IDCC 2128 Brochure 3300

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 27/05/2026

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.

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 60
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 87
Avenant n° 17 du 29 février 2012 relatif au financement du dialogue social 90
Accord du 15 mars 2013 relatif à la commission de validation des accords 90
Accord du 15 octobre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences 91
Avenant n° 19 du 26 mai 2015 relatif aux garanties frais de santé (Annexe 7) 98
Accord du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle 99
Avenant du 4 novembre 2015 relatif au rôle des IRP en matière de formation professionnelle 106
Accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation et au développement de l'alternance 108
Accord du 20 mai 2016 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 111
Avenant n° 20 du 21 septembre 2016 relatif au droit syndical 115
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) 117
Accord du 2 novembre 2017 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2017-2018 119
Avenant n° 22 du 8 décembre 2017 portant modification de l'article 15.2 de la convention collective 120
Avenant n° 23 du 8 décembre 2017 relatif à la prorogation de la contribution formation professionnelle 123
Accord du 9 novembre 2018 relatif au financement du dialogue social 124
Avenant n° 24 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 9.14 de la convention collective 132
Avenant n° 25 du 7 décembre 2018 portant modification des dispositions de l'article 2.7.2 de la convention 133
Accord du 7 décembre 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 134
Accord du 9 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 135
Avenant n° 26 du 21 juin 2019 relatif à la modification de l'article 1.4 de la convention collective 136
Avenant n° 27 du 21 juin 2019 relatif à la formation professionnelle 137
Accord du 20 septembre 2019 relatif aux modalités de participation aux travaux de la branche en lien avec la promotion du fonds de solidarité 140
Avenant n° 28 du 20 septembre 2019 relatif à la modification de l'annexe V de la convention collective 141
Avenant n° 29 du 13 décembre 2019 relatif à la reconversion et promotion par alternance (« Pro A ») 142
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 146
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 » 148
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 » 149
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 150
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) 151
Accord du 5 février 2021 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes 152
Avenant n° 32 du 16 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi 161
Accord du 22 novembre 2021 relatif à l'accompagnement de la mise en place d'un dispositif d'intéressement 174
Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale 181
Accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale « Ségur 2 » périmètre sanitaire médico-social 181
Accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale « Laforcade volet 1 » 182
Accord de méthode du 15 juin 2023 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective 184
Accord du 19 septembre 2023 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2022/2024 185
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 186
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 ») 190
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) ... 191
Accord du 28 octobre 2024 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2024/2025 ... 193
Accord de méthode du 4 février 2025 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective ... 194
Avenant n° 35 du 21 octobre 2025 relatif à la modification de l'annexe V « Cotisations du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) » de la convention collective ... 196
Accord du 21 octobre 2025 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2025/2026 ... 197
Accord de méthode du 16 décembre 2025 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective ... 198
Accord de méthode du 28 avril 2026 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective ... 200
Avenant n° 36 du 27 mai 2026 relatif à la formation professionnelle ... 201
Textes Salaires ... 205
Accord du 23 novembre 2006 relatif aux salaires ... 205
Accord du 21 novembre 2007 relatif à la politique salariale au titre de l'année 2008 ... 206
Accord du 31 mai 2008 relatif à la politique salariale pour 2008 ... 206
Accord du 2 décembre 2008 relatif à la politique salariale pour 2009 ... 207
Accord du 16 novembre 2009 relatif à la politique salariale au titre de l'année 2010 ... 208
Accord du 9 novembre 2011 relatif à la politique salariale pour l'année 2012 ... 208
Accord du 5 décembre 2012 relatif à la politique salariale au 1er janvier 2013 ... 209
Textes Extensions ... 211
Arrêté du 17 août 2001 ... 211
Arrêté du 24 décembre 2001 ... 211
ARRETE du 2 décembre 2002 ... 211
ARRETE du 10 mars 2003 ... 212
ARRETE du 3 juin 2003 ... 212
ARRETE du 3 juin 2003 ... 212
ARRETE du 7 juillet 2003 ... 212
ARRETE du 6 mai 2004 ... 213
ARRETE du 10 mai 2004 ... 213
ARRETE du 4 juin 2004 ... 213
ARRETE du 15 juillet 2004 ... 214
ARRETE du 8 mars 2005 ... 214
ARRETE du 28 juin 2005 ... 214
ARRETE du 3 octobre 2005 ... 215
ARRETE du 11 avril 2006 ... 215
ARRETE du 8 décembre 2006 ... 215
ARRETE du 8 février 2007 ... 215
ARRETE du 9 février 2007 ... 216
ARRETE du 14 mars 2007 ... 216
Textes parus au JORF ... 217
Arrêté du 27 décembre 2018 ... 217
Arrêté du 16 octobre 2019 ... 217
Arrêté du 31 janvier 2020 ... 217
Arrêté du 17 février 2020 ... 218
Arrêté du 6 novembre 2020 ... 218
Arrêté du 20 novembre 2020 ... 219
Arrêté du 18 décembre 2020 ... 219
Arrêté du 5 février 2021 ... 220
Arrêté du 11 mars 2021 ... 220
Arrêté du 11 mars 2021 ... 220
Arrêté du 2 avril 2021 ... 221
Arrêté du 2 juillet 2021 ... 221
Arrêté du 17 septembre 2021 ... 222

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MUTUALITÉ DU 31 JANVIER 2000

Signataires	
Patrons signataires	L'union des getmeuprons des eoelpyumrs mutualistes, aiaostosicn régie par la loi du 1er jeullit 2001.
Syndicats signataires	La fédération de la pcttoieorn scilaoe du tivaral et de l'emploi CDFT ; Le snaiycdt nnotaail des osigmranes de mutualité CFE-CGC ; La fédération de la piorotectn sliaoce et de l'emploi CTFC ; La fédération ntilaanoe des psenolenrs et des oieramgsns sucaiox CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération USNA des snayitdcs de services, activités diverses, tiiretaers et cenxones (FESSAD UNSA), par lrttee du 20 décembre 2021 (BO n°2022-8)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les pertias sraeigitans snot d'accord puor demnaedr au ministère du tarival de procéder au puls tôt à l'extension de la présente convention, dnas les cidoonitns prévues aux aireltcs L. 133-8 et suvanits du cdoe du travail.

L'UGEM s'engage à ecufetfer dnas les muiellres délais les formalités puor l'extension et à cqnumeuimor aux oainarntoisgs scinaldyes sigtarenias une coipe du récépissé de dépôt.

I. - Dispositions générales

Article - 1.1. Champ d'application 1

En vigueur étendu en date du May 24, 2002

La présente ceoiovntnn naiaotnle règle les rapports, y cpiomrs dnas les départements d'outre-mer, etrne les emyreolups et les salariés suos cratnot à durée indéterminée ou à durée déterminée, à tpems peiln ou à tpems partiel, des oermansgis mutaiuletss régis par le cdoe de la mutualité, à l'exclusion :

- des activités exercées par les oiagnresms dnot les salariés relèvent d'autres coennitvnos collectives, noneamtmt la FEHAP, le triousme social, les fédérations et uninos d'aide à dlimcoie cmome l'UNASSAD ;

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

- des psiennflsreoos de santé exerçant des activités médicales ou dentaires, liés par un conatrt idieinuvdl particulier, intcisrs à un ordre en atpoiiaclpn d'un cdoe de déontologie.

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

(1) Airclte étendu à l'exclusion des ormsaeigns rnlaveet de la ctnneoiovn ctivllocee agréée de tvaiarl du psoreennl de la mutualité slicaoe acrolige (arrêté du 3 jiun 2003, art. 1er).

Article - 1.2. Date d'effet

En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

La présente ciotvnnoen clliectove se sitsutbue à ttoues conotenvins ceolitvecls antérieures ou à tuos adocrcs aaynt le même oejbt snas préjudice de l'application des ditionisosps légales patnmteret la cucinolosn d'accords d'adaptation.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004, art. 1er :Texte étendu à l'exclusion des oegisarmns rnaveelt des cvnootinens celvteclios apcpilbleas rpsmenieecvtet au personnel, aux agtnes de dieircotn et aux paicrietns de la mutualité soiacle agricole.

Article - 1.3. Durée

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La présente cetivnnoon est clnouce puor la période du 1er février 2000 au 31 décembre 2001. Elle se rlenvuleoe par taitce ruoectdocinn d'année en année au 1er janvier.

Article - 1.4. Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

La présente ciovtenonn puet être révisée et dénoncée dnas les cioodtinns seivautns :

1.4.1. Révision

Conformément aux dosnoiitspis légales en vigueur, la dnaedme de révision diot être formulée auprès de l'ensemble des parties, par cioreurr recommandé aevc aivs de réception, accompagnée d'un pojret de ttexe des potins sutejs à modification. Elle diot également être notifiée au secrétariat de la CPPNI.

Elle est msie à l'ordre du juor d'une CPNPI à vnier dnas la lmtiie de 3 mios à ctoempr de la dtae de réception de la dnmaede par le secrétariat de la CPPNI.

En outre, lros de l'élaboration de l'agenda social, les pianerretas scaioux pevenut cnoeivnr d'inscrire ou non dnas l'accord cacsnronat cet adgena les demnedas de révision de la coneivtonn cvetocllie de la mutualité émanant de l'un des meembrs de la CPPNI.

Les diosioinstps aanyt fiat l'objet d'une ddnmeae de révision retsnet alcbaeilpps jusqu'à la dtae d'entrée en vuiuger de l'avenant pnaotrt révision de la conotvinen cctvoellie de la mutualité.

Si les négociations cilceevltos dianeevt ne pas aitbour à la cloiscounn d'un annavet à la présente convention, arlos cette dernière ratersiet en veiguur sloen sa rédaction antérieure à la ddename de révision.

1.4.2. Dénonciation

La dandeme de dénonciation de la présente cenvotonin diot être formulée par lttree recommandée aevc aivs de réception adressée 3 mios au mions avant son expiration, conformément aux dpnsotiiisos légales en vigueur.

La dénonciation est en ppircnie totale.

Elle puet être paielrtle lorsqu'elle ccronnee l'un des ctherpais suvtanis :
? cithrape III Iniittstunos représentatives du personnel, artilce 3.3 ;
? ciatrphe IV Rmectnreuet et epolmi ;
? ctiphare IX Fitooramn prsoenlefisnloe et elopmi ;
? ciparhte XI Servcie nniatoal et journée cyietonne ;
? crthpaie XV Gntraaeis sociales.

Toute dénonciation diot aovir été précédée d'une ddmnaee de révision n'ayant pu aitubor dnas les cnontdiois fixées ci-dessus.

La letrte de noioaicittfn diot être notifiée par ceuirror recommandé et accompagnée d'un projet de texte.

Les disuisscons dvroent s'engager dnas les 3 mios à cpmoter de la nfititiooacn de la ltrete ptnorat dénonciation.

Les efftes de la dénonciation snot réglés par les dsniospiotis légales en vigueur.

II - Droit syndical

Article - 2.1. Dispositions générales

En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les piarets cteanatrtncos raisecoennnst la liberté d'opinion aisni que le driot d'adhérer lenirembt et d'appartenir à un sdniayct prnefoiesonsl constitué en alpcptoiain des doinsoipstis légales.L'exercice du doirt syaicndl ne diot pas avoir puor conséquence des aects caontreris aux lois. Dnas le recpset des dtospsiionis légales, réglementaires et cvenetenolnilnos régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un mdanat scaynidl ou d'un maadnt électif ont les mêmes dotris et les mêmes deviros que les areuts salariés dnas le cdare de l'exécution de luer cnrtaot de travail.

En aiappiltocn du pcipinre de non-discrimination, les colsiens d'administration ou lreus représentants s'engagent à ne pas prrende en considération le fiat d'appartenir ou non à un scynaidt puor arrêter lerus décisions se rrtnoaappt à la vie pfennlriloesose (recrutement, oriigontaasn du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).

En cas de litige, les preaits s'emploieront à reconnaître les ftias et à aeortppr aux cas lteiuiigx une solitoun équitable.

Cette procédure aiblmae ne fiat pas oltsbcae au droit puor les prteais d'obtenir judieanmieicrt réparation du préjudice causé.

L'exercice d'un mnaadt de représentation du poresennl ou d'un madant sadiyncl s'intègre nmneroeamlt dnas la vie psnorsnllifeoee des salariés. Les modalités de msie en orevue de ce pcipnrie snot définies à l'article 2. 6 ci-dessous.

Avenant miefatcouidr étendu à l'exclusion des ogseamrins rvalenet des cnonevtonis cclvieoltes aappcebills rmenevtcepsiet au personnel, aux agnets de doeicrtin et aux pnritaices de la mutualité slocaie acrilgoe (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 2.2. Conditions d'exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

Les activités sceaiydlns dnas les ogimanesrs s'exercent conformément à la loi.

La coleltce des citiaotsons sadclneiys puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les liuex de traavil et penadnt le tpmes de travail, suos réserve de ne pas aptpoerr de gêne ipnotrmate à l'accomplissement du tiavarl des salariés.

Les omsrgneias dovnert nmonamtet acoecrdr aux osngitrnoaais scidelanys tueots les facilités nécessaires puor la diofifusn d'informations au personnel.

Avenant moiucadtifer étendu à l'exclusion des ogmrnesais reevlnat des cvtoninoens ceovclleits aellpipcabs rmienepesvctet au personnel, aux agtnes de doicitern et aux pcniatreis de la mutualité solcaie arlocgie (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 Mar 18, 2009

Les piraets saatinegirs de la centvoonin clovilctee naontiale cnneneviont de l'intérêt, puor le développement du diulgaoe social, de l'accès des oognatasinirs slanyiceds et des IRP aux nlouеelvs tohenglecois d'information et de cmitciuanmoon (NTIC).

Dans le carde du rspceet des acodcrs d'entreprise etaxsitns et des dooisiinptss de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, la ceitovnnon celilctvoe fxie les pnpeiircs généraux d'utilisation des nvuoleels toleoeihncgs dnot les modalités d'application doivnet être déclinées par acdocrs d'entreprise ou, à défaut, par adcrcos aevc le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les etiresrenps snot par auelirls incitées à cucnrole des certhas d'utilisation destinées à prévoir tuot rusiqe de ctoaeontistn ou de conflit.

Les pcrinieps généraux dnas lleuqess s'inscrit la négociation d'entreprise snot les snvutias :

- msie à dsooisitpin de meyons matériels : matériel irufqamionte ptnrmaeett l'utilisation de la msgiseerae et d'Internet, imprimante, ligne téléphonique. La ftrooiamn du rlpaobsnsee désigné par l'organisation scailnyde et /ou par l'IRP à l'utilisation des nuoelvels tngeocheilos est psire en cgrahe par l'entreprise, de même que les coûts de fnnitoeomnenct des matériels mis à disposition. Cuhaqe oaatsinrgion snlcadyie et/ou les IRP dniovet désigner un rnlopbsaese NITC ;

- codoitinns et modalités d'utilisation de la msgeirasee électronique par les ointnrsaaogis sycnadelis représentatives implantées dnas l'organisme et/ou des IRP puor cumumionqer tnat en ietnrne qu'en externe, en ce qui conrecne les meoyns mis en ourvee puor gatrnair la confidentialité des échanges électroniques aisni que les mnyoes ganrantiasst la liberté de cohix des salariés d'accepter ou de rfueser un masgsee ;

- création d'un eacpse d'information slnayidce sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation peorrta sur les règles aebicallpps qunat au cotennu des pages, les ctnoodiins d'accès par les salariés à l'information syndicale, ntanmomet en temres de confidentialité, asini que sur les creaintntos teiuhecqns deanvt être respectées.

Avenant mefaiuoditcr étendu à l'exclusion des oeaimgsrns relevant des cotnovinnes ceivlotelcs aepcplabils rnveteiesmcept au personnel, aux atnegs de dtiociren et aux pnireciats de la mutualité saoicle agiorlce (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 2.4. Crédits d'heures

En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mdanat sidcnayl et/ ou électif snot déterminés par aliapiptcon des dsiiointspos légales et réglementaires en vigueur. Le volume des crédits d'heures puet fiare l'objet de la négociation d'accords coetciflls d'entreprise. A ce titre, les oreasmgnis muuitetsals snot invités à pnrdree natemmnot en cmptoe les spécificités liées aux enirersptes multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les

modalités de ctete prise en ctmope snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit meseunl de 7 heuers est accordé à tuot délégué du pnreonesl tilituare aaynt également la qualité de délégué sindycal dnas les osiearngms de mions de 50 salariés. Ce crédit d'heures se rotjuae à cluei dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer mnaadt de délégué du pnseonerl titulaire.

Chaque délégué snyidcal puet uisitler des heeurs de délégation puor participer, au tirte de son organisation, à des négociations ou à des coioatcnntres à un arute naievu que culei 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 Mar 18, 2009

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un madant scndyial d'un congé eoxptcneniel dnas les ctoondiins svuaietns :

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

-les congés puor l'exercice d'un mdanat snyadcil snot attribués puor prertteme aux salariés de peiiarcptr aux réunions siarettatus des 5 oiriosgtnnaas siyldneacs représentatives au paln national. Le congé etexeincpnol est accordé gmlloenebat par oaastgoinrin sidylacne représentative dnas la ltmiie allnuene de 20 jours fntarionelabcs par demi-journée.

Dans les liitems ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de dmnioiiutn de salaire.

(1) Les tmrees : « au paln noatianl » snot exlucs de l'extension cmome caotneenrnvt à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui définit prmai les différents nveuiax d'appréciation de la représentativité sicnyldae le naiveu de la bhnacre pslnesneriloofe et le nivaeu nnoaaitl et interprofessionnel.
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

Les salariés bénéficient d'un congé eexiencptonl n'entraînant pas de dumiiniton de slariae suos réserve de rmliper les toirs citdnnoios caumtielvus suaitevns :
? l'objet de ce congé cisntsoe emilceesxvunt à piiarpcter aux réunions saattritues des oagirsantions scaildeyns de salariés représentatives*au nivaeu nnatoial*(1) ;
? une inivttiaon écrite, mtoannenint nnvieimoeanmtt cqhuae salarié, et confiée par l'organisation sydiclnae représentative*au paln niotnaal*(1) sur papeir à en-tête de cttee dernière, diot être présentée à l'employeur au minos 8 juors à l'avance, suaf caenrnoticcss einpxeleeotlncs ;
? anueneenmllt et par entreprise, le nmobre maxamil de juros accordés dnas le crdae de ce congé epeinoxectnl est fixé à 20 jours par otairisagnon scnydiale représentative*au paln national*(1), frnbinacoealts en demi-journées.

(1) Les trmees : « au neviau nntoaail » fguirant au piermer ponit du phrgarapae 2.5 et les tmeres : « au paln natnioal » fnuairgt au deuxième pniot et au troisième pnoit du paaarpgrhe 2.5 de cet annveat snot elucxs de l'extension cmmoe étant cnirtoeras aux dopioisisnts de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et au pirpncie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de caasotsin (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 Mar 18, 2009

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un mdnaat siyndcal d'un congé etinepcenxol dnas les cdotoiinns seiutavns :

-le maadnt diot être confié par écrit par l'organisation silcyande représentative*au paln national* (1) et sur paepir à en-tête de cttee dernière. Il diot être présenté, suaf catriesconncs exceptionnelles, au monis 8 juors à l'avance ;

-les congés puor l'exercice d'un mandat scyndail snot attribués puor prmtrteee aux salariés de prptieciar aux réunions staatertuis des 5 onianorsgtais silydecnas représentatives au paln national. Le congé etnpncexoiel est accordé galemnbloet par oisgroatainn sayilndce représentative dnas la litime aenulnle de 20 jrous fincentolbaras par demi-journée.

Dans les leitmis ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de dinoimitun de salaire.

(1) Les teemrs : « au paln nanatoil » snot elucxs de l'extension cmmoe crannneotvet à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui définit pmrai les différents nuaveix d'appréciation de la représentativité snylaidce le nevaiu de la brnache plisonlnofeesre et le nveaiu naoinatl et interprofessionnel.
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

Les salariés bénéficient d'un congé etexoiecnpnl n'entraînant pas de dimnutoiin de saailre suos réserve de rlimper les toirs cootnnidis culaeitvums sanvitues :
? l'objet de ce congé csitnose euisnecevlxmt à ptciaerpir aux réunions sitautatres des ogtarnainsois sailcnyeds de salariés représentatives*au nevaiu ntoaainl*(1) ;
? une iitanovtin écrite, manetnonnit nvineaiemonmtt cahuqe salarié, et confiée par l'organisation sldnaciye représentative*au paln ninataol*(1) sur piaper à en-tête de cette dernière, diot être présentée à l'employeur au moins 8 jrous à l'avance, suaf cinotnsceracs eexnltoeicpelns ;
? aneemennllut et par entreprise, le nmbroe maximal de juors accordés dnas le cdrae de ce congé exonepnteicl est fixé à 20 juros par otiroaiasgnn sdnaicyle représentative*au paln national*(1), fntaibanerlcos en demi-journées.

(1) Les teemrs : « au niveau ntaaonil » fnriagut au perimer pinot du pgahpraare 2.5 et les tmeers : « au paln ntnioaal » fiarungt au deuxième piont et au troisième point du pghparaare 2.5 de cet aeannvt snot elucxs de l'extension comme étant ctirraneos aux dtpoisosinis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et au pripince d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de cosstaain (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 Apr 2, 2017

Nota : En aioptcplian de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les disiptoisnos potrnat sur la vslotoiarain du pacourrs saycdinl à l'article 2.6 et à l'annexe 6 snot rneedus impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14, art. 1er).

Aussi, tnat que les dtonispisois susmentionnées derreeuomnt en vueuigr et inchangées, elles s'imposeront aux oarinmgses mtiletuasus alqpapuint la cinoetvonn ccletvlioe de la mutualité.

Dans le carde du prnpiice de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et aifn de faervsior l'exercice de maadnts scdnyauix et/ou électifs et d'apporter des gaaiernts aux salariés traltieius de ces mandats, les diotinpoisss setvniuas dneoivt être appliquées dnas les osrnmiages etannrt dnas le champ de la ctoinvnoen collective.

2.6.1. Modalités d'exercice des mandats

L'exercice d'un mnadat scydnail et/ou électif s'intègre dnas la vie poslelnfoeinrse des salariés.

Les eepersnrits deiovnt veilelr à ce que l'exercice d'un madant sanydcil et/ ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou ftreuus sur l'évolution plsinlenofrsoee et sur l'employabilité des salariés concernés.

Au début de son mandat, le ttaluriie d'un mdaant scyadinl et/ou électif bénéficie d'un eneierttn iuidevidnl poanrtt sur les modalités peuirqtas d'exercice de son maandt au sien de l'entreprise au rraegd de son emploi. Cet eertetnin diot se dérouler au puls trad dnas les 6 mios qui snivuet la pisre du mandat.

Peuvent noeatnmmt être abordées dnas ce crdae les dtoispnisios éventuellement nécessaires à la cilincoiotan de l'activité pifronsollnseee et de l'exercice du ou des mntaads :
? aaottapidn du psote ou de l'organisation du travail, en veillant, dnas la mrsuee du tmeps consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci csreonve un intérêt pnsoreifsneol ;
? aaditpaton des ojtbefics puor les salariés onupacct des fcntnioos smseious à la fiaioxtn d'objectifs quantitatifs.

A l'occasion de cet entretien, qui ne se stbtiuuse pas à l'entretien professionnel, il puet se firae anocmeapcgr par une prsennoe de son coihx aaentpranpt au ponrneesl de l'entreprise.

Par ailleurs, les eieensrptrs snot invitées à onregasir une inrimatofon à dntiaiteosn des mrgaanes copnatmt prmai lerus caotlrblauores des salariés tiilutears d'un manadt sindyacl et/ ou électif qui ptaoirret sur :
? la nautre du ou des mdatans détenus ;
? les prérogatives qui y snot attachées.

2.6.2. Prcrouas pnissrfoeonel et formation

Les cnodointis d'accès aux acitons de frmoaotin piolnnelorefsse nécessaires à l'adaptation au psote de tvaaril et au maitenin des compétences et de la pslnaosnoetiirosfian dvoinet être iqenudteis à ceells des aterus salariés. Les dtipooiissns de l'accord de bahncre sur la ftarimoon pnlneefosoilsre snot alpecblapis aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes cidootinns que cllees prévues puor les ateurs salariés.

Pour les salariés cnoarasnct une pirtae itptnrmoae de luer tmeps à l'exercice d'un mandat, les acoitns de fiotaormn pnuevet crnceoenr le métier exercé mias assui tedrne à préparer la rperise d'une activité peorlnoilnsfsee à tirte principal.

Par ailleurs, ortue les frnoomitas en lein aevc l'emploi occupé, l'exercice des mdatnas nécessite des compétences spécifiques du fiat de la complexité croanssite des problématiques capordnnosret à luer champ d'intervention. Les paetriraens siuocax rensoncanesit l'importance puor les tleiiratus de maadnts scyduainx et/ ou électifs de bénéficier de foamitrons arsunsat un nvaieu de csicanasonne nécessaire à l'exercice de luer mission. Les intéressés puveent dnoc bénéficier, en crous de mnaadt et en aocrcd aevc l'employeur, d'une aoticn de framioton en lein aevc le mdnaat sloen les modalités abaelcilpps au sien de l'entreprise (plan de formation, CPF ?).

Dans ce cadre, les ertsrnipees snot également invitées à faire connaître aux treuitlias de madatns siadncuyx et/ ou électifs la possibilité de sruvie une action de fomoratin cfeartitnie et istnicre à l'inventaire en alpcpiotian des dsnsiitpoios de l'article L. 6112-4 du cdoe du travail.

2.6.3. Gatniare de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un maandt sciydnal et/ou électif ne denvoit pas connaître, du fiat de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en temres d'évolution de luer rémunération.

Ceux-ci ont droit, sur l'ensemble de la durée de cqhuae madnat syicdnal et/ ou électif, à une évolution de luer rémunération au monis égale à l'évolution menoyne des rémunérations des salariés de luer catégorie pnoiseonelrsfle et d'ancienneté comparable. A défaut de tles salariés, la croisomaapn se frea au vu de l'évolution mnonyee des rémunérations dnas l'entreprise. Par rémunération, il fuat eenndtre non sunelemet le srlaiae de bsae mias asusi tuos les aretus agnateavs et asscoceries payés, dmecrtneeit ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Dans le cdare de l'application de ces dispositions, un salarié puet ddmeeanr qu'un bailn tnainerl siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de damoitciiisnrn liée à l'exercice du mandat. Les cuniscolnos de ce bialn snot examinées dnas le cdare de l'entretien professionnel. Puor l'élaboration du bialn précédemment cité, et à défaut de dsspoiotiins particulières mseis en pcale par vioe d'accord cteclilof d'entreprise, il covnneit de se référer d'une prat à la crmioaopsan de la stuoitian du salarié aanvt et après l'obtention du mandat, d'autre prat à la capaismoron de la staiiotun du salarié aevc clele de salariés présentant des caractéristiques similaires.

Les modalités piteauqrs puor eufctfeer cttee crooaaspimn snot explicitées en annxee 6 de la coeitnonvn collective.

Si un écart est constaté en défaveur du tiilrutae d'un mndaat saycndil et/ ou électif, une mrusee crecritvoe arusnsat une gatainre eecvfftie d'évolution de la rémunération est aolrs msie en ?uvre.

2.6.4. Einettern de fin de mandat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un eerttnien spécifique au cruos duequl un bilan de sa stotuiain ponfslsnoerelie est effectué, intégrant les compétences aiesqucs au titre de son activité élective ou slcnaydie et précisant les modalités de votaoilrasin de l'expérience acquise.

Lorsque l'entretien pifnososnreel est réalisé au treme d'un mdanat sniadycl et/ou électif, l'entretien spécifique mentionné au prieemr alinéa est effectué dnas ce cadre.

A la stuie de son enteitren de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétence dnas les cotnoinids prévues par la législation en vigueur.

Dans tuos les cas, et aifn de perotr une attoentin particulière au poacrurs pfssnoeerniol du tuarliite d'un madnat sdcainyl et/ ou électif, un proejt d'évolution pinorlessloefne est formalisé aevc l'employeur précisant :
? les compétences validées et/ou certifiées du fiat et à l'occasion du ou des mtdnaas ;
? les aitoncs de fmiaorton à mterte en ?uvre, les salariés concernés s'engageant à sivrue les aocitns prévues.

Si ce projet d'évolution pfilooeensnlrse cindout à la msie en ?uvre d'une mobilité professionnelle, les ersepetrins snot invitées à metrte en pcale des msreues d'accompagnement (actions de formation, trtouat ?).

Annexe 6

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

Les modalités de msie en ?uvre de la gtiraane d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la cnoneviton cocvlteile snot les sieatnuvs :

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

Par rémunération, il fuat edtnenre le salriae de base, les atavenags en nurate et en espèces et tuot aescocsrie de sialare payé drteimcenet ou intmereincedt par l'employeur au salarié en rsoain de l'emploi de ce dernier. Les mureses résultant de l'application d'un aorccd d'intéressement ne snot pas comprises.

Il cinneovt nmoentmat de pnderre en ctopme toute auttoeimngan objective, pérenne ou elxcenintolepe dnot la pnsroene salariée ariaut pu bénéficier.

Sont ecxlues de la bsae de cluacl :
? les aaomnntieutgs liées à une pomrioton entraînant un cnaeemhgnt de catégorie ;
? les perims liées à une sujétion particulière qui ne ceonrnce pas la prnesone salariée (salissures, tavrial de nuit, du dcihanme ?) ;
? les perims elneocitexepnls liées à la pnoesrne salariée (mariage, ancienneté, médaille du taavirl ?).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot inlcus dnas le cualcl de la monenye des amieogutnnats à appliquer.

Il cinneovt dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie pslilfooeresnne concernée et d'ancienneté comparable, y cmirops la rémunération de la pnnesore salariée concernée ;
? iitdieenfr les aatuneotngims ieilvduneidls et/ ou cveclilteos appliquées à cuachn des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? clacleur la moynene de ces amaiungottens puor ccuhan des éléments ;
? aipelupqr cuhqae tuax meoyn aux éléments casdroeotnpnrs de la rémunération de la porsnnee salariée concernée.

La détermination de la nitoon de salarié de même catégorie est fnoocitn de la tllaie et de la suruttcre de l'entreprise.

Ainsi :
? il y a leiu de cpnrmrdoee par ? salarié de la même catégorie ? les salariés relvanet du même cfonfeiecit dnas la caiifctsiosaln apaicllbpe à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une siivouidbsn supplémentaire par métiers est psisolbe lusoqre les cfieteincfos cenpnmnreot des eipmols au cnnoteu différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aauirt pas au mnios duex ponnsrees répondant à ces cnootinids (outre la prosnnee salariée concernée), il cdnarnievoit de pnderre en cpomte les salariés reaelvnt du même niaveu dnas la cosafstiialicn ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aurait pas au mnios duex ponsrenes de même niveau, il cnrnvioidaet de prerdne en cmtpoe la catégorie sopseicnfoillnoersoe du salarié (ouvriers, employés, poiesrsnfos intermédiaires, cadres) ;
? s'il n'y a pas au moins duex salariés de la même catégorie asnii entendue, il y a leiu de se référer à la mennoye des atntmaeinguos iivnedliledus dnas l'entreprise ;
? il y a leiu d'entendre par salariés ? d'ancienneté cbmlpoarae ? les salariés entrés dnas l'entreprise au corus de la même année cilvie ;
? à défaut, la cmisaoropan est effectuée qluele que siot l'ancienneté unnmeuiqet sloen la notion de catégorie ci-dessus explicitée.

(1) Le parraghpae 2-6 est étendu suos réserve de l'application des disntopioiss 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 Dec 7, 2018

2.7.1. Pneneamrt syndical

Le salarié appelé à eecrxer des ftcnnoios slenaydcis extérieures à l'entreprise peandnt une durée au puls égale à 3 ans, rubelaonvlee une fios dnas la liitme d'une durée taltoe au puls égale à 6 ans, bénéficie d'une suopessnin de son coanrtt de tiarval snas rémunération.

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

Un blain pooeessrnifnl est effectué et les atcions de foamrotin nécessaires snot définies avnat la rpreise eciefftve de l'activité professionnelle. Ces salariés snot ictnisrs dnas les puicbls paiorertiirs des périodes de poirtonisssnflaeioan prévues par l'accord de banrhce sur la foormtain professionnelle. Les compétences aciuqses au corus de l'exercice de la focitnon de prneaenmt snot piress en ctopme dnas le crade de ce bilan. Eells dveoint également pvuioor s'inscrire dnas une démarche de VAE.

Les salariés en saitutoin de rotuer à l'emploi s'engagent à suirve les aicnots de fotriamon prévues.

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

2.7.2. Représentation dnas une iatncsne paritaire

Sont visées au présent arcltie :
? les icnetnass preariatis mises en pacle dnas le crdae de la présente ciovtnenon et des acdorcs cioftelcls de barhcne ;
? anisi que celles, mentionnées dnas la présente convention, aleqeulxus les salariés picptiaenrt dnas un octibjef de représentation et de défense des intérêts du scteeur de la mutualité.

Ne snot pas concernées les cmoinsoimss et ienacsnts consacrées aux artielcs 9.12, 9.13 et 18.1 de la cteovinnon ccetvlloie de la mutualité puor lleqeleuss des règles spécifiques snot prévues.

Les salariés mandatés par une oiaratingson sdncliaye représentative au nevaiu de la brhncae puor pirictepar à ces ietnanscs bénéficient d'une atrioaostuin d'absence assimilée à du taivarl effectif.

L'employeur maiitnent la rémunération des salariés puor pcperiiatr à ces instances. Il peut, si les règles prerpos aux itouinstnits peaariitrs visées ci-dessus le prévoient, luer en denamder le remboursement.

Avenant mdiutoicafer étendu à l'exclusion des onasmiegrs realnvet des cietnonvons cteeolcivls albIpiacpes reneptecvsimet au personnel, aux agents de dcireotin et aux piartiecns de la mutualité slaioce arlocige (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

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

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'ANEM atbturie un bugedt aunnel glboal aux oitaganronsis scnlyedias recnuneos représentatives au niaveu de la bcrahne mutualité.

L'objet et les modalités de ftonoinncmeent de celui-ci snot définis par l'accord de bhcrnae du 9 neobmrve 2018.

III - Institutions représentatives du personnel

Article - 3.1. Représentation du personnel

En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

La désignation ou l'élection, la durée des fonntiocs et les atitobrinuts des représentants du pserneonl (délégués du personnel, merbmes du comité d'entreprise, de la délégation uqniue ou du comité d'hygiène, de sécurité et des cnnotoiids de travail) snot réglées par les dsnosiipiots légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant aseusrr la représentation de l'ensemble des salariés, les peiertaarns siocaux siaitrngeas de la présente cntoionven icnnitet les onsgmireas à procéder dnas le crdae des élections des IRP, et soeln des modalités à définir par vioe d'accord d'entreprise, au rettaneacmht des établissements dnot les eefciftfs snot inférieurs à cuex prévus par la loi. De même, ils intenict les oaensimrgs à pnrrede en compte, par la vioe de la négociation d'accords collectifs, l'existence de steis mlleuptis et ses icneenidcs sur le fenicntenoonmt des IRP et sur l'exercice des mandats.

Avenant miecufaitodr étendu à l'exclusion des onisamgers reenvlat des cootnvnines cvieoltecls appcelialbs rpsvtnieemceet au personnel, aux agntes de dcreotiin et aux piertinacs de la mutualité saicloe aorgcile (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - 3.2. Exercice des mandats

En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

L'exercice d'un manadt de représentation du pnnseoerl s'inscrit dnas le cdrae des peipcnris généraux édictés à l'article 2. 1 de la présente contvnioen collective. Les salariés détenteurs d'un mndaat électif bénéficient, dnas les mêmes cdinoniots que cuex détenteurs d'un mnaadt syndical, des dpnossiitois de l'article 2. 6.

Avenant mauifocdteir étendu à l'exclusion des ogeniasmrs rleanevt des coteonnvins cellvciotes alpceiplabs remvesnitecpet au personnel, aux atengs de dtrcoeiin et aux pnteriacis de la mutualité scialoe alciogre (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

3.3. Financement des activités sociales et culturelles

Article
En vigueur non étendu en date du Mar 18, 2009

Le fnecinmeant des activités sicoleas et cellleuturs des comités d'entreprise est assuré par une cnitotiruobn muimnim de 0, 8 % de la mssae salarilae brute.

Cette countiritbon s'ajoute à la snvobeuitn légale de fonctionnement.

En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

Le finenanemct des activités saeocils et cluletlreus des comités d'entreprise est assuré par une cnbiiotoutrn muiimnm de 0, 8 % de la msase silaarlae brute.

Cette cornttoubiin s'ajoute à la sutibvonen légale de fonctionnement.

Avenant muecadotfiir étendu à l'exclusion des oasmenirgs ralnevet des cienononvts ceeictvolls aiabeplcpls rseiptmenevect au personnel, aux aengts de dcioeritn et aux peicritnas de la mutualité silcaoe agorcile (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 Mar 18, 2009

Dans les oasngirems de 50 salariés et plus, la représentation du prenesnol au cionesl d'administration est régie par les doosntiisips de l'article L. 114-16, alinéa 6, du cdoe de la mutualité.

Dans les oermasigns de minos de 50 salariés, un représentant du pnroesenl asitsse aux réunions du csoienl d'administration aevc viox consultative. Les modalités de désignation de ce représentant snot définies par les suttats de l'organisme.

Avenant mctfueoiaidr étendu à l'exclusion des ogsnimaers renalvet des cetnnvooins clotevlcies abpicllpaes remcvespinetet au personnel, aux agnets de dceritoin et aux perctainis de la mutualité salicoe aiglocre (arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article - IV. - Recrutement et emploi

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Il est interdit, à l'occasion de l'embauche, de l'exécution ou de la rtpuure du conratt de travail, de pnrdree en considération :

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

- l'origine, le sexe, la suiatiotn de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une rcae ou une rgoeiiln déterminée, l'appartenance ou la non-appartenance à un parti politique.

Pour un même travail, l'égalité de rémunération ertne les hmemos et les fmmees dvera être respectée : les disparités constatées deovnrt fiare l'objet de mesreus de rattrapage.

Article - 4.1. Recrutement

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les cdoitonnis de rmerntceeut snot fixées conformément aux dipisoinotss légales et réglementaires en vigueur.

Un craotnt de tavaril écrit diot être établi puor chqaue salarié. Toute miiaoitdcofn d'un élément eetnsiesl du crtnoat intaiil diot friae l'objet d'un avenant.

Lors de son entrée dnas l'organisme, le salarié reçoit cootuaimicmnn du ttxee de la civnoonetn collective, dnot un emaxiprele lui est rmies à l'expiration de la période d'essai.

Dès son entrée dnas l'organisme, le salarié nnevleomluet embauché reçoit au mions le saarlie de bsae de la cssale de la catégorie dnas lleqluae il est engagé tel qu'il résulte de la présente convention.

Article - 4.2. Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Le rmecreeuntt par cortant à durée déterminée diot être coomnrfe aux dsopnoiiists légales en vigueur.

En cas de bsioen de pnesorenl permanent, les cutiardaneds des salariés suos catornt à durée déterminée snot examinées en priorité.

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

Article - 4.3. Période d'essai

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La période d'essai est fixée à 1 mios puor les employés, à 3 mios puor les teceihnicns et atgnes d'encadrement ansii que puor les cdraes C 1, C 2, à 6 mios puor les crades C 3, C 4 et les directeurs.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée qui ne puet excéder cllee de la période initiale. La possibilité d'un rmeeulolnevnet diot être prévue dnas le catornt de tiaavrl initial.

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

- 15 jrous à cemotpr du début du 4e mios ;

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

Article - 4.4. Examen médical

En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Tuot cdaanidt diot suibr préalablement au recrutement, ou au puls trad dnas le mios qui siut son recrutement, un eexman médical prtnaetemt d'apprécier son aittdpue puyqhsie à ocpuecr les foinotcns alequxeuls il est destiné.

L'examen médical visé ci-dessus diot impérativement être effectué préalablement à l'embauche puor les salariés affectés à des trauvax cnrtampoot des rsueqis spéciaux dnot la litse est fixée par arrêté du 11 jeluilt 1997 et qui font, à ce titre, l'objet d'une siclrelvaune médicale particulière.
NTOA : Arrêté du 4 jiun 2004 : Ttxee étendu à l'exclusion des osamerings rlaevnet des cvtnoeonins cctovielels apallepicbs remneeteiscvpt au personnel, aux atengs de ditiocren et aux pciairents de la mutualité slicaoe agricole.

Article - 4.5. Mutations

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Des mouatnits vtinloaeros puvenet avior leiu entre ongiasmres aiupnpqalt la présente convotinen et aevc l'accord écrit ddteiss organismes. Ces mutaionts se fnot en tuot état de cusae snas emexan ptoarbiroe d'entrée. Le pnenrseol ainsi muté bénéficie des atvgnaeas acquis, en alpcpoaitin de la présente convention.

Article - 4.6. Mobilité interne et promotion

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les ongmareiss procèdent aux aciettfoafns nécessaires puor purvioor les posets vtacnas ou créés.

Ils vnilleet tuot spécialement, à cet effet, à mtrete en plcae les mneoys d'information itnrnee et d'évaluation des capacités et pneiteotls qui prenetemtt de fiasvreor la réponse aux ateettns des salariés qaunt à luer évolution de carrière.

Dans ce but, les caiedndrtuas ierennts aux psteos vacnats ou créés snot examinées en priorité.

La potmoiorn dnas une caslse supérieure puet être aistsore d'une période portroiabe dnot la durée ne puet excéder clele de la période d'essai, hros renouvellement, de la cassle du naeouvu ptsoe occupé.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne deaiornnt pas stiasioaftcn ou qui ne vrioduat pas être confirmé dnas ses nluoeevls fcotnnios srea réintégré praernmietoiirt dnas son emolpi précédent ou, à défaut, dnas un eopmli de même classe que celui occupé précédemment, snas prrede aucun des aengatvas dnot il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Article - 4.7. Emplois réservés

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les oemagrniss doinvet sritaifsae aux ogtbiaoinls légales en favuer de l'emploi des tvaairurells handicapés (art. L. 323-9 du cdoe du travail).

Ils dnevort privilégier l'emploi des trriaelalvus handicapés plutôt que le venmsreet libératoire de la cbioirouttnn prévue en cas de non-occupation de ces dereirns dnas les pnioootprrs légales.

Article - 4.8. Dispositions spéciales en cas de décès

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

En cas de décès d'un salarié, le cjnoniot svvainurt ou l'orphelin stiuoen de fiallme qui présente les capacités nécessaires bénéficie, sur sa demande, d'une priorité d'emploi dnas les onemsargis enartnt dnas le champ d'application de la cnotveonin pdanent 6 mios à ctmoper de la dtae du décès.

V. - Durée et conditions de travail

Article - 5.1. Dispositions générales

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les heaoirrs et la durée de tiraval snot fixés par l'organisme soeln la législation en vigueur.

Sauf cntnieortas particulières, les onageimrss fnot bénéficier luer peneonrsl de 48 hruees consécutives de ropes hebdomadaire. Ce rpeos conmrepd le dacnimhe (1).

Si les nécessités de scervie 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 dreva ptreor à la cnansocasine du pseeornnl concerné, par tuos menoys appropriés, les raonsis et movtiaintos de ces dérogations (1).
(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des arclties L. 221-6 et stuavnis du cdoe du tarival (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 5.2. Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Dans des cas exceptionnels, les oigsermnas se réservent la possibilité de farie effectuer, au-delà de l'horaire légal de travail, des hreues supplémentaires.

Le cenngtniot anenul est fixé à 100 herues supplémentaires. Les hueres effectuées au-delà de la durée hdadeomaribe mnoynee de l'organisme s'imputent sur le cniegotnnt aneunl (1).

Celles-ci dnnnoet leiu à rémunération dnas les citdnonois prévues par la réglementation.

A la dmndeae de l'une des peiarts et aevc l'accord réciproque, ces hurees supplémentaires prornuot être compensées par un roeps dnot la durée est égale à cllee des hreeus supplémentaires effectuées, majorées dnas les ciooinndts prévues par la loi, y crmiops éventuellement les maonairjtos en cas de repos compensateur. L'application de cttee modalité srea favorisée.

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

Article - 5.3. Temps partiel

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les salariés employés à tmeps priteal bénéficient des dirots rnunecos aux salariés à tmeps plein par :

- la loi ;

- la présente coevnitonn ;

- les acdorcs ctceioflls d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés à tpmes piaterl qui sihtuaonet occepur ou rpenderre un emlopi à tepms cloepmt et les salariés à temps ceolmpt qui saionhuett oeccpur ou rnepderre un elmopi à temps paritel dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même enrresipte ont priorité puor l'attribution d'un eplmoi rleaevnt de luer catégorie pnsseionforlele ou d'un elpomi équivalent.

L'employeur ptroe à la cnnacoiansse de ces salariés la litse des emiopls disponibles.

VI. - Classification du personnel

Article - 6.1. Principe

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les epolims snot classés par aiipoplcatn de la méthode définie en aenxne I de la présente convention. Les représentants du prsnenoel deinvot être associés à l'ensemble de la démarche.

Il est cnvoneu etnre les pairtes sigteainras que les salariés aynat à la dtae de conicsolun de la coevntionn clcevloite la qualité d'agent d'encadrement ou de cadre bénéficieront du miaeintn de ctete qualité, arlos même que le rslesemceant de la fonocitn situe à la tooanrisitspn ne relèverait puls de ces catégories.

Les pietars sagairentis cineeovnnnt de se réunir au minos une fios tuos les 5 ans puor exmanier la nécessité de réviser la classification.

Les oeagsmirns drvonet s'assurer au mniumim tuos les 5 ans que la cosaisfaiictln est tjoruuos en conformité aevc la méthode définie.

Article - 6.2. Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Tuot salarié appelé à etucfeefr un reclaeemnmpt dnas un emolpi d'une csasle supérieure à clele de l'emploi qu'il occpue hnbulelaetmiet puor une période ctnoinue excédant 1 mios bénéficie, à daetr du pemeirr juor du deuxième mios cviil de son remplacement, de la RAMG de l'emploi occupé à titre temporaire.

Ce relcpameenmt tropieamre ne puet dépasser 6 mois, suaf rpaemmenlect consécutif à des ccanrsnocties particulières, teells que maladie, maternité ou congés de lgunoe durée.

A l'expiration de ce délai de 6 mois, s'il a été appelé à efetecufr un relmnmceeapt treopimrae dnas les codtonniis susvisées, il est siot prmou dnas la cslase de l'emploi dnot il a assuré le remplacement, siot replacé dnas son epmoli antérieur. Sa cirntduadae au pereimr empoli vanact de la caslse supérieure srea examinée en priorité.

Le remplaçant puet prétendre nmemnelroat à un eopmli de la cslase supérieure qui daieernvdit vacant pndaent la période de remplacement.

VII. - Rémunération minimale annuelle garantie

Article - 7.1. Rémunération minimale annuelle garantie

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

La rémunération mniliame alelunne ganairte est déterminée puor un salarié à tmeps plein présent pnadent l'année clivie de référence en fitoocnn de la csasle de la catégorie tlele que prévue à l'annexe I, ciaistcailsofn à llaeuqle le salarié est rattaché.

La bsae de caulcl de la rémunération mminaile anlenlue gitarnae elxuct :

- les premis d'expérience pnislooelsnrfee aucsqie ;

- les prmeis de pogsiersorn gaitnrae ;

- ttuoe pimre de queulqe nurtae que ce siot ;

- les hreeus supplémentaires.

Le matonnt de ccunhae des 10 rémunérations meiminals alenuelns gitraanes srea négocié tuos les ans en coiosimsmn paiarrtie pnaetrenme de négociation et d'interprétation.

Article - 7.2. Rémunération effective

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les rémunérations snot payées mulennseelemt solen la législation en vigueur.

La rémunération efetcfvie se truove majorée par les diiisposntos prévues à l'article 8.

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

La rémunération est réglée en 13,55 mensualités - 12 mensualités alxueeulqs se raeujntot 55 % d'une mensualité en jiun et une mensualité aevc clele de décembre -, suaf dnas les oimersngas aaunpqpilt d'autres modalités anavt l'entrée en veugiur de la présente cnneotiovn qui midrnntoaneit ledseits modalités, suaf acocrd particulier.

Pour les salariés entrés en cruos d'année civile, la rémunération anluelne tlele que définie ci-dessus srea proratisée en rrpopat au tmeps de présence.

En cas de chegannmet de calsse en cours d'année, la rémunération alunnele tlele que définie ci-dessus srea proratisée en ftnoocin du temps d'activité dnas chancue des classes.

Article - 7.3. Indemnité différentielle de

transposition

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

L'application de la civotnenon ne puet en aucun cas entraîner une dontmiiuin de la rémunération aunnlele brute des salariés en poste au mnmoet de l'application des cpetrahis VII et VIII.

La différence ernte le saalrie anneul burt calculé solen le texte cvneotnoneinl jusqu'alors aibpcllpae dnas l'organisme et le siralae burt annuel calculé conformément aux règles prévues dnas la présente cnteoovinn srea ttdiaure suos fmore d'une indemnité différentielle de tisiastonoprn dnot la bsae srea une smome fxie qui retrsea auqisce dunart l'ensemble de la carrière du salarié au sien de l'organisme et dnot l'évolution srea iduinqtee à celle de la RAMG de la calsse à leullaqe araieptpnt le salarié.

VIII. - Évolution de carrière

Article - 8.1. Evolution de carrière application

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Application :

- des moroiantjas de ciohx décidées par l'employeur dnas le cdrae des dpstonisoiis de l'article 8.2. Ces mionoajarts ne snot pas plafonnées ;

- des gtinaares mnieimals clenevoeonilnnts teells que définies à l'article 8.3 qui snot exprimées en ptonis dnot la vuaelr est définie à l'annexe II. Elle est négociée cuqahe année en commiisson partriaie pnntrmaeee de négociation et d'interprétation.

Article - 8.2. Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

L'évolution de carrière est décidée sutie à une appréciation des résultats iduidlnives dnas le crdae d'un eterientn aennul d'évaluation. Cet etnietren qui arua leiu au puls trad le 31 décembre de l'année clivie siavunt la dtae ariravnnseie de la dtae d'entrée dnas l'organisme frea l'objet d'une firsmaoitoaln écrite.

Cet eienrtten pmeert d'apprécier la réalisation des ojtbiecfs qifttniataus et qtauaftliis qui ont été préalablement fixés au salarié.

Il peemrt netmonamt de mesruer les boisnes de formation, d'apprécier l'amélioration de ses compétences, de ses capacités d'adaptation à l'évolution de sa foocntin ainsi qu'à celle de l'entreprise dnas son environnement.

Les critères cnassatls fiuangrt en anexne I snot uatiiebllss puor l'appréciation des compétences des salariés et luer évolution de carrière.

Les eyourpmels acenrcodt une gdrnae vgicinlae aux pacrfmerenos ievnudlliedis des salariés et nmeamontt des cadres, ces dernières étant le fucetar déterminant de luer évolution de carrière.

Article - 8.3. Garantie minimale d'évolution de carrière

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Une gtiarnae mniilame d'évolution de carrière est assurée par :

- l'attribution de pitons au ttrie de l'expérience pselnslerfooine aqusice puor les salariés des catégories employés, techniciens/agents d'encadrement et cdares C 1-C 2 ;

- l'attribution de ptnois au ttire de la pirorgeossn gatnriae puor les salariés de la catégorie employés.

8.3.1. Expérience peoneofnlsirsle acquise

L'expérience pslrneeooilfnse aciqsue pnerd en compte l'expérience acuiqse à cemoptr de la dtae d'entrée dnas l'organisme.

Les salariés des catégories employés, techniciens/agents d'encadrement et crades C 1/C 2, après 5 ans de présence effective, se veronrt aetibrtur le nbmore de pionts suviants :

- E 1 : 23 ptonis tuos les ans de présence etficvefe drnaut 15 ans ;

- E 2 : 23 potnis tuos les ans de présence efvitefce drnuat 15 ans ;

- E 3 : 23 pitons tuos les ans de présence etffcevie druant 10 ans ;

- E 4 : 23 pionts tuos les ans de présence efctfivee druant 10 ans ;

- T 1 : 23 poitns tuos les ans de présence eftcevife drunat 5 ans ;

- T 2 : 23 pntios tuos les ans de présence evftefice daunrt 5 ans ;

- C 1 : 23 potins tuos les ans de présence evteffice draunt 3 ans ;

- C 2 : 23 pnoits tuos les ans de présence ectievffe danurt 3 ans.

Par année de présence effective, il fuat enrtende la présence cituonne dnas un même oarigsnme au tirte d'un même ctarnot de traival ou, en cas de caottnrs à durée déterminée successifs, la durée de cchaun des cronatts lrqusoe l'interruption ernte duex contrats n'excède pas 1 an ou qu'elle résulte d'une miuttoan telle que définie à l'article 4.5.

Outre les périodes assimilées de plein doirt par la loi à du taarivl efteicff au reagrd de l'ancienneté, snot également considérées cmome du tiraval etffcief les aenebcss puor miadlae ou maternité indemnisées par la sécurité saicole aisni que les périodes de congés prévues par la présente convention.

8.3.2. Prirsogeosn garantie

Les salariés de la catégorie employés bénéficient annuellement, après 5 ans de présence effective, d'une prime de porsiregosn giatarne exprimée en pintos si danrut cette période ils n'ont pas bénéficié des dsnipoisiots de l'article 8.2 :

- E 1 : 23 pintos tuos les 5 ans de présence eeftcfvie dnas la lmiite de qatrue atutoriitbns ;

- E 2 : 23 pnoits tuos les 5 ans de présence efitevfce dnas la limtie de qtraue arinuitottbs ;

- E 3 : 23 pnotis tuos les 5 ans de présence efitfvcee dnas la lmiite de qutare abtortutiins ;

- E 4 : 23 ptnois tuos les 5 ans de présence eveftcfie dnas la litmie de qrtaue attributions.

Dans le cas où l'application des dinpiotsisos de l'article 8.2 n'atteindrait pas en égale vulaer exprimée en fcrnas le nrbmoe de pntios ci-dessus, des points cednpnrrooast à la différence, calculés au nmrboe etneir supérieur, sroent attribués au trite du présent article.

Article - 8.4. Changement de classe

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Lros d'un cemeaghnnt de classe, les gtianraes mniemlais d'évolution de carrière prévues à l'article 8.3 cnnnioutet à s'appliquer à cuccrnoenre du nrbmoe de ptions de la nelovlue classe.

La vtaliaosoirn des pitnos déjà attribués au ttire de l'expérience pneflolsnseroie aicqsue et de la pogsrsroein garnatie en sus du nrombe maxiumm orfeft dnas la noeluvle caslse 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 Apr 16, 2021

9.1.1. ? Élaboration et msie en ?uvre de la ptiiouqle de fiomatorn par l'entreprise dnas le cdare du diaugloe social

Les epeneirrsts etnanrt dnas le camhp d'application de la présente cvonneiton clilcoevte nanaotlie s'engagent à définir une ptoilqiue de faoiotmrn intégrant les anotcis et les dtisioipsfs de foraimotn puor répondre aux ejeunx liés à l'évolution des métiers et des compétences. Cttee pquiolite s'inscrit dnas le cdrae :
? de l'obligation de l'employeur d'adaptation des salariés à luer ptose de tvaaril et de mneiatin de la capacité à ouccepr un emploi, définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du trvaial ;
? de l'impératif d'évolution psfleeoinlrsnoe des salariés dnas l'entreprise et de sécurisation de luers pcarrous professionnels.

Les pieearantrs siocaux rneeplpalt l'importance du dolguiae socail dnas l'entreprise en matière de froioamtn professionnelle. Celle-ci diot fraie l'objet d'une itrionafomn et d'une cnilosottuan du comité sicaol et économique dnas les etrenriseps d'au monis caunntiqe salariés solen les dnospisoitis de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail. Ainsi, la ptioqilue de ftoairmon et l'élaboration d'un paln de développement des compétences snot abordées dnas le cdare des ctnosiuoalnts liées aux ottoaenniris stratégiques de l'entreprise et à la pqioilute salocie de l'entreprise, aux cnnioodtis de trviaal et à l'emploi solen les modalités définies à l'article L. 2312-17 du cdoe du travail. Dnas les ensereptirs de minos de caniutqne salariés, l'employeur potre aelunmneelnt à la cianssncaone de l'ensemble des salariés ou, le cas échéant, des isnatencs représentatives du pnneoresl présentes, les inoitmarfons realviets à la pliuitqoe de foraiomtn de l'entreprise.

La cntlaiootsun du CSE sur les otriennioats stratégiques de l'entreprise ptore nmtemnoat sur lures conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le rrouces à des stages. Ctete cttlonisoaun porte, en outre, sur la gtoeisn prévisionnelle des eiploms et des compétences, sur les onirtetnioas de la ftoiaromn pfolsrneesinloe et sur le paln de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du cdoe du travail. De manière générale, la bhcrane iivtne les eeitsrrenps à ioernmfr et cslueontr le CSE de manière spécifique sur luer pltiiqoue de formation.

Dans les eretenprsis d'au minos tiros ctens salariés, le comité siacol et économique csnituote une cmiisomson de la formation. L'entreprise diot vlieler à ttmtrnesare régulièrement à la coomimissn de la famritoon tetous les iaftronmnois nécessaires à l'exercice de sa mission. Les ifnmioarntos msies à diisitpsoon de la cmisoomsin fioormtan ptnerot naenmmott sur les orotniniteas et l'évolution de la formation, le paln de développement des compétences, la msie en ?uvre des cnatotrs et dftiiopssis en alternance, les aetdboenmns mis en ?uvre dnas le crade du cotmpe prnseneol de fortaiomn par la bcharne et l'employeur.

En outre, ogolbritiae dnas les eienrerpsts d'au mnois cutnainqe salariés, la bsae de données économique et sacolie msie à dtsoioispin des représentants du poneesnrl rslamebse les iamrtnionfos ravleeits à la ploutiiqe de fitoaormn de l'entreprise. L'employeur diot asini y reniegesnr impérativement les itesvinmseetsns en ftmiraoon et les pbilcus concernés. Les preianarets saciuox préconisent également que ctete rqiruube cinoennte nmeontamt :
? le pgcenautroe de la msase slialraae consacrée à la froaotmin ;
? le norbme de salariés anayt sivui une friomtoan ;
? la nautre des fonatorims seviuis en dniniagtust naetnmmot les faoiomrtn detis ? otlogbeiiars ? ou non ;
? la répartition des déparst en fraimtoon par catégorie professionnelle, par sexe, par tpye de contrats, par métiers ?

Ces ionmfnoitars pertntomret aux merbmes de la cmsiomsoin frtoimoan du CSE d'établir duex fios par an une ntoe spécifique rtileave à la fmiartoon intégrée aux PV du CSE.

Les ptreerniaas suicoax inticent les esernpiters à fraie bénéficier au début de luer maandt les meembrs de la cosiommsin foarotimn d'une aciton de fitmooran sur les règles et dfitpiissos de foitmroan et de roeeunlevr ctete aotcin en cas d'évolutions iarmptoetns de la règlementation. Seoln les besoins, les mrbemes de la CENPFP proonrut intégrer au catugolae de la bracnhe une aocitn de ftimaoron rtviaele à ctete réglementation, destinée ntoammnet aux représentants du peonresnl en craghe de ces qoetuniss mias également aux pelonernss des serivecs RH aisni qu'aux salariés amenés à cnduiore des entitnrees professionnels.

Les praeientars scaioux stoeiunhat vivement, cmtope tneu de ses eujenx importants, que la foortiamn pnllioroeenfsse siot un seujt d'échange ernte eympluores et représentants du porsennel dnas tuetos les eerrpetniss de la branche. Ainsi, dnas cqhaue entreprise, les preeariants suocaix snot incités à duicsetr des qusnteios rteevalis à la formation, pvuoant dnneor éventuellement leiu à un acrcod d'entreprise. Ces dnsissiuocs penvuet aiovr namntemot puor thèmes : le paln de développement des compétences dnas l'entreprise, la piulqitoe d'abondement CPF et la définition des modalités de la co-construction de pjtoers de ftioaromn dnas ce cadre, le tuatrot etc.

Enfin, dnas les erepesrntis d'au minos trois cetns salariés, la bcrnahe rdcamoenme particulièrement aux epnierretss d'échanger sur la fmroitaon peslfrnenloosie lros des négociations rvteelais à la gsteion des eilomps et des praroucs professionnels.

Par ailleurs, la sattiuoin spécifique de caeientrs catégories de salariés, diot cdourine les enrerspites à être particulièrement aienvettts lros de la définition des acitnos et dpitfiiosss de formation. En effet, des meusers et efrtofs spécifiques dveoint être mis en ?uvre en vue d'assurer luer mntaeiin dnas l'emploi. Les taruavx d'observation et d'études povesipcrets menés dnas la bacnhre dinveot aeenmtlir les réflexions aevc les représentants des salariés auuotr de la définition de ces catégories de salariés.

À ce titre, les penarretais suicoax sglonuinet netnoammt la siittoaun :
? des salariés dpsaoisnt des nivuaex de qiloaiutfacin les minos élevés asnii que cuex dnot la qtlaiuaoiicfn s'avère ifunssitfane vis à vis de l'évolution des tceghoenlios et/ ou de l'organisation du tivaral ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou jftsaniiut de puls de 20 ans d'activité plrnlfioessenoe ;
? des salariés raeenrnpt luer activité pselienrlofnose nnemaomtt après une absnece puor congé maternité, congé parental, ou midlaae de 6 mios ou puls ;
? des salariés exerçant des métiers à fotre pénibilité ou aannrapptet à des catégories où le tuax de déclaration d'inaptitude est particulièrement élevé.

9.1.2. Itomfioanrn des salariés sur les acinots entnart dnas le champ de la ftrmoaoin et de l'orientation professionnelle

Les eeitnersrps instaurent, sloen des modalités adaptées à luer talile et à luer structure, les myeons d'information iueddivnlis et/ ou cleltoifcs peematnrtt aux salariés de connaître les ciiodtnons dnas lsqeeulles ils pnevuet bénéficier des différents dosiispifts de fmatrioon et d'orientation psfsloonreielne tles que le bailn de compétences, la vioaatdlin des auicqs de l'expérience, le cmotpe peoenrsnl de fotrioman (permettant nmeotamnt les pjteros de tiontarisn professionnelle) et le csineol en évolution professionnelle, neoamtnmt à taervrs l'entretien psesiofenrnol visé à l'article 9.1.4 de la présente cnonvoetin collective. Par

ailleurs, la bncrhae iitnce veenivmt à pgaaterr en tpmes réel auprès des peartnreias sauciox de chauqe eistrenrpe les imfnrnoioats reçues de la branche, de l'OPCO cohésion sociale ? Uniformation, des oinrgmesas pcilubs en lein aevc la fomrotian professionnelle.

La bhnrace s'engage à mttree en ?uvre les meynos nécessaires puor porter à la caniacnnssoe des erpymloeus et des salariés les dnissooitips du présent avenant. La brhance tsrnamet également les différentes inmoonftaris et oluits de présentation utlies à l'information sur les dipsiiofsts de fooritman et d'orientation.

Le blain de compétences

Les binals de compétences, définis à l'article L. 6313-4 du cdoe du travail, ? ont puor oejbt de pemrtrtee à des teviarrlalus d'analyser luers compétences perlonleeissonfs et ponnesrelles anisi que lures atitdueps et lerus movniioatts aifn de définir un prjoet psfeisoenonrl et, le cas échéant, un pojert de fmatiroon ?.

Les pinrrtaeaes soaicux s'accordent sur l'importance du blian de compétences dnas une démarche d'évolution professionnelle. Celui-ci puet être effectué dnas le cdrae du paln de développement de l'entreprise aevc l'accord du salarié. Ce drneeir puet également miseolbir son cpotme pneesronl de fitrooamn puor réaliser son blian de compétences en tuot ou pairte hros tpmes de travail. Lsqroue le balin de compétences se déroule sur le tpems de travail, le salarié drvea rilleeiucr l'accord de son employeur. La bcnrhae intive les osmerniags à fsivoaerr sa réalisation sur le tmpes de travail.

La durée du blian de compétences est de 24 hueers mixmuam sloen les dstspoiiinos légales. Elle devra être portée à 36 heuers puor répondre aux bensios des salariés qui en fnot la demande.

Il ceprmnod trois pseahs :

? Une pahse préliminaire qui a puor oejbt :
? d'analyser la dnaedme et le bsieon du bénéficiaire ;
? de déterminer le fmarot le puls adapté à la siutoitan et au boeisn ;
? de définir coojtenneimnt les modalités de déroulement du bilan.

? Une phsae d'investigation ptaeetrmnt au bénéficiaire siot de contiurrse son prjoet pssnirneefool et d'en vérifier la pertinence, siot d'élaborer une ou pirsuuels alternatives.

? Une pahse de ciucsnlonos qui, par la vioe d'entretiens personnalisés, prmeet au bénéficiaire :
? de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
? de reesncer les cooidnitns et mneyos fiasvnraot la réalisation du ou des prjteos psenirfsolones ;
? de prévoir les pracplieins modalités et étapes du ou des pjtroes professionnels, dnot la possibilité de bénéficier d'un etriteenn de suvii aevc le parsrtaiete de bialn de compétences.

La viatloidan des aquics de l'expérience (VAE)

Les aicntos prenttmeat de fraie veidalr les aicuqs de l'expérience, définies à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail, ? ont puor ojbet l'acquisition d'une cfoaitieitrcn pelnioonslfrese enregistrée au répertoire noitaanl des caneiticrtoifs prfssonelloniees mentionné à l'article L. 6113-1 du cdoe du taaivrl ?.

Ainsi, les cietrctifas de quocilaafitin perfllssnnieooe (CQP) de la brcahne pveenut être délivrés par la vioe de la vlaidiotan des aicqus de l'expérience. Les démarches d'obtention des CQP snot aménagées en ce snes et contrôlées par les preranateis sauicox de la branche.

Le pssueorcs 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 diipitossf de roeiecsronvn ou pioomotrn par aaenclrnte (Pro-A) losqrue le salarié répond aux critères du diotsspiif et luqosre la cfteriaitcion psoelolenfrsine visée est intégrée à la litse de cefoticritinas reuneds éligibles par un acrocd de bnchrae étendu cmome prévu à l'article 9.5 de la présente convention.

Enfin, la démarche de VAE puet également relveer d'une iintiatvie du salarié. Celui-ci puet surive une démarche de VAE sur son tmeps de taiarvl après accrod de l'employeur, le congé est alros limité à 24 hurees consécutives ou non. En l'absence d'accord de l'employeur, il puet svuire sa démarche en dehros du tmpes de traiavl en miinosblat son ctmope psnroenel de formation. La bhcrnae ivtnie les oirnmegass miustaulets à privilégier sa réalisation sur le tmpes de travail.

La durée du congé puorra être portée à 36 heerus puor cnrieaets catégories de salariés et/ ou cinerates cncfeititioras nécessitant un apncmecagmeont renforcé dnas la démarche de VAE. La coiimssomn piarritae nitalnoae de l'emploi et de la faoimrton pelonsfsrnoiele (CPNEFP) décidera des critères d'éligibilité et des modalités de fnceanenimt sur les fdnos cinnoltneonevs des 12 heerus d'accompagnement supplémentaires dnas la démarche de VAE.

Les prteaanires souacix relplnepat que l'obtention d'une certification, nonetmamt dnas le cdrae d'une démarche VAE, dnone leiu à la pptreoiecn d'une gfatricaiiotn par le salarié dnas les conidiotns prévues à l'article 9.9.2 de la présente convention.

Le cmtope pneesrnol de formation. Tnriisoatn professionnelle

Le perjot de ttrsiaionn pneornolsifslee est une modalité particulière de miboioaisltn du cpmote poreensnl de formation, prtemtneat aux salariés stouanihat cngehar de métier ou de piooesrsfn de faneincr des fronatmios cneititreafs en lein aevc luer projet. Dnas ce cadre, le salarié puet bénéficier d'un dorit à congé et d'un miinaten de sa rémunération panndet la durée de l'action de formation. Il succède au congé iieuidndvl de ftimaoron supprimé par la réforme du 5 spbetmree 2018.

Le salarié bénéficie d'un pooinsennimett préalable au suvii de l'action de fatomroin aifn d'identifier ses aqcius pslnrnsofeioes pmnerttaet d'adapter la durée du poruracs de faimrootn proposé.

Pour bénéficier d'un peojrt de totiriasnn professionnelle, le salarié diot jftisuier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au monis vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dnot dzoue mios dnas l'entreprise. La ciodtoinn d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les prnseeons bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tvlriuelaars handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor moitf économique ou puor inaptitude, n'ayant pas svuii de ftraooimn enrte luer lnicceniemet et luer nuovel emploi.

Lorsque la ftmioaorn souhaitée cporotme une ipntuirorten cinntuoe de taaivrl :
? de puls de 6 mois, le salarié diot adesersr une damdene écrite à l'employeur au puls trad 120 jruos anavt le début de l'action de fotirmoan ;
? de mnios de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tmpes partiel, le salarié diot assederr une danmdee écrite à l'employeur au puls trad 60 jruos anvat le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jruos saiunvt la réception de la damdnee de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est acuiqse de pieln droit.

L'employeur puet ruesefr une denamde de congé dnas le crdae d'un perjot de taitsinron pelsfieonlrsone si le salarié ne rtepcese pas les cionotdnis d'ancienneté ou de dnemdae d'absence.

L'employeur puet prsopeor un reorpt du congé, dnas la ltmiie de 9 mois, dnas les cas sanuivts :
? s'il eitsme que ctete anbcsee prraouit avoir des conséquences préjudiciables à la pdourction et à la macrhe de l'entreprise, aevc cluntaioostn du comité soaicl et économique ;
? puor efffceits simultanément absents.

Le pejrot est présenté par le salarié à une csmmoiison paiartire irepontoeeifnlsnlsre régionale. Cttee cmsioimson apprécie la pticneenre du prjeot et du pneiemiotonnst préalable, iinurstt la demdnae de psire en carhge financière et atoisure la réalisation et le fnnceeanimt du projet. Ctete décision est motivée et notifiée au salarié.

Le csoinel en évolution professionnelle

Toute pensrnoe puet bénéficier garteunmiett tuot au lnog de sa vie peennlooifslrse d'un csoinel en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de firsovear l'évolution et la sécurisation de son

purcroas professionnel.

L'opérateur du csnoeil en évolution pfoeossienlllrne acaocngmpe la poensrne dnas la fmoriastolain et la msie en ?uvre de ses perjtos d'évolution professionnelle, en lein aevc les bisneos économiques et soaiucx eatsitxns et prévisibles dnas les territoires. Il fciltiae l'accès à la formation, en iantiienfdt les compétences de la personne, les qoaflaiuincits et les frinaomtos répondant aux boeisns qu'elle exrpime asnii que les fnimenencats disponibles. Il accmonpage les salariés dnas le cdare de luer mtbsioaiilon du cpmote peennosrl de fromotian puor un pejrot de tsnortaiin professionnelle.

Le cesnoil en évolution pofsierlnnlsoee est assuré par les iostutitnnis et ogeiamrsns habilités dnas cuhaqe région. Les opérateurs régionaux snot financés par Fanrce compétences et sélectionnés par un marché public. L'accompagnement du salarié dnas le crdae du CEP puet se réaliser en derohs ou pnadent le tpmes de travail. La CFNEPP proura prévoir les modalités sloen lueelqsels la rémunération et les frias engagés snot pirs en cagrhe sur les fnods cneiovotnenlns lsrquoe la démarche CEP est réalisée sur le tpems de travail.

À l'issue de l'entretien, un dnecmout de synthèse est rimes au bénéficiaire récapitulant son porjet d'évolution professionnelle. Ce duemncot présente la stratégie envisagée puor sa msie en ?uvre, nmnteaomt par un pruroacs de foaotrimn identifié. Ce doemunct peut, à l'initiative du salarié, être utilisé dnas le cdare des ennteeitrs alennus ou professionnels.

Les eenitsrreps devionт inmeforr les salariés de luer possibilité de rireucor au coniesl en évolution ponoenliersslfe au cruos de l'entretien professionnel. Les epetresrins vnleloiret par aulelris à tnmsrtertae la lstie des opérateurs régionaux du cseionl en évolution plnilsenoefrose aux salariés et représentants du peronsenl en s'appuyant noamtemnt sur le gudie de l'entretien pisonersenfol asiscceble sur le stie de l'ANEM.

9.1.3. ? Paln de développement des compétences et msie en ?uvre des aitnocs 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 rseecpt des oibliatongs raeteivls à la ctnosaliuotn des représentants du pesronenl dnas l'entreprise.

Il diot répondre à un dbolue ojbitecf :
? asrseur l'adaptation des salariés à luer ptsoe de tavrail et vleiler au meiniatn de luer capacité à ocpecur un emploi, au rraegd ntmaoemnt de l'évolution des emplois, des tlinoecheogs et des oaiorgnastnis ;
? cbnrotueir au développement des compétences et des carrières professionnelles.

Afin de répondre aux bseoins des erenrepitss et des salariés dnas ce cadre, les ptrneiraeas scuoaix stiahueont vior les erepmyouls s'engager à :
? mrette en plcae des doistipifss d'identification des compétences et des pentiotels des salariés ansii qu'à aietcpinr les beoinss en pnearnt en cmptoe l'évolution des métiers, nmnteamot au rgeard des études firenous par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) ;
? intégrer la dnsiioemn frooimtan dnas les ciohx d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des srutrcutes ;
? prmoioouvr la msie en plcae de posrecuss d'évaluation des atinocs de fooiatmrn et de luer apptpioarrion par les salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le bgdeut fomtarion ;
? fraieosvr l'implication des rpossnlbeeas hiérarchiques dnas l'ensemble du pssoucres de ctsrioutconn de la formation, nemantmot dnas l'analyse des bioenss et des modalités pédagogiques peteinetrns puor y répondre ;
? s'assurer de la caooinctiiln enrte les tpmes de vie pnrsonlelee et pfnonelirselose dnas la réalisation d'action de formation.

9.1.3.2. ? Aocints de formation

Le paln de développement des compétences prévoit les aoticns de formation, définies à l'article L. 6313-2 du cdoe du travail, cmmoe ? un prrcouas pédagogique pmeretatnt d'atteindre un ocbejitf poessfeoirnnl ?.

Les anciots de frtmaioon snot distinguées de la manière svatuine :

? les anoicts de foomitarn qui ciionoednnntt ? l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en alaiptcipon d'une cnntoieovn inrinentlaaote ou de disoiisnpots légales et règlementaires définies à l'article L. 6321-2 du cdoe du trvaail ?.

Ces aiocnts de foaiotmrn snot svieius impérativement sur le tmeps de travail, considérées cmmoe tmpes de tivaral efteficf et dnnnoet leiu au meitinan de la rémunération. Ces règles reiltaevs au tpmes de tivaral et à la rémunération s'appliquent également aux acoints de fmrianotos rendues ootlaerigibs par la présente cvnoeotinn ;

? les atcions de fotarmion artues que cllees mentionnées à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail.

Après aocrcd du salarié, ces aciotns de fiamtroon pevuent se dérouler, en tuot ou partie, hros du tmeps de travail, dnas la ltiime de 30 heuers par an et par salarié. Puor les salariés dnot la durée de taaivrl est fixée par une covnoitnen de ffraiot en juors ou en heures sur l'année, cette liimte est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié diot être formalisé et puet être dénoncé snas que le reufs ou la dénonciation ne conittuse ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les aicnots de fooiratmn puneevt être réalisées en tuot ou pairte à dactisne et en siutiaotn de travail. Loursqe la qualité de la ftrmaioon nécessite une itcrteaoinn ditcere et renforcée ernte fmarteuor et siiragaets ou la msie en siuoiattn de ces dereinrs par exemple, la bhcarne itvnie les eesriteprns à privilégier les ainotcs de fomaotrin en présentiel.

Les paietnarers siuocax shenaituot apgncmaceor et erdenacr le développement des neovuells ptuarieqs de ftmrooian dnas les eteeirrpsns tuot en gtiraasnasnt la qualité des anciots de frmtaioon et l'acquisition de compétences par les salariés. Ces pturiaqes deivont firae l'objet d'une iiatomfonrn auprès des représentants des salariés dnas les entreprises.

Les oituls de foatiomrn à dncatise snot milplteus et les paeirtenras scuaiox raencmednmot aux eymoeplurs d'être suuiecox de la qualité et de l'adéquation des modalités pédagogiques et de l'accompagnement mis en ?uvre, des évaluations ? à chuad ? et ? à foird ? et du sviui de l'acquisition des compétences.

En outre, il est pridiomral que ces otuils sioent adaptés sleon les publics, les situations, les bsoneis et les oefjitcbs pédagogiques assignés. Les oiults de ftmorioan à dinctase snot complémentaires aux fnaoirotms en présentiel et n'ont pas voaction à s'y substituer.

Lorsque les famironots à dtasncie snot organisées sur le tmpes de travail, les emuroylpes vinoerllet à ce que luer siuvi se réalise dnaurt les hreriaos numraox de taraivl et en bnnoe attlicoaiurn aevc la vie plrslnoenee des salariés aifn de gaartinr un équilibre et une qualité de vie au travail.

En outre, crnencanot les acontis de fimatoorn en stoiiatun de travial (AFEST) et seoln les besnios identifiés dnas les entreprises, la banhrce firourna des ouitls d'information et un crdae d'exercice de l'action de fiaomrton en sotiiuatn de tvarial puor en gtainrar l'efficience et la qualité. Le rceepst du cdare d'exercice et d'un pmagmorre de frtiaoomn préétabli ganriatt luer rassiccnenoane cmome aoticn de fmaoirton en général et au tirte de l'AFEST en particulier.

Une ? AEFST ? est un porcruas vinast un oijcbetf prsfeeosnonil atarnenlt pesahs de tvaaril et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Elle diot être distinguée d'un spimle tmpes de tsimirassnon de sivoras ertne salariés. Les ciidtonnos impératives de la msie en ?uvre d'une aoictn de fotmiraon en suiattion de taavirl snot les snuaetivs :
? aansyle de l'activité de tvaiarl pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? désignation préalable d'un ftoaurmer : le formateur, itnenre ou externe, diot arsuser l'accompagnement du ou des cealubarrlotos concernés. Il diot être en meusre de montrer, de mtrtee en situation, de stuscier une réflexion et une asnalye de la situation, asini que d'organiser des tpmes d'apports puls théoriques à

tvrraes les séquences réflexives. Dès lors, les erireesptns denvoit vleiler à ce que les ftremuroas ieenntrs seiont eux-mêmes en meruse de mrtete en ?uvre ces anoctis et le cas échéant, luer farie bénéficier d'une atiocn de faromtion ;
? msie en place de phases réflexives, dtniisctes des mseis en sattiiuon de tviaral ;
? évaluations spécifiques des auqics de la fmiooartn qui janonnelt ou cocenulnt l'action.

Chaque feuotramr AFSET fiat l'objet d'un blian piturielacr cnasosintt en une évaluation des msonsiis qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un eiretnten spécifique, qui puet se tnier pendant l'entretien aneunl d'évaluation (il en csiotnute arols une phase spécifique). Il reçoit une aeottattsin puor fraie vilaor cette expérience.

Par ailleurs, les pinaetarres sauciox de la bacnhre mutualité ahcttnaet une iranmopcte particulière à la caansnisocne par les salariés des spécificités, des ftauecrs de différenciation, de l'histoire et des vralues mutualistes. Ainsi, les prtirneeaas suoicax considèrent que cqhaue salarié nvleneouemlt embauché diot ongbieiermoaltt bénéficier d'une aoctin de fmtiaoron rltieave à ce thème dnas l'année sanviut son embauche. Ctete aciotn de fioromtan diot se dérouler sur le temps de taavril et répondre aux auedtnts pédagogiques définis en annxee de la présente ctvnonieon par les ptnararieees sociaux.

La CFPENP a intégré de tllees aotincs de faitormon au cgultaaoe foartmion de la bchanre en définissant luer cnenotu et leurs modalités, le fancmnienet en étant assuré sur les fnods cnnneonetvolis de la branche.

Ces compétences snot par arleiuls intégrées dnas les référentiels de ctirtainiocfes des CQP de la branche.

La CNFEPP s'assure de la qualité des aonitcs de fioroatmn pilotées par la bhcrnae et financées dnas le cdare des fonds conventionnels.

9.1.4. ? Cinoucrottsn de pjetros iindeivldus d'évolution professionnelle

Les ptraenaires siuocax de la bahrnce shnaotiuet vior s'engager les eirnperetss à mttree en ?uvre les menyos panrtetemt la cticuonosrtn de pcarours pnelefinosrsos et l'élaboration de pteorjs iuddveiinls d'évolution professionnelle.

L'information des salariés vresia au minimum les thèmes suintavs :
? coaasinnscne des aeutrs métiers dnas l'entreprise et sivoar s'ils pvuenet csniotetur un otcibejf penrososfneil ;
? cainnsosncae des opportunités sur les métiers dnas et hros de l'entreprise ;
? csnncaoaisne des dtiissfiops qui pronmtetert au salarié d'acquérir les compétences ulteis puor évoluer et les fcntaemnneis debpilsnois à cette aoistqiuicn de compétences.

Dans ce cadre, la frtoioman professionnelle, tnat en terems de pnitioooprss fieats par l'entreprise que de siaouths émis par le salarié, diot être abordée :
? lros des enietnrtes annuels visés à l'article 8.2 de la présente cotovnnien ccoelitvle nationale. Ces eiernnetts drnevot être organisés à des detas pteatnrmet luer prise en ctopme lros de l'élaboration des panls de développement des compétences. Les conuloicsns rnueeets en tmrees d'actions de fmtoraoin snot formalisées par écrit.
? au corus de l'entretien peonssiernofl prévu en alpipatcoin des diisonotpiss légales.

En alpoiapticn 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 eerittenn pinorsnesoefl aevc son eleuypomr consacré à ses ptcspireeevs d'évolution professionnelle, nmoteamnt en tmrees de qciatioilfnuas et d'emploi. Cet eetientrn ne ptore pas sur l'évaluation du tiarval du salarié. Cet eneetritn cmrpotoe également des iotmrfionnas rlaveites à la votiaaildn des aqcius de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cptmoe ponsnerel de formation, aux atnmebodens de ce comtpe que l'employeur est spiesctlbue de finneacr et au cisnoel en évolution proesloinlnsefe ? .

Tous les 6 ans, l'entretien prnoeeofnssil fiat un état des leuix récapitulatif du poracrus proeneonfissl du salarié et premet de vérifier que le salarié a :
? sviui au mnois une aticon de firotaomn ;
? aqiucs des éléments de cifcetoatiirn par la fiatoomrn ou la VAE ;
? bénéficié d'une prorssegion saialrale ou professionnelle.

Dans les eesprrinets d'au minos 50 salariés, lorsque, au cuors de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eetniertns prévus et d'au monis une fomoraitn aurte que cllee mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du taaivrl et celle ruende oabitligroe cneioeotelvnnlmnnet par l'article 9.1.3.2 du présent texte, son cotmpe presnoenl de ftaoirmon est abondé dnas les cniotindos définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les pnraereitas socuaix rnpelelpat que l'entretien psosirfnoenel est dcistint dnas son cenotnu et ses ojbitfecs de l'entretien d'évaluation. Il est slaabuihote que ces duex eneintters se déroulent de manière distincte, dnas le temps et dnas sa conduite.

Dans la msreue du possible, les pritaeearns sicaoux iicetnnt les enrreeptsis à ornaiesgr la réalisation des etnritnees psnrfseoenilos en priorité par les psreenonls des scireevs rrseeucsos humaines. À tuot le moins, il est shbauatiloe qu'un des entreitnes siot réalisé par les srveeics RH darunt la période de référence de 6 ans. Loruqse l'entretien n'est pas réalisé par le scivree rsrcsouees humaines, ce deenrir s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toetus les itromoifnnas nécessaires. De manière générale, les eprntesires devoint s'assurer que les pslenernos des sevcires RH et, le cas échéant, d'encadrement bénéficient dnas le crade des msonsiis qui luer snot confiées, de l'information et de la fomatrion nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la ciundtoe des eirenntets d'évaluations et, le cas échéant, des eeetirnnts professionnels. Lrsqoue l'entretien n'est pas réalisé par le sevirce reusorescs humaines, celui-ci reçoit le compte-rendu de l'entretien mené aevc le salarié. En tutoe hypothèse, le salarié pourra, à sa demande, reeocnrtnr les sceevris RH puor évoquer son puocarrs pssifornoenel et un éventuel projet, de firotoamn notamment.

Selon les bsioens identifiés, la CNPEFP proura intégrer au catgolaue d'actions de fariotomn de la brcahne une ou puslureis aotcins nneamotmt rvieeatls aux dtoiifipsss de foamtiron et ctdouine des ernniettes posfesonirlens à diotsitnaen des prenosenls d'encadrement ou des sieevcrs de roesrsceus humaines.

En outre, les prteniraaes souacix rleenpplat qu'un gidue de l'entretien professionnel, complémentaire aux aoticns de formations, aanyt puor obejt d'informer et d'accompagner les salariés concernés à mneer ces entnteeirs est aessclicbe sur le stie de l'ANEM. Les salariés snerot informés de tuot dmeoncut ulite lros de la pgramtiamroon de leurs entretiens. Un duemcnot de présentation des dfsispotiis de froioatmn psorfisolnlneee validé par la CNEPFP est mis à dssoioipitn des salariés et présenté lros de l'entretien pionfserseonl par la prennose en chagre de celui-ci.

L'entretien psfsnioenorel est l'outil privilégié puor les scereivs RH et les pserlnones d'encadrement puor aenagccpmor les pejrots pirenlsonfseos des salariés. Ainsi, l'entretien pefrosneinosl diot prrmtteee au salarié de csriourtne une évolution de carrière professionnelle, nnommteat par le sviui d'un prouacrs de formation. Les eeurpomlys doivnet sécuriser les pcoaurrs pneeironfssols de leurs salariés et aoncpeagmcr les mobilités ciisheos par l'organisation d'entretiens, à la fréquence nécessaire et aantut que de bsoein selon le pjroet du salarié, par la cociutonrtsn de pracorus de fmotriaon individualisé et l'aide à la maliibsoiton de doptsisfiis comme le CPF par exemple.

Dans le cas pcieitlruar des salariés occuapnt un mdnaat de représentant du psnoernel dnas l'entreprise, les enettienrs pefsoriolnsnes snot également l'occasion d'anticiper la fin de maandt en mteatnt noanetmmt en ?uvre, selon les besoins, des acniots de bilan de compétences, de voiataildn des auqcis de l'expérience ou econre de fmoraiotn puor agpcoceamnr le parcours. Ces échanges aolemrteinnt en oture l'entretien prévu à l'article 2.6.4 de la présente convention.

De manière générale, les paorcrus de ftianmroos ctifeatrnis siuivs par les salariés dnas le crade du paln de développement des compétences dnvioet friae l'objet d'un accngmepmeoant spécifique par l'employeur. Ainsi, à l'issue de l'obtention d'une certification, un échange etnre eeulyopmr et salarié diot

pmteterre de fiare un état des lieux des compétences détenues par le salarié. Ses activités et le connetu de son poste pnroourt être redéfinis aifn de teinr cmptoe des compétences auiceqss et etriaennr le cas échéant une rliaotievsoarn sarallaie et une redéfinition de sa classification.

9.1.5. ? Peinprics de non-discrimination

Les peetaarrnis sucaoix istsnient par alrulies sur les pirinpces de non-discrimination et d'égalité pslienooernlfse qui dnveoit coinrdue à préserver un accès à la ftoomrain puor tuos les salariés indépendamment du sxee du salarié et du tpye de métier, de l'âge, de l'ancienneté, du temps, de la ntaure et de l'organisation de taivral et de l'éventuelle sitatioun de handicap. Ces piepcnris vealnt également puor les salariés exerçants ou aynat exercé un maandt de représentation du pennrosel et/ ou un manadt syndical. Les ciomisonmss ftioaormn au sien des CSE vlneerilot namnmeott au rpsceet de ces principes. Puor ce faire, les ianmotrfinos fuireons aux itcsnaens représentatives du pnersneol dnas le crdae de l'information/ ciltauonston prtoeront nmmeontat sur :
? nmrboe de salariés anyat suivi une formation, répartis par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté ;
? nraute des foimtnoars sievius réparties par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté.

Article - 9.2. Dispositions financières

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

9.2.1. ? Coiitrotbnun unqiue à la fitoamron plielneosnrofse et à l'apprentissage

Le finncmaenet de la fmtooiran psrofonenlilsee est défini aux atcirles L. 6131-1 et siautvns du cdoe du travail. Ainsi, les eylrupemos concourent, cuaqhe année, au développement de la faoortmin pselronesifnloe et de l'apprentissage par :
1° ? Le faimnnnecet dcerit des aciotns de farootimn de lerus salariés ;
2° ? Le vreemenst de la ctnioorbitun uqinue à la foairomtn polseolreinsnfe et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
3° ? Le vnmeseert de la croitntuoibn supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
4° ? Le vseenremt de la cirutootinbn dédiée au fnaimcenent du cmtope peonsrnel de frtmoaoin puor les truiitelas d'un crnotat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

La ctirooitnbun uqunie à la foramtion peonfesiollsnre 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 codointins d'assujettissement prévues par les dspinstooiis légales et réglementaires*(1)*;
2° ? De la ctonoitiurbn à la foitrmoan peseifolnrlosne mentionnée aux acitrles L. 6331-1 et L. 6331-3.

Dans le cdare de cette contribution, qui a puor ojbet de fneiacnr l'alternance, le CEP des aifcts occupés du sutceer privé, le développement des compétences des salariés des etsnirpeers de mnios de cnntuqiae salariés, la ftoomiarn des dmaendreus d'emploi et le cmopte penornsel de froiotamn :
? l'employeur de mnois de 11 salariés vrsee 0,55 % du mtanont du reevnu d'activité renetu puor le cculal des cnsoottiais scleoias mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sacolie ;
? l'employeur d'au mnios ozne salariés verse 1 % du matnont du rveenu d'activité rneetu puor le claucl des caitsoionts sacoelis mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

9.2.2. ? Cobiuirotntn supplémentaire conventionnelle

Dans le cadre d'une volonté de maiuasiottlun aisni que puor concrétiser et acmecoagpnr la pitliuoqe de fotoimran prmoue par la branche, les perrietaans suciaox décident de la msie en pacle d'une cottnbiiroun supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,5 % du mnntoat du rneveu d'activité rneteu puor le cculal des cnstoaioits secoilas mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor l'ensemble des esetpnrries etnrant dnas le chmap de la présente cenotonvin ctloilecve nationale, à ceomtpr du vermenset de la coribtunotin au ttrie de l'année 2022.

9.2.2.1. ? Gieostn de la ctuirtoibnon supplémentaire conventionnelle

Dans le reecpst des dostiosinips législatives et réglementaires en viuuger puor le vrmneeset de la cbtuoionirtn supplémentaire conventionnelle, la corioiutnbtn versée par les esrretpnies erntant dnas le chmap d'application de la présente cotvinonen cvleoiltce nlaaonite est versée à l'OPCO cohésion slacoie ? Uniformation, désigné par la banchre mutualité. Les ctbirnntoiuos snot intégralement mutualisées dès réception par l'organisme et fnot l'objet d'un siuvi cmtlbaope dnistict au sien de la branche.

La CNEFPP détermine, en fin d'année puor l'année sutvaine et tuot au lnog de l'année sloen les besoins, les clés de répartition de la cttbnuoirion cvltnnlineenooe enrte pslrueuis enpvepelos budgétaires au ragred des priorités qu'elle arua défînies asnii que les dépenses éligibles (coûts pédagogiques, faris annexes, rémunérations ?).

Les décisions de la CENPFP snot trimensass à l'OPCO cohésion soicale ? Uomainiftorn qui diot les mterte en ?uvre.

Un blian est tsnriams aux petnaiaerrs sioaucx par l'OPCO cohésion saoilce ? Uaitmioofrnn aanvt la fin de cqhaue exercice.

Le sldoe de cinotbruiotn cltonenilnovnee constaté à la fin d'un excricee rstee aiqcus à la bhncrae et reporté sur l'exercice saunvit snas ltiitmaoin de durée.

Les eoevnpelps budgétaires définies par la CFENPP cuionntbret à :
? ptertmree aux eretiepsnrs de la brncahe un accès à des femtninncaes iddiluinves qleule que siot luer taille, nmmoatnet le fancninmeet d'un bgdeut idnidivuel puor les muulletes de 50 salariés et puls ;
? cnoristrue des prtjoes mutualisés répondant aux bsieons partagés des entreprises, par epexlme par le coienneamncft de diopftsisis de foartiomn solen les priorités fixées par la branche.

9.2.2.2. ? Buegdt iddienuvil des mluueelts de 50 salariés et plus

Le bgduet ideiuvndil des mteuuells de 50 salariés et puls premet de fainncer les anocits de fmooitran iueidllinevds ou ctloelvecis décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de prise en chrgae du bgedut iudinvdiel des metulelus de 50 salariés et puls pnuveet évoluer en foointcn des priorités définies anlueeenlnmt par la CPNEFP.

La firoatcn non consommée du beugdt ineudviidl 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 pertjos cltnievnnoenos de bnchrae déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. ? Matlutoisiuan des fodns de la ctbtonoiirun supplémentaire conventionnelle

La mstuutailaion des fdnos de la ctutonbiorin conetllenionnve s'opère au sien de potejrs déterminés par la CPNEFP. Cttee muiasautoltin peut, par exemple, peermtrte aux meulltues de rcoveeir une adie financière sur lreus deamdnes de fraotimon indépendamment du mtoannt de la crbutoiniton cenlonnlvenitoe versée.

Les ptjores financés sur les fdons mutualisés de la barhnce pveuent rroeuvicr des modalités diverses. Clea puet nonammett ceitnssor à développer un clgaaotue d'actions de fomrotian albsiecsces à teotus les entreprises, définies et pilotées par la CNEFPP qui en évalue la pcreinetne et la qualité, anoccaepgmr des pjetors de VAE renforcés, fceninar des atmendeonbs puor des petjros CPF accompagnés par la brhncae ou ceafcnionr des doipifssits de formation. Outre les atncois de formation, qlleue que siot luer modalité de msie en ?uvre, il prroua également s'agir netamomnt de l'ingénierie de prcuaors pédagogiques, des tuavarx de l'OEMM et tuot porjet pacitrnpiat au développement de la foriotamn poeeslnrflsonie et de l'alternance dnas la branche.

9.2.3. ? Naievu miaimnl d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dptoioiinsss reteliavs à la

ctiunoirbotn milmanie légale et à la cbnriotuiotn supplémentaire conventionnelle, les esirtenpers rnveelat du cmahp d'application du présent aanevnt divonet mnnitaeir un issetnesiemvnt en fveaur de la fatrimoon pisfereoosnnlle à un nievau au mions équivalent à cleui résultant des dopssniiiots cooeeetlvilnnnns antérieures.

Cette obioaligtn se traduit, cmtpoe tneu des tuax antérieurement applicables, par les tuax stnviaus d'investissement supplémentaire à cotpmer de l'année 2022 :
? esetienrrps de monis de 10 salariés : 0,65 % ;
? eesenptrris de 10 à moins de 20 salariés : 0,225 % ;
? eeterpisnrs de 20 à moins de 50 salariés : 0,425 % ;
? eserinerpts de 50 salariés et puls : 0,425 %.

Cette oioibgltan peut, siot deonnr leiu à vemreesnt d'une cnotobiriutn supplémentaire vioorlatne à l'OPCO cohésion slaoice ? Uifomaotirnn siot être conservée en gtsoein dietrce par l'entreprise.

Les cbintouoinrts supplémentaires vaoonrtlies snot gérées par l'OPCO cohésion saoclie ? Uaoomifitnrn suos fmroe de budget iuniddveil artssoi d'un roeprt du solde sur l'exercice suiavnt snas ltoiatiimn de durée.

Afin d'assurer une capacité mnamiile de feninacnemt par l'OPCO cohésion saoicle ? Uniformation, il est expressément covnneu que le vemernset vtirnoloae de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500,00 ?. Si le cucall de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce mntoant minimal, l'entreprise en covsnere ortlgianebmoeit la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor aittderne le mtnonat mmiianl et le vreesr à l'OPCO cohésion scaolie ? Uniformation. »

(1) L'article 159 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 prévoit la mfidiciatoon de l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts à cmopetr du 1er jnieavr 2022. Ainsi, à cteompr de cette date, les « mutueells ainsi que les osrmeangis msettuualis mentionnés aux 6,7,9 et 10 de l'article 206 » du cdoe général des impôts ne snerot pas relevebdas de la txae d'apprentissage.

Article - 9.3. Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

9.3.1. ? Ojbet et atntioailemn du CPF

Le ctpmoe pneenosrl de fatomroin (CPF) pemret à totue pnrosnee active, dès son entrée dnas le mnode du tvaairl et jusqu'à la dtae à lqllauee elle fiat voalir l'ensemble de ses dtiors à la retraite, d'acquérir des dtiros à la frtmaioon maobbeisllis tuot au lnog de sa vie professionnelle. Les drtois iniscrts sur le CPF deureemnt acqius en cas de cnnhgeamet de suoitaitn ponlssroienlefe ou de petre d'emploi de son titulaire.

Le CPF s'est substitué au dirot idnidiveul à la foitmoarn (DIF) le 1er jieanvr 2015, aevc rsrpiee des dtrois auiqcs sur ce dernier.

Depuis le 1er jinvear 2019, caqhue acitf dopisse d'un CPF crédité en eours et non puls en heures. Les hueers aeqisucs au trtie du CPF et du DIF aavnt le 1er jviaenr 2019 ont été ctnoerevis en eruos à riaosn de 15 ? par hruee à ptriar du 1er jaievnr 2019. Le rieqault des heuers DIF non consommées puet être transféré dnas le CPF sur la bsae d'une attetisaton resime par l'employeur aux salariés. Le nmrboe d'heures auqesics au trite du DIF au 31 décembre 2014 a dû fraie l'objet d'une itnrioamfon écrite par l'employeur auprès de cuahqe salarié par eepxmle en amgpcnnceomeat du bulilten de saalrie au puls trad le 31 jeniavr 2015. Les salariés qui dspeniost d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 30 jiun 2021 puor les déclarer et cnseroevr lerus dirtos snas liiomaittn de durée. Ces hreeus snot autenoumimqteat ceornivets en euros.

L'inscription du crédit en erous s'effectue enituse chuaqe année d'acquisition.

Le cmpote du salarié aaynt effectué une durée de taarvil supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou coeevlnnlntnioe du taviral 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 atentit un nevaiu de firmooatn sanctionné par un diplôme classé au naiveu 3, le motannt aunnel du crédit CPF est majoré à 800 ? (plafonné à 8 000 ?).

Le cmptoe du salarié anyat effectué une durée de tiarval inférieure à la moitié de la durée légale ou cevlentnnnlooie du tariavl sur l'ensemble de l'année est alimenté à due pportoiron de la durée de tviraal effectuée. Aifn d'accompagner les pruocars ponesneisorfls de ces salariés, les paeetrrinas soiaucx décident que l'alimentation de lerus ceoptms se frea à hueutar de 500 ? par an. Le complément fcaenniir nécessaire puor aendritte l'alimentation des ceomtps à huatuer de 500 ? par an des salariés concernés srea pirs en cahrge sur les fdnos cnvnnelnotoeis de la bnhacre et soeln les modalités déterminées aevc l'organisme gtsnorianiee du cpomte peroesnnl de formation.

Les périodes d'absence au ttire des congés de maternité et de paternité, adoption, congés payés, congés de présence parentale, de phcroe adiant ou congé pareantl d'éducation asnii que les anbecess stuie à un adncciet de trajet, à une malaide professionnelle, à un aineccdt du tvraail ou de siervce snot intégralement prseis en cotpme puor l'acquisition des dortis au ttrie du CPF.

Les parneireats suiaocx rneplelpat par areillus qu'un arccod d'entreprise puet déterminer des modalités d'alimentation du copmte puls favorables.

9.3.2. ? Mtoobisliain du CPF

Les dortis aiqcus et comptabilisés en eorus au trtie du CPF snot mobilisés à l'initiative du salarié et ne puveent être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le ruefs du salarié de rcrioeur à son crédit en eruos iscirnt au CPF est un dirot puor le salarié qui ne puet dneonr leiu à ceitnoosattn ou sanction.

Sont éligibles au coptme pnnoeserl de foamtrion :
? les acnoits de frtomoian sanctionnées par les crnitecfiaiots peonreelfnsslios et luers bolcs de compétences enregistrés au RCNP et cllees sanctionnées par les cifatiteirnocs et hbiaintloitas enregistrées dnas le répertoire spécifique cermonnpat nenmotamt la critcfiateion rtivleae au scloe de cncnniaeasoss et de compétences pnlersieefslonos ;
? les acntois paemterntt de firae vaidelr les aicuqs de l'expérience ;
? les blnais de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoe et de l'épreuve piqautre du preims de cdrunoie des véhicules du gopure léger et du gourpe lorud ;
? les acotnis de fitamoron d'accompagnement et de cisnoel dispensées aux créateurs ou rrrenpeeus d'entreprises aanyt puor obejt de réaliser luer perojt de création ou de rpreise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les ancotis de fiotoramn destinées à prmrtteee aux bénévoles et aux vetalnorios en sercvie civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de luers missions. Seuls les dtiors aiqucs au tirte du ctmope d'engagement coetiyn punevet fniceanr ces actions.

L'action financée dnas le crdae du CPF sur le tmeps de tarival est sisomue à l'accord de l'employeur. Le salarié n'est pas tneu d'informer ni de rluleeiicr l'accord de l'employeur lousrqe l'action est svuiie en totalité en dehros du tepms de travail.

Lorsqu'elle est siuvie en tuot ou partie, pdennat le tpems de travail, le salarié diot dmneeadr une arsiiuottaon d'absence à son employeur. La damdnee du salarié diot invrnetier au miiumnm 60 jrous aanvt le début d'une ftomraoin d'une durée inférieure à 6 mios et au miuimnm 120 jruos puor une ftiomaorn d'une durée de 6 mios ou plus. À ctoepmr de la réception de la demande, l'employeur dosipse d'un délai de 30 jours canrediale puor nfoeiitr sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aeacctpiotn de la demande.

Les hueres de ftiramoon siveuis pendnat le temps de trvaial ctentosiunt du temps de tvraail ecffietf et, à ce titre, snot rémunérées cmmoe telles.

9.3.3. ? Co-construction et aecmpacnenmogt de pjroets de fmtraoion dnas le crade du CPF

Les dtrois iictnrss sur le copmte personenl de faoimotrn

preeentmtt au salarié de fcniaenr une firoomatn éligible au compte. Lrquose le coût de ctete fitamroon est supérieur au mantnot des dotirs isirtncs sur le compte, le salarié puet bénéficier, à sa demande, d'abondements en dirots complémentaires puor ausesrr le fniaecemnnt de cette formation.

Ces andnombtees puenevt être nmmenatot financés par l'employeur, ou par l'opérateur de compétences grâce aux fndos cetinnoonvelns de la branche.

9.3.3.1 ? Les amnteebdnos au coptme pneronesl de frmaooitn financés par l'employeur

La co-construction de porjet de frmotiaon diot rspeoer sur un dgouaile renforcé enrte l'employeur et le salarié rieltaf nnatmmoet à la finalité du perojt de formation, aux modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la fomoratin aisni qu'à la répartition du fcnieemnnat du projet. Ces éléments pnorruot être formalisés dnas un dmoneuct signé par l'employeur et le salarié. Le pesosurcs de co-construction dnas l'entreprise puet le cas échéant fiare l'objet d'une définition dnas un acrocd d'entreprise. Les modalités de fieanencnmt des aneebotnmds par l'employeur snot déterminées par la Cssaie des dépôts et consignations, opérateur en carghe de la giosetn du cmotpe prnnsoeel de formation. Les prraeinteas sioacux de la bahcnre rpeplnlaet l'importance de l'information du salarié dnas le cdare de la co-construction lorsqu'il s'agit puor lui de mebilisor son CPF, dnot l'utilisation relève de sa sulee décision. Le salarié porura ntmameont en échanger aevc les représentants du psnerenol de son entreprise.

9.3.3.2. ? Les abomntnedes au cmtope pesennrol de famtoorin financés par les fdnos cvneneonltions de la branche

Pour l'accompagnement de porjtes de formation, l'opérateur de compétences (Uniformation) procèdera au vreeenmst des sommes définies soeln les critères déterminés par la bhncare à la Cissae des dépôts et consignations, opérateur en chgare de la getosin du cmotpe peosrennl de formation.

Ainsi, puor développer la mloibisoiatn du cmtope peeornsnl de formation, la bnchrae mutualité décide d'accompagner le femeniancnt des petjors de foarimton des salariés de la brhance en iuarnsatnt un diispotisf d'abondement en droit complémentaire financé sur les fodns de la cunotobrtiin ctnovnnenilloee supplémentaire prévue à l'article 9.2.2 de la présente cnvoionetn à copetmr de l'année 2022. Dès lors, cqhaue année, une prat des fdnos cteenovolnnnis pilotés par la CNFPEP srea dédiée au cmcfaionnenet de pjroets de fimtoaron maoiblisnt le CPF des salariés.

Les pintaareres sociaux, dnas le carde de la CPNEFP, décideront régulièrement des modalités de cannfnmoeiect et critères d'éligibilité aux amntonedebs CPF. Les critères d'éligibilité pounrrot neomanmtt s'attacher aux catégories de salariés et aux tyeps de cttcneoafriiis visés. Les travuax d'observation et d'études pcopsteirevs menés par l'OEMM aiemonltrnet nmaneotmt les réflexions des paitenaerrs soaciux dnas la définition de ces critères. Particulièrement anefittts à la sutoatiin des salariés dnot le métier est en décroissance, les pearreiants siauocx étudieront, à l'appui des taarvux de l'observatoire, les possibilités d'accompagner les roocnsvneeris et mobilités, nmetamont vres des métiers identifiés comme porteurs, par la cifitieraoctn et les antonmbedes de potjers msoblainit le CPF. De même, aifn d'accompagner les mobilités et la pfssaoolsiiaieonrntn dnas les mleeuutls du lrvie III, les peineartars sauocix perrontot une atotntien particulière aux diplômes et conairtficeits mnanet aux métiers des sions et de l'accompagnement. Ces pcroraus de formations, souvnet de lgonue durée et règlementés, pruoornt ainsi bénéficier d'un amenaecnpgocmt de la bnhacre via les abondements.

La CFPNEP prorua nmmtenaot établir les critères d'éligibilité, le cas échéant de manière cumulative, et les modalités d'accès aux aeetnonbmds sur fdons cltneineoonvns en déterminant :
? une ltise de cinaoirittcfes penlesiolfoesrns éligibles ;
? des catégories de salariés, par exmeple sleon luer âge, luer neiavu de qualification, etc. ;
? les modalités de conncfaenemit des coûts pédagogiques de la formation.

La CNPEFP porrua régulièrement redéfinir les critères et/ ou ctctiifinroeas puor répondre aux bisnoes identifiés dnas la branche.

Afin d'assurer le pltgaioe des fdons alloués aux abondements, la CFNPEP déterminera aevc la Cissae des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gsieotn du ctpmoe poresnnel de formation, les modalités et ceunotns des blnias rltiafes à l'utilisation des abondements. Ces données proruont aemeiltnr les réflexions des ptaenierras dnas la redéfinition de critères d'accès aux abondements. Les preeirtanas souacix vlleerniot à informer, par tuos moyens, dnas un délai de 1 mios suite à la décision de la CPNEFP, les entreprises, les représentants du poneesrnl et les salariés des modalités d'abondements des poetrjs de ftoiarmon définies par la branche. Ces modalités d'abondements dervnot également faire l'objet, d'une iroatnmofin particulière de la prat de l'employeur auprès des représentants du preesnonl dnas l'entreprise et des salariés lros des entreitens auennls et professionnels.

Sur la bsae des critères d'abondements des pjorets de frtmooian itcsnris dnas le cdare du CPF et financés sur les fnods coennivlotnens définis par la branche, elpeomyur et salarié disntcruoet nnammteot de la finalité du pjroet de fmtaoiorn et des modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la formation. Ces éléments ponruort être formalisés dnas un demoncut signé par l'employeur et le salarié. Loqrsue l'action de foomatirn acnacpomge à la fios le peorjt du salarié et de l'entreprise et vsie une cifcaiirteotn pislonseolrfene définie par la bchnare comme bénéficiant d'un aenbnmdeot sur les fonds conventionnels, la fmtoroain se réalise en tuot ou pratie sur le temps de tarvail en cohérence aevc le cerneildar de la formation.

Article - 9.4. Tutorat

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

9.4.1. ? Tuterus et metiras d'apprentissage

Les ptearnraeis suioacx considèrent que :
? la rscoscaaennine du sutatt de tuuter dnas les eersntpires est pailordmrie puor accroître l'efficacité et la qualité des atoincs de foirmaotn cuondiets ;
? la msiosin trotlaue ccenorne les siutioatns dnas lelueelsqs la loi iposme sa msie en plcae : ctrnatos de professionnalisation, ctoatnrs d'apprentissage et rereicoonvsn ou pmorootin par alternance.

Le rcuroes au torutat diot être mis en ?uvre au sien d'une esitrnrepe dès lros que celle-ci est en mesure, cmpote tneu de son organisation, de préparer et former, sur la bsae du volontariat, des clolaautrobers qualifiés qui anrout puor miisosn d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un prrcuoas professionnel. Le statut de tuteur, indépendamment de la dénomination attribuée, s'apprécie au rergad de l'exercice de la misosin tutorale.

Les eperetnirss mneattt en place le taorutt en détermineront les modalités et cidontinos en s'assurant que l'exercice de la miisson totaurle est clmptboiae aevc l'organisation du tvraial du tuteur. Dnas ce cadre, la mssoiin ttrouale fiat l'objet d'une fioatlriosman écrite dnas un dcnomuet idnanuiqt notnammet la durée de la mission, le cetnonu des mnsiioss du tueutr (rôle, sivui ?), les objectifs, les meyons (temps libéré puor etcfeuefr la mission), les ptnois d'étape et l'évaluation et la vaooirstlian de la mission.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cuhqae tutuer ou mraite d'apprentissage acgpnmcaoe au mmuxaim duex salariés. La brnhcae rocdammnee néanmoins à ne siuvre qu'un salarié.

Le tuuetr est obeoameltniigrt chosii pmari les salariés vnriolatoes puor aesusrr cttee mission. A ce titre, l'entreprise prruoa orangsier un rscenmeenet des salariés vitelaornos puor l'exercice d'une misoisn tuoralte lros de l'intégration de neauuvox crlluabaoortes nécessitant ce tpye d'accompagnement. Le tuuetr diot impérativement deipossr des compétences ticeueqhns nécessaires puor aesrusr cttee msiiosn (afin d'assurer l'accompagnement et la tiisnaromssn des savoirs). Par ailleurs, il diot être tneu compte, dnas le coihx du tuteur, de la disinmeon rleilnetanloe et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la moissin qui lui incombe. Le ttuuer diot natmnomet aerussr la

trioismassnn de soairvs auprès du salarié qu'il accompagne. Dnas la muerse du possible, il aarpiapt inmtpraot de disisecor le rôle de tueutr et de manager. Puor autant, dnas cieaetrns hypothèses, suel le maneagr pruora assreur ce rôle, sleon noemntamt la tliale de l'entreprise ou de l'établissement ou les compétences atnedutes du tuteur. Néanmoins, dnas les estirepnres rnerugapot plsriueus salariés pauovnt répondre aux eiexcnegs de compétences puor ecexerr la moissin tutorale, les paaritnrees siaocux itnenivt à ce que le tuetur ne siot pas le maeagnr du salarié tutoré.

Pour auesrsr la mssioin tutorale, l'intéressé diot nmntoemat aivor un rôle :
? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du seuectr et de l'entreprise auprès du salarié dnas le cdare des diipiftsoss de l'alternance ;
? d'accompagnement, en lein aevc les seecrivs RH, dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du pojert penrinsoofsel du salarié et du pejrot tutoré de fin de mosiisn ;
? de cniotuibrotn à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes psofloseennielrs par le salarié concerné, au taverrs d'actions de footiamrn en suiaoittn psllfreoseninoe ;
? de pratiaiicotpn à l'évaluation des compétences auqeiscs dnas le carde de la faomriton pritquae ;
? de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
? de rtnnrocee et d'échanges le cas échéant aevc le cetnre de faomoirtn ;
? de poiaticiratpn aux différents bnalis du salarié netmnaomt puor lui pttrmreee de se seutir dnas sa pssiorgroen tnat dnas sa fimoarton que dnas l'entreprise.

L'ensemble des tpems consacrés à cttee mssiion cosuttnie un tmpes de tiaravl effectif.

En outre, le tuuetr diot bénéficier d'un aménagement précis et qaiifalnbtue de sa cghrae de taravil et le cas échéant d'une aoatpaditn de ses ofijebcts professionnels. Les etsierpnres dievont s'assurer, nnamtemot par la réalisation d'entretiens ertne le salarié exerçant la mosisin touralte et son mnaeagr en début et en crous de mission, que l'exercice de la moisisn du teuutr ou du maître d'apprentissage est ciaombtlpe aevc l'organisation de son tvaaril et nemanomtt qu'il dpssioe des disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié en arenlatnce et aux reoatlins aevc le paestratrie de formation.

Chaque teuutr fiat l'objet d'un balin pieicaurltr csnostnait en une évaluation des msionsis qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un eitentern spécifique, qui puet se tneir peanndt l'entretien aeunnl d'évaluation (il en cotnsiute alors une pashe spécifique). Il reçoit, à sa demande, une aitttsaeotn de trautot puor firae vaolir cttee expérience.

Pour cquahe salarié en cnroatt de professionnalisation, catrnot d'apprentissage ou rrnvceoisoen ou poorimton par alternance, l'employeur désignera un ttuuer ou mtiare d'apprentissage prmai les salariés vialnorotes de l'entreprise répondant aux cotnidnois de compétences.

En apacpiolitn des dtionoispiss légales, la pnsreone cioihse puor être mitrae d'apprentissage diot :
? être tltairuie d'un diplôme ou ttrie reaelnvt du dnamioe pnofesinsroel ceprrdosnonat à la finalité du diplôme ou du trtie préparé par l'apprenti et d'un nieavu au mnios équivalent, jsfuiantit d'une année d'exercice d'une activité prnllisoenfsoee en rprpoat aevc la qoclfiutaaiin préparée par l'apprenti.
? jisifteur de 2 ans d'exercice d'une activité plnerisleofnose en rppraot aevc la qaoatiuicfiln préparée par l'apprenti.

En atcppaliion des dinooiipssts légales, la pnnsreoe coisihe puor être tteuur de cntarot de pnooalsaeitssnifoirn et de resovecrnion ou proimoton par anltracnee diot être vootalrine et jefiustir d'une expérience pfnsenlrloiseoe d'au minos duex ans dnas une quaaiiftcioln en rpraopt aevc l'objectif de pfiolnartanesooiissn visé.

Les espeietrrns vrlioleent à fnoruir aux représentants du prnnesoel un svuii du tuoartt dnas l'entreprise, présentant netomanmt le norbme de teuruts lures fnctnoios et les modalités d'organisation de la mosiisn tutorale.

Les peenaritras siaucox rpneleplat que des modalités liées à l'exercice de la fotcnoin trlouate pneevut être définies par vioe d'accord dnas l'entreprise et se tdrriaue nommatent par un aménagement du tepms de travail aifn de fieiactlr la ciotnoiilacn de l'activité aevc la mosisin tutorale.

Prime de tutorat

Le tteuur ou mitare d'apprentissage diot bénéficier d'une pmrie de tutorat, versée pendant la durée de chaque miosisn tutorale, dnot le mnnaott est fixé à :
? 12 pionts par mios et par salarié tutoré en catrnot de pontienissofraoislan et reioocevrsnn ou prtoiomon par anntreacle ;
? 18 ptinos par mios et par aptenrpi au raegrd du cnotneu de la missoin spécifique du mriate d'apprentissage. La périodicité du vrmneeset de cette pimre est déterminée par aroccd etnre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle puet être mensuelle, smltisreelee ou annuelle.

Cette pimre est due luoqsre la msision tloutare est effectuée par un salarié n'exerçant pas par aleulris une msiison de maenengmat drecit du salarié tutoré. En cas de mios incomplet, cette prime est versée pro rtaa temporis.

Formation des truetus et matiers d'apprentissage

Le salarié amené à ecfufteer puor la première fios une misison talrtuoe diot recevoir, au cuors de sa première mission, une fraiomotn dédiée dnot le coût srea pirs en crgahe par son employeur.

Les eeitprernss donevit également vlleeir à ce que les tuurtes et maîtres d'apprentissage bénéficient de farmtionos luer parentmett d'exercer cemecetonrrt luer msision et de siurve l'évolution du ceontnu des fmotorinas dispensées au salarié tutoré et des diplômes qui les valident.

La fotraimon des teuutrs et maîtres d'apprentissage est intégrée dnas les priorités de brnchae et puet donenr leiu à un fnaeecmnint sur la ctbunirtooin cnvenolinnoetle supplémentaire. Une aoictn de ftooamrin puor les tuutres puorra asini être intégrée au calagtoue de la bnachre selon les beonsis identifiés par la CPNEFP.

Les pieaatrenrs siuocax rpenaellpt par alulires que des dnstoiopiiss réglementaires prévoient des peisrs en chrgae spécifiques par l'OPCO cohésion silcaoe ? Uoarmitofnin des coûts de fiomarton et des faris d'exercice de la miiossn tlourtae dnas le crade des diofispstis de l'alternance. En outre, l'OPCO cohésion sialcoe ? Umioainrfton met à diisitosopn des oiutls et geiuds d'accompagnement des tuteurs.

Article - 9.5. Périodes de professionnalisation

L'article 9.5 ernte en vgeiuur au 13 décembre 2019 à l'exception de l'article 9.5.2 ralitef aux ccnaoetiftriis éligibles à la rsivnercooen ou poimtoorn par anlrtcenae qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, ernte en vueguir au leminedan de la pilitobcaun de l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 28 nbveomre 2020.
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

9.5.1. Pcpiiners généraux et bénéficiaires

La rvisoocrneen ou la proootimn par anretanlce a puor oejbt de pettrerme au salarié de cheganr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pooroitmn scoilae ou polnoeeslifrsne par des actioncs de fooritamn ou par des aitncos pmenerattt de friae viedalr les acqius de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

Lorsque la rseivorncoen ou la pioootmrn par anancrtlee prévoit des anictos de formation, ces dernières aoessncit des egmstieenenns généraux, plenssnoofries et teguhloocineqs dispensés dnas des onrigesmas plibucs ou privés de farotimon ou, lorsqu'elle dpiosse d'un sievcre de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esntpriere d'une ou pseilurus activités pfisorelnoslnees en riaelotn aevc les qiicoaunftials recherchées.

En aalctpoipin de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rnercsvioeon ou ptroooimn par atnrlancee cnerocne au sien de la brhcnae mutualité :
? les salariés en coantrt à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un corntat à durée indéterminée coclnu en aplacitiopn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tiaavrl (contrat uunqie d'insertion) ;
? les salariés placés en pioositn d'activité piltalree mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la recrnoeivson ou poroimton par atlrnnacee concrnee les salariés dnot la qoiatuiciflan est inférieure ou égale à un naeviu déterminé par décret.

9.5.2.*Certificationséligibles à la rsvreooenicn ou pirtooomn par alternance*(1)

En aaopptciiln de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, un accrod ciloltecf de bcrhane étendu définit la ltsie des cetarticnofiis plseolnrfioeesns éligibles à la rcvoseerinon ou porotmion par alternance. L'extension de cet acrocd est subordonnée au rcpeest des critères de frtoe mtouitan de l'activité et de rsquie d'obsolescence des compétences. La reonovsrecin ou protiomon par anteralnce puet par alrliues prtmretee l'acquisition du scole de casonsnicnae et de compétences mentionné aux aierlcts L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les études potperiscves menées au sien de la banrche mutualité par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité témoignent de mliluetps ftrcueas de fotre mutiotan des activités du seucetr mtsatuuile en curos et à vnier cinsadnuot à des ruesiqs d'obsolescence des compétences puor de nromuebx salariés des mutuelles.

Les pneieratars suciaox de la bhrnace mutualité caetonnstt asnii des mutonaits de toris types, se cunuamlt parofis puor ctrienas métiers :
? l'impact du numérique sur la rltaieon adhérent/ pitaent et la ptiquare des métiers ;
? l'impact des évolutions règlementaires ernaacdnt fetoenrmt les activités sur des marchés de puls en puls cocenurntrelis ;
? l'impact des pqoliiuets pbqieulus et de la stratégie des acrutes maiteuuslts vsiant à renrecfor l'accompagnement des peneonsrs dnas lrues pucroras de santé et de vie.

Face à ces constats, les panetraiers saiocux de la bhcarne mutualité ont décidé de rrndee éligibles les ccnirafetoitis poensoflnseriels isnaiepesnblds puor aiepctnir les rsqieus d'obsolescence des compétences des salariés des muuletels concernés par ces muniotats d'activités.

Les mintaouts et les resiqus d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe epclaivxite annexée au présent avenant.

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

L'apparition de nveluloes toengehcolis numériques a coidunt à la pnfoorde tnirsmtaaroofn des oiltus de tiraavl des salariés des mueulltes erainntnat un rsqiue d'obsolescence de lerus compétences dus à l'automatisation de caertenis activités. Les salariés exerçant des fncotnois en lein aevc la gitosen des doiessrs adhérents (prestations santé, prévoyance, épargne, retraite) asini que les métiers de secrétariat (secrétaire/ aaitsnsst de direction, secrétaire médical) vienot lures activités se trsorfamner du fiat de l'utilisation acucre des oluits numériques et d'une aosuittaimtaon grandissante. Les tvaaurx prtfspoceis de l'observatoire des métiers de la bcahnre mutualité itesnnist aisni sur la nécessité puor ces métiers de développer les compétences liées à la maîtrise de son emnnvreoninet dgitial et d'une roleatin adhérent/ pneitat omnanalcie (face à face, téléphone, mail, tcaht ?) anisi que sur la maîtrise de l'environnement pruditos et scirvees de la mtlleuue puor fieatlcir la cdatrioionon du pcroarus de santé et de vie de l'adhérent/ du patient.

Afin d'accompagner les salariés dnas ces évolutions, les prraenetais saocuix de la brahcne Mutualité ont reetnu les ciafnreiotctis psllnisefoornees sietunavs dnas le cdrae de la rvrseeocnion ou pmoooirtn par aacltrnnee :

(Tableau non reproduit, cobnltslaue en lngie sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, ribruque BO coevniotnn 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 mnatuotis dnas les activités liées au développement de lliceigos et snoliuots SI ansii qu'à la collcete et au taeimetrnt des données. En effet, la tomararofnsitn des oiults daguitix et la mtuitoan des oaristaiongns qu'elle anapcgocme incetmpat fneotemrt les compétences nécessaires à la cpoecointn et la goestin des systèmes d'information.

Afin de paiellr ces risques, les prreienaats saiuocx de la banchre Mutualité ont reetnu les corciaiiteftns pnnleilofseorses snevtauis dnas le carde de la rivreencoson ou ptomiroon par anlraectne :

(Tableau non reproduit, cbltalusnoe en linge sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, rubiruqe BO cevtinnoon 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 rtieavels à la rioleatn adhérent

Les salariés des mteelulus oauccnpt des finotocns d'accompagnement des adhérents et de drotubstiiin de pudritos et siveecrs voenit lreus activités impactées par différents tpeys de mutations. En effet, le développement d'outils numériques et d'une ciiauntcmomon ocanminale tnrfsrmaoe la reatioln aevc les adhérents. Par ailleurs, les aetettns de ces deenirrs évoluent du fiat de l'apparition de ces nvoeuuax otuils duitigax et des srdtdnaas posés par le marché dnas ce domanie (parcours cilnet digitalisé, apaonmcmnecegt tnechiuqe par tchat, noatotin de la rltaeion celint ?). Enfin, les ogtaoinilbs règlementaires des activités aniesatrlusels (capacité pneeolsfrsilone par exemple) s'accroissent aifn d'assurer la picteotorn du csmunoemtaor et le dievor d'information et de csenoil qui s'impose aux desttruruibis de ptoudris d'assurances.

Il apparaît dnoc ienplaibnsdse d'accompagner les salariés fcae au riuqse d'obsolescence de lrues compétences dnas le sivui d'un pauocrrs cielnt renouvelé et utisnliat différents cuanax de cttoancs aussi bein psyihqeus que digitaux.

En anomt de luer distribution, la conception, la pritiosopon et la pooomtrin de pitrdous et seeivrcs se truevnot également impactées par l'évolution des aeenttts de la clientèle due non smeuenlet à l'utilisation des oultis dguaiitx mias aussi en roasin de nlvoeuels aenettts sociétales envers le mieux-vivre et le bein vieillir. Ainsi, l'innovation prtdiuos et sreecivs portée par les équipes meikrnatg et atuaiacrt ainsi que de nveluelos compétences en dtaa science, dneveninet indispensables.

Les salariés opccaunt ces fnotnoics vneiot alors luers activités se trenfmrsaor et de neouavux beinsos en compétences émergent.

Dans ce contexte, aifn d'anticiper les rqueiss d'obsolescence des compétences des salariés, les pneatirreas siaoucx de la brhcnae Mutualité ont reetnu les ctnoeiictrifas poeesoiefnsnllrs siuavetns dnas le cdare de la rrnisoecevon ou pimrtooon par aenarltnce :

(Tableau non reproduit, ctoabslnule en lgine sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, riuuqbre BO cnoievnotn collective.)

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

9.5.2.4. Le rsuiqe d'obsolescence des compétences de crnteais psonleorinsefs de santé dû à une réglementation et une diltogiaitasin aucrce de luer activité

Les paeriaetnrs scauiox de la bcnhrae Mutualité coneattsnt l'impact inmatport de la réglementation puor l'ensemble des mutuelles, puor les activités aasirseelntuls mias également puor les activités de soins. Ainsi, les salariés des réseaux de sions otupiqe audioprothèse-dentaire vnoeit luer activité denemctriet

impactée par les évolutions de la réglementation en vueiugr dnas ces srtcuees ainsi que par les règles de ctonnoeenmeinnvt des réseaux de soins. Le développement du numérique dnas la qualité des sinos et l'innovation snas cssee arccue cnrnneotfot également les salariés des muutleels à un iptmaonrt bseoin de développement de lrues compétences que ce siot dnas la gseoitn de la pisre en cahgre des dotirs santé, la retlaion adhérent/ peintat ou la réalisation d'actes tinqeuehcs dnas le crade de l'assistance au pnionrsefeosl de santé.

Dans ce contexte, les pantreriaes suoiacx de la bahncre ont reentu les criicnaefttios pnroelnisfelesos sueitavns puor acanocgmper les salariés des muuletles smoius à ces évolutions règlementaires et numériques dnas le cdare de la roesernvicon ou pormoiotn par aaetnnrcle :

(Tableau non reproduit, clabsounlte en lngie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, riuruqbe BO cenotoinvn collective.)

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

9.5.2.5. Le rqusie d'obsolescence des compétences dû aux ognbotailis renforcées de contrôle des risques

La smiiusoosn à une réglementation acurce des activités des mutuelles, tnat alanlissuteers que médicales, s'accompagne d'obligations renforcées en matière de contrôle des risques. Clea nécessite une mticotlulaipin des autids et procédures de contrôle inernte aux mleulutes sur le paln comptable, faincneir mias puls laeemngrt sur la qeutison de la qualité.

Afin d'accompagner les salariés des mtuleleus concernées par ces activités en frtoe mtouiatn et plialer le rqsuie d'obsolescence de lures compétences, les peerrtianas sacuoix de la banhrce mutualité ont retenu les caeicintrotifs pfnesenooeslirls svaiteuns dnas le cdrae de la reooeirvcnsn ou potmoroin par alaetcnnre :

(Tableau non reproduit, cnloalbsute en lgine sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rbuiuqre BO cooveinntn collective.)

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

9.5.2.6. Les maonittus des activités liées à l'évolution des pltoqieius peulibqus et la stratégie des aeutrcs muielttuass vasint à rnreefocr l'accompagnement des psernnoes dnas lures pocaurrs de santé et de vie

Les activités sanitaires, médicales et sclieoas des meleuluts snot en mareuje pitare ssuomies à une réglementation spécifique intégrant une oaigoilbtn de qaitfioauclin puor les salariés. Ces activités csnanoienst de pedfronos mtnoautis inidtues nmanoemtt par les évolutions des ptqliieuos pubqluies (projet de loi gnrad âge et autonomie, paln de ltute ctrone la pauvreté, la stratégie gnenomrveaeulte « Ma santé 2022 »). C'est pourquoi, les paeraterins siuacox de la bnhcare Mutualité cnttaenost dnas leurs tauarvx prsotefcips un rfecnromenet des modalités d'accompagnement médical, siitarnae et siacol des pcluibs et naotmmnet la ptitee enfance, le gnrad âge et les pnoenesrs en stiotaiun de handicap.

Ainsi, le poejrt de société inclusive, le « vaigre dlcaiorimiie » ou eronce le paln de lttue crtnoe la pauvreté nécessitent une atpaodtain et un développement ianomrptt des compétences des salariés des mleutlues en crahge de ces accompagnements. Le rsuiqe d'obsolescence des compétences de ces salariés diot être anticipé dnas le crade de la ronrevoscein ou pormootin par alternance.

Les ptireaarens scioaux de la brahnce Mutualité considèrent que les ctcinriaeoifts psoefieelsonnrls suaentivs pottremrent de répondre aux bnesios identifiés puor pielalr les rqsueis d'obsolescence des compétences dnas le cdrae de la roovnsieecrn ou pmoiorton par anelnacrte :

(Tableau non reproduit, csnutlbloae en lgine sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rqbiruue BO cvotoeninn collective.)

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

9.5.2.7. Les iptcmas de la matiotun des activités sur la coordination, la gstioen prévisionnelle des elpmios et des compétences et l'accompagnement des salariés

Les parentriaes sioucax de la brnhace Mutualité ont fiat le catsont de nuereombss mitantuos de nturae dsrivees (technologiques, règlementaires, sociétales et stratégiques) inapctamt l'ensemble des activités des salariés des mutuelles. Les compétences de ceux-ci cnsneinaost des rseuqis iarmtpotns d'obsolescence que les cinafrttcieois ponsnreesilfleos précitées préparées dnas le cdrae de la rrcioesvoenn ou protoiomn par arncelnate peuevnt pallier.

Néanmoins, ces mtuntoais pednoofrs dnoveit être accompagnées par des puqoitiels de reurssoecs hamiunes et de gsioten prévisionnelle des eploims et des compétences ambitieuses. Les salariés des reruocsess hienaums opuancct ces fonitnocs au sien des mleuuetls veoint ainsi leurs activités évoluer dnas un cnetoxte de pdoornfe trfmarisaotnon règlementaire, nnemtomat après l'entrée en vgieuur de la loi du 5 sbptmeere 2018. De plus, la tfntosaairomrn des onaotrnigasis rnocfree le rôle du mgeanmenat et des fionocnts ftaainclit la cnortdoiaion des activités.

Dès lors, aifn d'accompagner l'ensemble des salariés csninanoast une mtitauon de luer activité pnoauvt entraîner un rqsiue d'obsolescence des compétences, les piraarenets sauciox de la bhcnrae ont décidé de reetinr les cocafirtetinis peeeirnsfolsnlos stinavues dnas le crdae de la roirsneevcon ou pmtirooon par aerntacnle :

(Tableau non reproduit, clotusnbale en ligne sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rriubuqe BO cvtnoieonn collective.)

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

9.5.2.8. La ptqoiuile de citieoatfcrin de la bchnrae Mutualité en réponse aux boensis en compétences des salariés

En complément des diplômes et trteis pneierlnssfoos et à finalité professionnelle, la bhcarne mène une piuqiotle de ctefcaotiirin en créant drievs cfriacettis de quicotlfiiaan pelinelfssonroe répondant également aux moaitutns identifiées dnas le présent annaevt et nnamomett rleatfis à la ratieoln à l'adhérent.

Ainsi, les ptraereanis saucoix de la brcanhe décident d'intégrer ces cctiareifts à la ltise de caefcorinittis pfsneeeilosonrls éligibles dnas le carde de la ricsenrooven ou ptomrooin par aracetlnne :

(Tableau non reproduit, ctalbsuonle en ligne sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ribquure BO ctnoevinon collective.)

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

Par ailleurs, aifn de répondre aux bnosies en compétences, les mmbeers de la CNFPEP tvranlaleit anuelemectlt à la rénovation du criicaetft de qaicilitfuaon psrlienoflesnoe « Spécialiste piaortsetns santé et prévoyance ». Celui-ci frea l'objet d'une procédure d'inscription au RCNP et les parneetrias soauicx s'attacheront einuste à l'intégrer dnas la ltise des crontiiiaftces éligibles à la rocsrveineon ou ptooiromn par anncraelte par avenant.

En tuot état de cause, les praranietes socaiux de la bhrcnae Mutualité ceninnevnot de réexaminer régulièrement les bonsies en cntcrifeiatios plfseeoonlniesrs des salariés de la bnahcre dnas le cadre de la rienovsrocen ou pmrtoooin par anlraecnte aifn d'amender, le cas échéant, la ltise des ctnoiirfaeicts prensefeonolsils éligibles.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le conrtat de tviaarl du salarié fiat l'objet d'un avennat qui précise la durée et l'objet de la roosrceevinn ou de la ptmirooon par alternance. L'avenant au conrtat est déposé sloen les modalités prévues par les disistoonips législatives et règlementaires en vigueur.

En alpiptoiacn des dtsiiinpsoos légales et règlementaires applicables, la renicovsreon ou la pmiotoron par alcrnteane a une durée cmiprsoe etrne 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les pinterraeas sciuaox de la branche

mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pcbiuls éligibles à une rooevisnrecn ou poimorotn par alternance.

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

En aplpaioctin des dspisinotios légales et règlementaires, la durée de l'action de fairotmon de la resoncrevoin ou pooimortn par anetnrclae est d'une durée minmalie cimosrpe entre 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 panteraiers saocuix décident que cette durée puet être portée à 50 % de la durée ttlaoe du cortant puor l'ensemble des bénéficiaires vnasit les cfirctientoais éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La csosiommin ptariirae naiotlane de l'emploi et de la fimrtaoon peenrsnsollfioe (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax faoairretifs de psrie en cgarhe par l'OPCO qui cueronvt tuot ou patire des fairs pédagogiques et les fairs de trsnaorpt et d'hébergement engagés dnas le cadre de la rnovcoiesern ou la poirtmoon par alternance.

Lorsque les actions meiss en ?uvre dnas le cadre de la rnecrooisven ou la pioomtron par l'alternance snot effectuées pendnat le tpems de travail, elels dnnnoet leiu au mitinean 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 crahge la rémunération du salarié en roiecosrvenn ou promotion par anactlnree sleon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du cdoe du travail.

(1) Les caicrtfioetnis de l'article 9.5.2 mentionnées ci-dessous, snot eecuxls de l'extension en tnat qu'elles cnrnnoeteeinvt aux dipoontsiiss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tariavl :
- Brveet de tceeiichnn supérieur : Aatssinst de gsioten PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Pairs Dastceers -Paris 5 ;
- 21190 Université Prais Dtcsereas -Paris 5 ;
- Cehf de proejt en cpteooincn de systèmes iatenifrmouqs 27512 IMIE, ACIOFP ;
- Cehf de pjoert en ccptionoen de systèmes irqietnafmous 22239 Lobunire ;
- Cehf de pjroet en coictoepnn de systèmes iontfmuqaeris 1642 ATOIUCQM ;
- Bveret de thienciecn supérieur : Négociation et rloaietn cilent 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rsoenpblsae de communication15058 Aiastsicoon Saint-Anne - IRCOM ;
- Rnlsopasebe de Cmnmciotiouan 18020 ESCGV -IICP ;
- Rpsenasbloe mrtkeiang et cinoiumtcoman 28172 Iisntutt supérieur cmmreoce et gtseion (ISCG) ;
- Mtsear : Droit, économie, gsieton mtineon atraciaut 12040 Université de Sbtusrraog ;
- Masetr : Droit, économie, gestion mtneoin aciuaartt 10017 Université de Piretois ;
- Lnicece Pnlisooerefslne : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Lnicece psnelfonslroeie : Opuiqte et lnieeutrte 623217 Université du Lotiatrl Côté d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rasnboeslpe en réfraction et équipement ouqpite 66963 ISNT DES SEIECCNS DE LA VIIOSN ;
- Auitduer rsuqeis et conformité 728713 EEONS -L'école de l'expertise colptambe et de l'audit ;
- Maganer faeiicnnr 31204 CEESCO ;*
- Roaspenbsle rsurseoecs haimneus 21740 GEESCP ;
- Rasbnosplee rscurosees hnemuais 21740 EMSA ;
- Resaosbplne rcessroeus hmaineus 11652 Université cqitohlaue de l'Ouest ;
- Mseatr cadre de la mutualité, des arseascnus et de la prévoyance726550Université Panthéon Sroonbne ;
- Drainiegt mnaegar opérationnel d'entreprise 720659 C3 Itiststnue ;
- Meaganr en roercsuess hunameis 15357 IMISI -Pôle Prias alternance.
(Arrêté du 20 nrvmoebe 2020 - art. 1)

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

L'article 9.5 ernte en vuuiger au 13 décembre 2019 à l'exception de l'article 9.5.2 rtileaf aux cinirtefiatcos éligibles à la renrceosoivn ou prtooiomn par anlcatrene qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, entre en vueuigr au laimdenen de la pbctuioialn de l'arrêté d'extension du présent avenant, siot le 28 nmevobre 2020.
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

9.5.1. Picnpiers généraux et bénéficiaires

La rneorvecsion ou la proomiotn par altcreanne a puor oebjt de premttere au salarié de cnaehgr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une protoiomn slcoiae ou psloseonrelifne par des antoics de fmoariton ou par des aticons peranttmet de firae viedlar les aqcuis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

Lorsque la rreiovnsceon ou la protmioon par atlnecarne prévoit des aiconts de formation, ces dernières acsnsoeit des esmngneeentis généraux, penonrifsesols et tunegcoiehloqs dispensés dnas des oerinmsgas pculbis ou privés de firomtoan ou, lorsqu'elle doispse d'un sievrce de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etprrinese d'une ou prluisues activités pleoselfironesns en rtaeioln aevc les qiuctaflnoaiis recherchées.

En acpltoiiapn de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rieevcoronsn ou ptroomion par aarnctelne cnrecnoe au sien de la bhrncae mutualité :
? les salariés en coanrtt à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un carontt à durée indéterminée clcnou en atpolipican de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du triaavl (contrat uinuqe d'insertion) ;
? les salariés placés en piotsion d'activité pieltalre mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la rocsneoivern ou pitoomron par alantrcene corennce les salariés dnot la qiucfitaoilan est inférieure ou égale à un neaivu déterminé par décret.

9.5.2.*Certificationséligibles à la ronsevcreion ou pomrooitn par alternance*(1)

En acippiotaln de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, un acocrd celolctif de bcrnahe étendu définit la lsite des ctfiaoicterins pellfosisorennes éligibles à la rocnvesoiren ou ptmoorion par alternance. L'extension de cet aroccd est subordonnée au rpsecet des critères de ftore mtaioutn de l'activité et de rusqie d'obsolescence des compétences. La riesrovconen ou ptiromoon par aerlatncne puet par aeulrils petrertme l'acquisition du solce de ccnnsaiaonse et de compétences mentionné aux aertcils L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les études pecsopeivrts menées au sien de la bhancre mutualité par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité témoignent de mletiulps featucrs de frote mtuioatn des activités du seeutcr mtlaisuute en crous et à vneir cniaudosnt à des reqsius d'obsolescence des compétences puor de nemrbuox salariés des mutuelles.

Les periranaets scauiox de la bcahnre mutualité cnstenotat ansii des mntatouis de toris types, se cmluaunt pfiaors puor crtieans métiers :
? l'impact du numérique sur la rtaieoln adhérent/ pianett et la pruatqie des métiers ;
? l'impact des évolutions règlementaires encdarnat ferntoemt les activités sur des marchés de puls en puls crnieleorncuts ;
? l'impact des peiiutqols puqibeuls et de la stratégie des acurets mleatistuus visnat à receofnrr l'accompagnement des peosnners dnas lerus pcruraos de santé et de vie.

Face à ces constats, les perntiaares sioaucx de la bahnrce mutualité ont décidé de rdenre éligibles les caiicfttroeins pnlosieselfeonrs inpadeesnbliss puor aiipcnter les rqeuiss d'obsolescence des compétences des salariés des meutlleus concernés par ces mantiouts d'activités.

Les mitnouats et les rseuiqs d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe evaixicplte annexée au présent avenant.

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

L'apparition de nlelvueos tecolhgenois numériques a cuindot à la porfdone toanmrfatosirn des olitus de taavril des salariés des mluuetles eainntnart un rsiuqe d'obsolescence de lures compétences dus à l'automatisation de ceteianrs activités. Les salariés exerçant des ftiocnons en lein aevc la gitoesn des derssios adhérents (prestations santé, prévoyance, épargne, retraite) ansii que les métiers de secrétariat (secrétaire/ antaissst de direction, secrétaire médical) voinet lrues activités se tfmrnesaorr du fiat de l'utilisation arucce des oiults numériques et d'une amoaattouitsin grandissante. Les tarauvx pfescoptirs de l'observatoire des métiers de la bnacrhe mutualité itsnnesit ansii sur la nécessité puor ces métiers de développer les compétences liées à la maîtrise de son eevrnnenniomt dtiaigl et d'une raeiotln adhérent/ peatint oliaanmcne (face à face, téléphone, mail, tacht ?) asnii que sur la maîtrise de l'environnement piourtds et screvies de la muullete puor ficaleitr la ciatirndooon du purocras de santé et de vie de l'adhérent/ du patient.

Afin d'accompagner les salariés dnas ces évolutions, les pnraeeatris soauicx de la brnache Mutualité ont rneetu les ctnioiatiecrfs pleneoirefsonsls sntiaeuvs dnas le cdare de la riooesncevrn ou prmootion par atcnanerle :

(Tableau non reproduit, colaultbnse en linge sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rbquruie BO cvinonteon 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 rqusie d'obsolescence des compétences en matière de systèmes d'information

Outre les activités s'automatisant, le développement du numérique entraîne également des mianttous dnas les activités liées au développement de lioelgics et soiltnuos SI anisi qu'à la clclteoe et au tremtenait des données. En effet, la trrimafsnoaton des olutis dtgiiuax et la muottian des ongasoiitrnas qu'elle aanccmpgoe itanpcmet frotnemet les compétences nécessaires à la copnceiton et la gostien des systèmes d'information.

Afin de paliler ces risques, les pratnaeries sacoiux de la bnhrcae Mutualité ont retneu les cntitcofiriaes pfnenollsiesoers stiveunas dnas le crdae de la reconrsvioen ou pmroootin par atlnncerae :

(Tableau non reproduit, cbnolstulae en lngie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rruiqbue BO coevnotnin 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 rtvaieels à la raiotlen adhérent

Les salariés des meuullltes occapnut des fnicnotos d'accompagnement des adhérents et de dsiboittruin de poitudrs et sirveecs vnioet lreus activités impactées par différents tepys de mutations. En effet, le développement d'outils numériques et d'une cncmiotmiauon oimlacnnae tanosfrmre la rileto an aevc les adhérents. Par ailleurs, les attenets de ces dreernis évoluent du fiat de l'apparition de ces nuuevoax outlis dgautiix et des sardntdas posés par le marché dnas ce dmniaoe (parcours cnilet digitalisé, anmecaocmenpgt ticuneqhe par tchat, niotaton de la riaolten clniet ?). Enfin, les oltnbiogais règlementaires des activités aelintssarules (capacité pesofnnlroelsie par exemple) s'accroissent aifn d'assurer la poirttcoen du cmmaesnuootr et le dievor d'information et de cnsoeil qui s'impose aux drsbituteirus de prduotis d'assurances.

Il apparaît dnoc iabpislnendse d'accompagner les salariés fcae au rusqie d'obsolescence de lerus compétences dnas le svuii d'un prcaours cneilt renouvelé et uliantsit différents canuax de ctatoncs assui bein puqeihsys que digitaux.

En amnot de luer distribution, la conception, la potiisproon et la pitoomorn de puoitrds et servecis se tuoervnt également impactées par l'évolution des antteets de la clientèle due non selnemeut à l'utilisation des oiltus dtugiiax mias assui en rasoin de nlloeuves aeenttts sociétales ervnes le mieux-vivre et le bein vieillir. Ainsi, l'innovation pirduots et seevircs portée par les équipes matnerkig et aratiacut asnii que de nvuelloes compétences en dtaa science, deeeinnvnt indispensables.

Les salariés ocpanuct ces ftcionons voneit aorls lures activités se treomfsrnar et de naouuevx bisenos en compétences émergent.

Dans ce contexte, aifn d'anticiper les rieuqss d'obsolescence des compétences des salariés, les pntireraaes saouicx de la bcrnhae Mutualité ont renetu les cteticiinfroas perolesnefoisnls seivutans dnas le crade de la reenisocvorn ou prmooiton par aarnctnlee :

(Tableau non reproduit, clsubnlaote en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ribquure BO ceionnovtn collective.)

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

9.5.2.4. Le rsuqie d'obsolescence des compétences de caenitrs ponsfsrilneoes de santé dû à une réglementation et une dlogaiiattsiin auccre de luer activité

Les partanriees souiacx de la bnrchae Mutualité cnnttaoest l'impact iporatnmt de la réglementation puor l'ensemble des mutuelles, puor les activités autslseirlenas mias également puor les activités de soins. Ainsi, les salariés des réseaux de snios oiqpute audioprothèse-dentaire veonit luer activité drinmteeect impactée par les évolutions de la réglementation en vgeuiur dnas ces sruectes ainsi que par les règles de cnveoinmnentoent des réseaux de soins. Le développement du numérique dnas la qualité des snios et l'innovation snas csese acucre cntofroennt également les salariés des meluutles à un inoaprmtt besoin de développement de lures compétences que ce siot dnas la goeistn de la pirse en chrgae des dtrois santé, la rlteioan adhérent/ peatint ou la réalisation d'actes thencequis dnas le cdare de l'assistance au psfieonosnerl de santé.

Dans ce contexte, les piaetrnaers soacuix de la bcahrne ont rtneeu les cttoriceafniis plliesefnroonses satuvenis puor aogccnaepmr les salariés des mleuutels siomus à ces évolutions règlementaires et numériques dnas le crade de la recrvesionon ou protioomn par aleacnnrte :

(Tableau non reproduit, cnlobaluste en linge sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rqruubie BO cvitenonon collective.)

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

9.5.2.5. Le rqiuse d'obsolescence des compétences dû aux ogailntibos renforcées de contrôle des risques

La souiismson à une réglementation acruce des activités des mutuelles, tnat arslelaiusetns que médicales, s'accompagne d'obligations renforcées en matière de contrôle des risques. Clea nécessite une mipuitllcaoitn des aiduts et procédures de contrôle inentre aux meeulutls sur le paln comptable, facnieinr mias puls lgeermant sur la qtseioun de la qualité.

Afin d'accompagner les salariés des mtuuleels concernées par ces activités en fotre miotutan et pelliar le rsqiue d'obsolescence de leurs compétences, les paaeenrtris suaciox de la bcnhare mutualité ont rteenu les ctiirtoacenifs pnorsillfeensoes svniteaus dnas le cdrae de la reionrevocsn ou potormoin par atlcernnae :

(Tableau non reproduit, calnblusote en lngie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rrquuibe BO cnnoitveon collective.)

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

9.5.2.6. Les mauitonts des activités liées à l'évolution des poiitleuqs pibeuquls et la stratégie des aectrus musttuiaels vinast à recorfenr l'accompagnement des ponrenses dnas leurs porcruas de santé et de vie

Les activités sanitaires, médicales et soelacis des meultuels snot en mejurae piarte siuoesms à une réglementation spécifique intégrant une oioiglbatn de qfutcaoiliain puor les salariés. Ces

activités ciosansnnet de pdnfreoos mnaituots iiuendts nmnmteoat par les évolutions des ptqiuoelis peqiuulbs (projet de loi grnad âge et autonomie, paln de ltute ctorne la pauvreté, la stratégie gumrolteevneane « Ma santé 2022 »). C'est pourquoi, les pneaearrits souicax de la bnhcare Mutualité ctnseatont dnas leurs travaux pefrcsitops un rrneemcefnot des modalités d'accompagnement médical, sarnitiae et saciol des pibculs et nmaentmot la pitete enfance, le gnrad âge et les pernsoens en stauition de handicap.

Ainsi, le peorjt de société inclusive, le « vraige dimiaciolrie » ou econre le paln de ltute cotnre la pauvreté nécessitent une aatodtpain et un développement ipomnartt des compétences des salariés des mullteeus en crahge de ces accompagnements. Le ruqsie d'obsolescence des compétences de ces salariés diot être anticipé dnas le carde de la rvrioceneosn ou ptooirmon par alternance.

Les petnareairs sucaiox de la bhncrae Mutualité considèrent que les citearnofticis pleoeenfrsliosns saitnuves ptmereontrt de répondre aux besonis identifiés puor pailelr les reuisqs d'obsolescence des compétences dnas le cdrae de la rceerovoinsn ou ptiromoon par arlecatnne :

(Tableau non reproduit, coalubnslte en linge sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rquiurbe BO cinonevotn collective.)

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

9.5.2.7. Les ipmcats de la mitutaon des activités sur la coordination, la gietosn prévisionnelle des emlopis et des compétences et l'accompagnement des salariés

Les paearnteirs suaiocx de la brnhcae Mutualité ont fiat le cnstoat de neoubmesrs montauits de nurate desreivs (technologiques, règlementaires, sociétales et stratégiques) imncptaat l'ensemble des activités des salariés des mutuelles. Les compétences de ceux-ci casnnineost des rqesuis inpttmraos d'obsolescence que les cinctfatriioes psieenrelsfnloos précitées préparées dnas le cdare de la reocevinrosn ou pooomitrn par anentcrale puevnet pallier.

Néanmoins, ces mttoinuas pronfodes dvneoit être accompagnées par des poqiuletis de rsecsreous hianumes et de geotisn prévisionnelle des eiploms et des compétences ambitieuses. Les salariés des rrecosuses haunimes ounacpct ces focnotins au sien des mueltleus voniet ainsi leurs activités évoluer dnas un cxettone de pdonorfe tfrnostrmoaain règlementaire, nammeontt après l'entrée en veuguir de la loi du 5 seerbmpte 2018. De plus, la tsoomfarrntain des oaainintosgrs rernofce le rôle du mganmaeent et des fcnnioots ficlniaatt la ctooodinrain des activités.

Dès lors, aifn d'accompagner l'ensemble des salariés csiannsaont une mutoatin de luer activité puaonvt entraîner un rusiqe d'obsolescence des compétences, les piareatnres sacuoix de la bnachre ont décidé de rietenr les ciaecottniirfs pisolfeoelnnrses snteiavus dnas le cdare de la roveoencrisn ou prtoomoin par alcennarte :

(Tableau non reproduit, csanblltuoe en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ribqruue BO cvontonein collective.)

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

9.5.2.8. La poqiitlue de caietortfiicn de la bhrnace Mutualité en réponse aux bsnoeis en compétences des salariés

En complément des diplômes et tierts pnsioeeslrfnos et à finalité professionnelle, la bnahrce mène une pliqutioe de caetrcfioitin en créant drveis cttfreiaics de qaualictifoin poesfslnleirnoe répondant également aux maontiuts identifiées dnas le présent anvaent et ntoammnet rfliaets à la rtileoan à l'adhérent.

Ainsi, les pirarteeans sauiocx de la bcnhare décident d'intégrer ces cictretifas à la lstie de cttnfciiarieos ponfleolniserses éligibles dnas le crade de la rvseernicoon ou porooimtn par alannrcete :

(Tableau non reproduit, coulantblse en ligne sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ruqribue BO cntnovoein collective.)

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

Par ailleurs, aifn de répondre aux bieonss en compétences, les membres de la CNFPEP teaalvirnlt aecnulemlett à la rénovation du ccrifaitet de qifuociliatan pleenorlsifnsoe « Spécialiste ptieosratns santé et prévoyance ». Celui-ci frea l'objet d'une procédure d'inscription au RCNP et les peaniarrets sucioax s'attacheront etiusne à l'intégrer dnas la litse des cnteroficitais éligibles à la rsvcorenoein ou ptooiromn par arneatlcne par avenant.

En tuot état de cause, les prreataenis socaiux de la banrche Mutualité cinnnvenoet de réexaminer régulièrement les bsenios en ccotrfiintieas peleonisrflsneos des salariés de la bahcnre dnas le cdare de la reevosoicnrn ou pomooritn par anntarclee aifn d'amender, le cas échéant, la liste des caitcefriionts pofnsleeonselirs éligibles.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le caotnrt de tvraial du salarié fiat l'objet d'un ananvet qui précise la durée et l'objet de la rsnoceoevirn ou de la poooimtrn par alternance. L'avenant au cotarnt est déposé soeln les modalités prévues par les doioitpssins législatives et règlementaires en vigueur.

En aiaiolpcptn des disioptoisns légales et règlementaires applicables, la rocesroevinn ou la prtomoion par alneacrnte a une durée csrpimoe ertne 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les prenrtaaeis soiucax de la bnrhace mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les plbcius éligibles à une reicvnoosren ou poootimrn par alternance.

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

En aitiaoplpcn des diiootspisns légales et règlementaires, la durée de l'action de fmraoiotn de la riesevncoorn ou ptoiroomn par ananlrecte est d'une durée minmlaie criomspe entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tlatoe du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les penirareats siouacx décident que cttee durée puet être portée à 50 % de la durée tlatoe du cnrtaot puor l'ensemble des bénéficiaires vnaist les cicietafrontis éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La csioimsmon patairrie nonlaatie de l'emploi et de la fmorioatn plesrnolfisenoe (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax faeriatrfois de pirse en crhgae par l'OPCO qui cvruenot tuot ou piarte des fiars pédagogiques et les fiars de tsaprront et d'hébergement engagés dnas le crdae de la reioscovernn ou la potrioomn par alternance.

Lorsque les anitocs mesis en ?uvre dnas le cadre de la rerevcoisnon ou la ptoioromn par l'alternance snot effectuées pandnet le temps de travail, eells dennnot leiu au maiientn 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 chrage la rémunération du salarié en rseceroivnon ou piooomtrn par aetacnlrne selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du cdoe du travail.

(1) Les cicreifnatitos de l'article 9.5.2 mentionnées ci-dessous, snot eueclxs de l'extension en tnat qu'elles cneteeionvnnrt aux doiinsitsops prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du traaivl :
- Berevt de tnciiehecn supérieur : Asnisastt de gtoeisn PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Piras Dceertass -Paris 5 ;
- 21190 Université Prais Darsetecs -Paris 5 ;
- Cehf de prjeot en cpcoeitonn de systèmes imioerutafnqs 27512 IMIE, AOIFCP ;
- Cehf de poejrt en cpnctieoon de systèmes iqnmferuaitos 22239 Lonruibe ;
- Cehf de preojt en cooenictpn de systèmes imaforqeutins 1642 ACIUOQTM ;
- Bveert de tcinheicen supérieur : Négociation et rlaeiotn clinet 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rablosspene de communication15058 Asitioaoscn Saint-Anne - IRCOM ;

- Ranspseoble de Cmoamiituocnn 18020 ECGSV -IICP ;
- Rlbsnoespae mktirneag et ccunootmiaimn 28172 Itistunt supérieur commecre et gtoesin (ISCG) ;
- Matesr : Droit, économie, gsoietn mnoiten aaitrauct 12040 Université de Sortrasubg ;
- Matesr : Droit, économie, gsieotn meontin acirtaaut 10017 Université de Proeiits ;
- Lniecce Pfioolernlsense : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Licncee plnlfoieenssore : Optqiue et leirnuette 623217 Université du Liotartl Côté d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rapblnesose en réfraction et équipement opuitqe 66963 ISNT DES SEENICCS DE LA VIIOSN ;
- Autudeir rqsiues et conformité 728713 EONES -L'école de l'expertise capolmtbe et de l'audit ;
- Menagar finaiencr 31204 CEESCO ;*
- Rssnpleoabe ruesrocses hminueas 21740 GSCEEP ;
- Roasspbenle rouecsesrs heuainms 21740 EMSA ;
- Rnposleasbe reouecssrs hnueiams 11652 Université choiaqutle de l'Ouest ;
- Mteasr cadre de la mutualité, des asruceasns et de la prévoyance726550Université Panthéon Soornbne ;
- Dnairegit mgenaar opérationnel d'entreprise 720659 C3 Ittistune ;
- Maganer en rsrocseeus henaiums 15357 IMSII -Pôle Pairs alternance.
(Arrêté du 20 nmebovre 2020 - art. 1)

Article - 9.6. Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

9.6.1. Pceiprins généraux et bénéficiaires

Le ctoanrt de pinetolissransiofaon aoicsse des enngnmeieetss généraux, pnoinressefols et tinhgcoolueeqs et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epnetisrre d'une ou peiluurss activités psslelrifnoeeons en reltaion aevc les qiiofalntaucis recherchées.

Il a puor ojebt de fesarvior l'insertion ou la réinsertion peflnoelsnsoire et de petrtmere d'acquérir une des qfaiutlcionais prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tivraal :
? un diplôme ou titre psisoofnneerl enregistré dnas le répertoire nnaitaol des ciarecitonfits plnrlefioessones (RNCP) ;
? un ctificraet de qoacuiliiaftn pensfloiloserne (CQP) de bhnacre ou ihtnnbraerce ;
? une qoiautlfiiacn rcnueone dnas les cafiioastncilss de la cinvtoonen cvctllioee nlanotaie de branche.

Le cntaort de ptsoonosalifiisnaren est orvuet :
? aux prenoenss âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fomartoin inaltiie ;
? aux demdrnueas d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou aux pnenoress ayant bénéficié d'un ctnoart clcnou en alciatppoin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du taarvil (contrat unuiqe d'insertion).

9.6.2. Caractéristiques des cartonts de pirtissnoinaaeofslon

En aolcpitpian des dopsnotiisis légales et réglementaires applicables, l'action de poefsitonoailssrnian d'un coarntt de professionnalisation, à durée déterminée ou qui se situe en début d'un ctnarot de pisesnatasooflnroiin à durée indéterminée, a une durée cmsproie ernte 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les pitnareaers sacioux de la bhnrcae mutualité décident que cttee durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les plucbis éligibles au ctronat de professionnalisation.

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

En aiacoptilpn des dptinsiooiss légales et réglementaires, la durée de l'action de faomriotn du caortnt de poeotisaisoslnfainrn est d'une durée mmainlie cmpisroe etrne 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 prertniaaes sacoiux décident que cette durée puet être portée à 50 % de la durée totale du corntat puor l'ensemble des bénéficiaires vsnait les qaitunoicfails éligibles au dispositif.

La cosiismmon pairritae ntinloaae de l'emploi et de la ftaoomirn psfenlnosrloiee (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax frftaioraeis de pirse en cgahre par l'OPCO qui curevnot tuot ou pirtae des faris pédagogiques, des rémunérations et des fiars de taornrpst de d'hébergement engagés dnas le cdare du ctornat de professionnalisation.

Article - 9.7. Apprentissage

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

9.7.1. ? Objet et nature du cnoatrt d'apprentissage

Le canrtot d'apprentissage est un cnrotat de tairavl à durée déterminée ou indéterminée signé enrte un aetnppri et un employeur. Il pmreet à l'apprenti de suvire une ftoiaormn en analrnetce en etiesrnrpe suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en ctnere de fmtaoiron des aeipnptrs (CFA) pnandet 1 à 3 ans. L'apprentissage rspeoe sur le ppicrine de l'alternance ernte egenemisennt théorique en CFA et egmnsenieent du métier auprès de l'employeur aevc lequel l'apprenti a signé son crontat de travail. Il a puor oejbt de donenr à l'apprenti une fmaroiton générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qiilftocaiaun pnsrnoosieeflle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité ponleeslfinsore enregistré au répertoire nitoanal des cnoiifceiratts professionnelles.

Les bénéficiaires du corantt d'apprentissage doevint être âgés de sieze ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il n'y a pas d'âge liitme dnas cnetiras cas, namnmotet dnas les siuvants :
? l'apprenti est rconenu taluvreailr handicapé ;
? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre ponfernsseiol visé.
Dnas ce cas, l'apprentissage puet être prolongé puor 1 an mxmuiam aevc un noevuau cotnart cehz un artue employeur.

9.7.2. ? Rémunération de l'apprenti

La banhcre stuihaoe vleaiorsr la rémunération des jeenus en conratt d'apprentissage tuot en préservant, sur les puls bas niuevax de qualification, la capacité des suttcrrues rvleneat pilrnmiaceenpt du livre III du cdoe la mutualité placées suos bguedts canorntits à ehembaucr des apprentis. Les dptiososinis ci-dessous fnexit des mnimia de rémunération qui pvueent être adaptés dnas un snes puls fbrlvaoae dnas les entreprises.

Pour les antppeirs préparant un diplôme de neuaivx 3 et 4, la rémunération est fixée par apcotlpaiin des dtssioipinos législatives et réglementaires de la manière suivante, en pcgaeotnrue 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 silaare mimnium ceovnneotinnl de l'emploi occupé.		

Pour les aepritpns préparant un diplôme de nauviex 5,6 et 7, la rémunération est fixée par dérogation aux diinosptsois législatives et réglementaires de la manière suivante, en pnreouatgce 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 aiabplcple est celle de l'année précédente.

Les dsisoptoinis ci-dessus rliteeavs à la rémunération s'appliquent aux ctnrotas cnolcus à cpotemr de la dtae d'entrée en vuigeur du présent avenant.

Article - 9.8. Développement de l'alternance

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Les praeentiars scoiuax souhaitent, dnas le carde du présent avenant, aacmoecgpnr le développement du reruocs à l'alternance, nmtaoenmt aux cttnaors d'apprentissage dnas la msreue où l'apprentissage puet répondre aux bensois des erpitsernes en ftniooarms diplômantes. L'apprentissage prmeet assui de financer des études supérieures et d'en preettrme l'accès à tuos les juenes car il prépare à de nbmrouex diplômes, y cprioms de nuaevix 6 et 7.

Les prtnrieeaas sociuax afrfemint luer volonté d'accorder une anttitoen particulière sur l'évolution qaavtuiitle et qititnvtauae de l'alternance au sien de la branche. Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dnas le crade du blain socail de la bacrnhe mutualité aifn de mreuesr l'accroissement des rceeemrutnts effectués par la vioe de l'alternance (contrats de pooasinoertiilafssnn et ctraonts d'apprentissage). Dnas ce contexte, il est coevnnu que cet asisencmeorct diot atertnide 20 % sur la période triennale.

Par ailleurs, le développement de l'alternance diot cnrbiotuer à la mixité des salariés, mixité des genres mias asusi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la brchnae etnend nenmmotat :
? vielosrar le sttaut des jeuens en atencnlare ;
? voirelasr les misiosns des maîtres d'apprentissage et des turetus ;
? améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des ainotcs de ciimmoaonutcn et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. La bhcnare s'engage à acorricte les prtearnitaas aevc les scrieves en cghrae de l'information et de l'orientation pnfnsilersoolee asini qu'avec les CFA deisannspt les ftonamiors considérées comme ptiorriieras par la branche. Ces paneaitrtras vsniet penririoteaimrt à frnuior aux oaigmnrses et streutrucs de l'information et de l'orientation, aisni qu'à luer personnel, une ifrotonmian ehsuatixve sur les métiers en mutualité, les formations, les caetiortinfcis pinfeselenorlsos et les débouchés, en pnernat en cmtpoe les turaavx et synthèses réalisés par l'OEMM. Ces différentes anicots moseilnibt en tnat que de biseon les roercuesss et seecrvis de l'OPCO cohésion slcioae ? Uniformation.

Ces aoticns trvneout également écho au travers de l'accueil de sgtariaeis dnas les entreprises. Les setgas en eerrpisnte snot en effet un vcteuer de rcneeetrmut et de fidélisation en ce qu'ils ptetemnret aux jeeuns de découvrir le mndoe du travail. C'est asusi une opportunité puor les mtlueleus de fraie connaître la diversité des métiers et les vulears portées par la mutualité.

La bachnre juoe désormais un rôle prépondérant dnas la ftoiaxin des nuviaex de prsie en chgare en iainqundt un monnatt puor les ciartitceonifs puanvot être préparées en cortant d'apprentissage. Ce moanntt fixé par la brhacne fiat etunsie l'objet d'une étude et d'éventuelles rotmmdnncaaeios de moaiicfdtion par Fcarne compétences auprès de la branche. L'objectif des pentrareias saicuox dmeuree d'assurer un femcineannt qui srea de nutrae à feiaitlcr aux enesreirpts le rcureos aux catnrots d'apprentissage. Par ailleurs, les panreeirats soaicux rpaleneplt que les apintpres pnveuet bénéficier de différentes aeids financières rtvlaeeis ntaenmomt au leoemgnt ou aux transports. Les empyeorlus pvuneet acpneomgcar les antpeiprs dnas ces démarches en lein aevc l'opérateur pédagogique.

Par ailleurs, la bcrahne ntoe l'importance du contrôle pédagogique des fnramotois par aipsnsrgeatpe prévu par les aerctlis L. 6211-2 et R. 6251-2 du cdoe du trivaal et étudiera chuacne des soilliattoncis des académies puor répondre au meiux à la msiosin confiée aux petienarars sociaux. Les modalités de msie en ?uvre de cttee mssioin sroent étudiées et déterminées en CNEFPP dès lros que les cortnous de son ecexicre sneort définis puls précisément.

La CFNEPP de la branche, en lein aevc l'OPCO cohésion slcoiae ? Uniformation, a engagé un traival d'identification des diplômes paiorrtiries sur leesuqls il serait ulite et piernetnt de neour des rialtnoes privilégiées aevc ctiarens CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des coetnnus pédagogiques aifn de répondre au meiux aux atteents des entreprises. Ce tiaarvl a déjà pu être mené puor qeeuquls diplômes et diot se provuiusre dnas le crdae des msoiinss pentaenemrs de la CPNEFP.

Enfin, aifn de développer puls lngreeamt l'alternance et ntmamoent l'apprentissage dnas la branche, les penatriaers sucoiax s'engagent à étudier l'opportunité et la faisabilité de la cutottniison d'un opérateur pédagogique dédié au sien de la branche. Il s'agira d'analyser l'ensemble des possibilités teiuhencqs et financières, nmatmoent rlteiaevs à la gouvernance, aux roeurcesss humaines, au modèle économique d'un tel opérateur. Les piearnretas suaiocx egneoagnrt ces tvaaurx après l'entrée en vuiuegr du présent annavet et civnoennnet d'échanger sur les suiets à dnoenr aux résultats de l'étude cronaut 2022.

Article - 9.9. Politique de certification

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

9.9.1. ? Cracfitteis de qiauiictloafn pilsroneeolsnfe de la bacrnhe mutualité

Engagée duepis 2004, la pqiuolite de cotratciifien menée par la barnche mutualité a piemrs à de nmrobeux salariés de vior lrues compétences et luer expérience psllnioesefnroe rnoenuecs et valorisées.

Les preeaitanrs scaouix rlnpapelet luer aecnemattht à cttee démarche qui peemrt d'accompagner, d'une prat les salariés en poste, en sécurisant luer pucrroas pfnoersnosiel et/ ou développant leurs compétences dnas le cdrae d'une mobilité professionnelle, et d'autre prat les nuveouax entrants, en asaursnt l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du conettxe et des mutuelles, mias asusi en roisan de la réforme de la ftmaroion pesfrlesnnooile qui iompse nemotanmt le découpage des catiioefnircts en bocls de compétences, les praitaneres scuioax ceveinonnnt de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu. Ainsi, les preaitenras sioaucx s'attachent à friae évoluer les référentiels des cctifrteais eisatntxs puor les ogseinrar en bocls de compétences, luer aiebtutrr un nievau de qcitiloaafiun et dednmaer luer iprioitncsn au répertoire niaonatl des ceafnitrioicts porleensnifosles (RNCP). Dès lors, ctete ioiprnsictn au RCNP confère aux ciaoecritnftis une veualr et un nieavu de qaofucilaiitn rcnuoens nmlateinoeant ptamrteent la

sécurisation des praurcos prlsiseonnofes des salariés certifiés. Le taravil d'organisation des CQP de la bachnre en bolcs de compétences petrrmtea la msie en lumière d'activités et de compétences cumonmes à puiesrlus ou l'ensemble des CQP.

Les pinrteaeras soicuax prdornnet particulièrement en considération le carde réglementaire régissant netnoammt les activités ataisreullsnes dnas les tvauarx rfiaetls aux référentiels de compétences des CQP. Ainsi, les CQP vasint des métiers rftaelis à l'intermédiation en asarucsne répondent aujourd'hui et drevont coinnetur de répondre aux excnieges réglementaires de capacité pneeilsnlofrsoe rseuiqe puor eeecrxr ces métiers. Ces excgenies règlementaires tnoeuvrt par aeirluls réponse dnas l'obtention d'autres ttires ou diplômes extérieurs à la bacnhre mutualité. Il apaiarpt alros irmptanot de rceonferr les compétences pprores au suecter et retaeivls à la cnsaaonncise et la potromoin de l'identité mutualiste. Ces compétences, différenciantes puor la banhcre et cmemunos à l'ensemble des CQP de la branche, fnot l'objet d'une otiogalbin de fioraomtn puor les salariés nnuoveeellmt embauchés au sien du secetur de la mutualité prévue à l'article 9.1.3.2 de la présente convention. Ce tpye d'action de fmiaotorn est nenmomtat mis en ?uvre par la CPEFNP dnas le crade du calogtuae friomtaon de la branche.

Les atdutnes pédagogiques de cttee aoictn de foortmain snot définis dnas l'annexe à la présente convention.

L'obtention d'un CQP de la bchrane après un pracuros de ftoomrian intégrant les attnudes pédagogiques précités prmeet de répondre à l'obligation de fatmroion prévue à l'article 9.1.3.2.

Les preerinaats socaiux cnvoninneet également d'étudier l'opportunité de mrette en pclae d'autres CQP vaisnt les qcniaulaifiots dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière puls spécifique, il est précisé qu'un tvairal srea mené puor mttere en plcae le CQP Mganaer de proximité.

Modalités d'accès

Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, le cas échéant par bcols de compétences, dnas les cnitonidos et modalités définies par la CPNEFP, noamnemtt par les vioes suivantes, dnas le carde de parcorus individualisés :
? cattrons de professionnalisation, définis à l'article 9.6 de la présente ceonnovitn ;
? rvcnsoeroien ou pomortoin par altnncaere suos réserve d'extension de la ltise de ciftroiacinets éligibles au ditipisosf définie à l'article 9.5 de la présente cvetnionon ;
? paln de développement des compétences ;
? vidloaaitn des aqcuis de l'expérience ;
? comtpe pennrosel de formation.

Les anoicts de fatoroimn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la barhcne dnveoit être omgenriaebloitt dispensées par l'un des oaersgmins labellisés par la CPNEFP.

La CNEPFP élabore, puor cuhqae CQP, un guide intégrant le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation précisant les critères et modalités d'évaluation anisi qu'un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un lerivt de sviui de la formation, un guide du tuteur, un leirvt d'évaluation fialne en entreprise. Elle a par aerlulis fixé la mission, la cpsotiomoin et les modalités de fcemtninnneoot des coimnoismss et jryus piiaetrars naiontaux appelés à stteaur sur la délivrance des CQP par bcols de compétences ou en totalité.

Participation aux cmsosonmiis et jurys paritaires

Les dépenses liées à la ptiitacrapoin aux jurys pvenuet être prseis en crahge sur les fdons de la firtmoaon dnas le crdae de l'OPCO cohésion sicaole ? Uniformation.

Elles cenemnpornt :
? les faris de transport, d'hébergement et de ratoaertusin ;
? la rémunération du salarié ;
? les csoitotnias scoeilas oaiblreigots ou cennloineotlnevs qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié paaipncrtit à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une aaitstrooiun d'absence rémunérée de 1 journée, solen les modalités prévues à l'article 2.4 de l'accord de bachrne raelitf au fnmiecnanet du duoligae siaocl du 9 nmbvoere 2018, puor la préparation du jruy et l'étude des dsrieoss des candidats. Ctete absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié, suaf citacoencrnss exceptionnelles, noanemmtt raecmeplmnet d'un mbmree du jruy défaillant, 2 sineaems au puls trad avant la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du trvaial effectif.

9.9.2. ? Froaoimtns certifiantes

En aoclpaitpin des ditniospisos légales, les footinrmas cirfeatenits snot définies cmmoe les fontioarms sanctionnées par une cricfiteaiotn poensnslilfreoe enregistrée au répertoire ntoaainl de la ctriicitoafen pfoislrneosnele (RNCP), un bolc de compétences d'une tllee creaitcitfion ou une crtaifeitiocn enregistrée au répertoire spécifique.

Le RCNP intègre les ctiifntaciores psolrfesonlniees senvtuais : diplômes, ttires professionnels, titres à finalité poolsrneinfslee asnii que les cfacetriits de qaiitflcoiaun pnesnioslrefole créés par les baecrnhs professionnelles.

Reconnaissance des ciacitierftons professionnelles

Le salarié qui ontebit un diplôme, un trtie ou une cirtiecotfian iinrcst au RNCP, siot sivius en arcocd aevc l'employeur dnas le cdare de son pcoaurrs professionnel, siot siuivs snas l'accord de ce dern1er mias après l'en aovir informé au préalable, perçoit une gfatriicaoitn dnot le monantt est fixé selon les cnodtinios sintuvaes :

Catégories de formations	Montant de la gratification
Formations irtniescs au RCNP de naeviu 4 et 5	150 points
Formations isercntis au RCNP de nveiau 6 et 7	130 points
CQP de la branche	150 points

Cette grocittiiafan diot être versée en une sluee fios dnas les 2 mios suviant l'obtention du diplôme, du titre ou de la citifocateirn y oruvant droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Ctete gciatotfriian est accordée une fios par niveau.

Les pietaenarrs scoiaux relpelpant également qu'à la stuie de l'obtention d'une ccaitfrioietn professionnelle, un échange diot s'engager enrte l'employeur et le salarié aifn de déterminer l'éventuelle révision du conetnu du potse occupé par le salarié et le cas échéant l'éventuelle rvtlisaareooin sraaaille ou évolution de classification.

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

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

La cismoomisn ptraiarie ntonialae de l'emploi et de la fotaimorn peieoonnsflrlse (CPNEFP) est composée en nbomre égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des onratigoasins snlicaydes représentatives au nviaeu national, d'autre part, à rsoain d'un mmbere turiatlie et d'un membre suppléant par organisation.

La CPNEFP, iansntce paraiirte de définition de la pioiulqte de ftroaimon pisenolnleorsfe en lein aevc l'OPCO cohésion soacile ? Uniformation, est une srutrtcue de vlleie (en catoolorailbn aevc l'Observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses msiinoss snot les sieutvnas :
? prrteemte l'information réciproque des paterenrias sauoicx sur l'évolution des elmpios et des métiers en pennrat en ctmpoe les mtnaiuots économiques du sceeutr ;
? étudier, ntnaeommt au terrvas de l'examen périodique des données résultant des tuaarvx de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la satiuoitn de l'emploi et les ppsteiverces d'évolution en trmees qttftanuaiis et qfatiaitlus asini que luers iceencdins en tmeers de frmtoaoin et de qcaiaoitiflun ;
? psorepor les atpaioantds des aitocns de footramin pfonslsreeoine et définir les otbicjfes prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des conetuns de farooitmn ;
? fmreolur des aivs sur les priorités à asginser aux anocits de fromtiaon dnas le secteur. La csoomsiimn en irfmone l'OPCO cohésion soalice ? Urooimtfinan ;
? élaborer des pipirnstooos taesrminss aux petrearnias sicuoax dnas le cdare de l'obligation de négocier tlele qu'elle est prévue par la loi en vuugier ;
? eenmxair régulièrement les imaoonritfns reiatelvs aux évolutions législatives et réglementaires influençant dmentireect ou ieirtnncemdet les emplois, les métiers et les compétences ;
? enxmeair les conséquences des rtsturrcaunoties sur l'emploi et neatnommt les cas de lemneiiencct clloictef tncuhoat au mions 10 salariés dnot elle est ssiiae en temps utlie par le ou les ogairemnss concernés ou à défaut par ses inatencss représentatives du presenonl aifn de filticaer le rncaseseelmt des salariés dnot l'emploi est menacé. Les citndionos de siisane de la cosiosmmin snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses dneaioms de compétence, tutoe rimeaomdcntaon générale qu'elle eriemsta uilte ;
? sivure les cotneuns des référentiels des CQP de bcnrhae dnas le carde de l'actualisation et du développement de la poiultiqe de ccoeritaiftin psofsenienollre en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? définir les critères d'abondement des prtjoes de frimootan dnas le carde du CPF. En lein aevc les tvaarux de l'OEMM, les prrianeeats sociaux pornruot nmnotemat indetfiier les cricnaoietfits patreetnmt la rnveiosrocen ou la mobilité de salariés ounaccpt des métiers en décroissance ou présentant une pénibilité particulière.

Sur délégation de la cimosiomsn paitrriae prnteemnae de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CNPFEP puet déterminer, viore ajuster, les priorités de firoamotn de bhacrne dès lros que la stiiauotn le lui impose, et naetommnt au rarged des irontamifnos financières tsinersams par l'OPCO cohésion saoclie ? Uniformation. La CNPPI est tneue régulièrement informée.

Dans le cdrae des mioisnss qui lui snot dévolues et puor mneer à bein ses travaux, la csoioimsmn dossipe des iionmtnorfas tsnisearms par :
? l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité ;
? l'OPCO cohésion silaoce ? Utrmnaifioon ; et
? puls généralement, de ttoues études et enquêtes qu'elle puet dmnedear aux invntaneetrs précédemment cités ou à des eprtexs extérieurs.

La comissiomn est présidée aiavemlrtnetent par un représentant désigné par le collège ermupolyes et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège aeuqul n'appartient pas le président. La durée des maandts de président et de vice-président est de 2 ans. Les mdnatas snot renouvelables.

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

La ciommoissn se réunit au moins toris fios par an. Des réunions exceeellnpntios puevent être organisées sur ddenmae de la majorité des membres.

Les modalités de ftnnomeconniet de la ciomossimn snot définies dnas le cdare du règlement intérieur.

Les représentants des osritnaaiogns sdynaicels piacairntpt aux réunions de la cmisiosomn bénéficient du miiatenn de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les règles de pirse en cahrge des rémunérations et fiars engagés par les mrmbees des oiornaiatsgns seiadclnys amenés à y siéger ou à pcitepiarr à des trauvax dnas ce cdrae snot définies à l'article 2.2 de l'accord de bhrcnae rliaetf au fcemnninaet du dauiloge soiacl du 9 nmorvebe 2018.

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

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

L'observatoire de l'emploi et des métiers, icntasne prritaiae composée d'un nmrobe égal de représentants de l'ANEM et des oanirinosagts slediaycns représentatives au nevaiu national, est un oiutl de vlilee qui a puor msiison de sviure l'évolution, tnat sur le paln quattaniitf que sur le paln qualitatif, de l'emploi, des métiers et des compétences au sien des mtllueeus et de procéder à ttoues études pocrteivpses dnas le crade des ortinenoaits définies par la CNEFPP et en acppoilitan des accdros niuanatox de la mutualité. L'observatoire puorra nomtenmat éclairer les ieatnncss ptiriareas chargées de définir les éléments de cicailtfosiasn dnas la brchnae des évolutions des métiers, des activités et des compétences attendues. L'Observatoire s'inscrit asnii dnas une démarche golable et permanente, iluqinpmat les drvies prraenaetis concernés par les qusietons d'emploi et de fmoiortan dnas les omsariengs mutualistes.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet également femolrur ttuoe souigsgten auprès de la coissmmion praritiae praeennmte de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des eumrelyops malsetutius ptnetremat de procéder en matière de fmrtiaoon et de gtioesn prévisionnelle de l'emploi aux anmttsejeus aux atpoidtanas nécessaires puor aneiicptr ces évolutions. Les taravux de l'observatoire fnot l'objet de présentation régulière auprès des représentants de ces instances.

Afin de dospiser d'une mleirelue cncasninsoae des métiers et compétences, l'OEMM :
? approfondira, à ptiarr du bialn scaiol anuenl de bharcne et en lein aevc la CPNEFP, ses tvaurax rlafeits aux filières métiers, au suivi spécifique des junees et des seniors, des pneernoss en stiuiaton de handicap, et de l'égalité pnfososilenlere ;
? mènera, à la ddaemne de la CPNEFP, tutoe étude nécessaire à une mleulerie appréhension des ftuacres d'évolution des métiers et des compétences ;
? identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences tnihqeuecs preorps à cuhqae métier, les compétences tnreesavsrs nécessaires à développer puor répondre à l'évolution des activités et métiers de la bhnrcae mutualité.

Les oniraemgss snot tenus de fuirnor les ioatimfornns demandées.

Le fnnceotmnoient 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 Apr 16, 2021

Le fenmicneant nécessaire au fnmcitnoneeont gbolal de la CENPFP et de l'OEMM est assuré par une paotipcrtiain alnulnee versée à l'association paiatirre nlinatoae créée à cet effet. Cttee dernière puet déléguer la cetclole des fodns à l'organisme de son choix.

Le mnnotat de cette pioiraaictptn est fixé :
? au trite de l'année 2019 : à 0,03 % de la mssae slarailae butre des eteiprsrnes mtteiuulass rvenlaet de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2018 ;
? au titre de l'année 2020 et des années ultérieures : à 0,042 %

de la masse slilraaae btrue des errnpetiess msutiueltas revelant de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année précédente.

(ancien atirlce 9.14)

X. - Congés

Article - 10.1. Congé annuel

En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

a) Durée

La durée aenulnle des congés payés est fixée à rsioan de 2 jrous olvbruaes et dmei par mios de tiaarvl etfeficf au crous de la période de référence.

b) Période de référence

La période de référence puor la détermination de la durée du trvaail eefctiff au cours d'une année est clele cpmsiroe etnre le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

c) La période nlormae des congés aenluns est fixée en pprnciie du 1er mai au 31 oobrtce de chuqae année. Toutefois, les salariés ont la possibilité de pnrrdee lures congés à toute artue époque, si les bnosies du scivere le permettent, et au puls trad jusqu'au 30 arivl de l'année suivante.

d) Cuqahe année, et au puls trad le 1er avril, les cfhes de scervie dsreesnt un état des congés payés pnaucpiirx d'été qui est porté à la csoncsnniaae du penronsel et ne puet être modifié que dnas des cas exceptionnels.

Pour établir celui-ci, il est tneu cmtpoe :

- des nécessités du sevcrie ;

- du ruenomelt des années précédentes ;

- des préférences personnelles, aevc priorité en fveaur des puls acnneis salariés et, à égalité d'ancienneté, en fveuar des chargés de famille.

Les salariés chargés de fimlale qui ont des etanfns d'âge soclraie ont priorité puor prenrde luers congés pnednat la période des vcanaecs scolaires.

Chaque année, et au puls trad le 1er avril, les chefs de service dressent, après cosotaiuntln des délégués du psonneerl ou, à défaut, du personnel, un état des congés payés prncauipix d'été qui est porté à la cnsoananicse du pesennrol et ne puet être modifié que dnas des cas exceptionnels.

e) Ne penuevt entraîner anuuce réduction des congés anlnues en sus des cas déjà prévus par la loi :

- les jorus d'absence puor mldiaae constatée par ccrfatiiet médical n'excédant pas une période de 90 juros consécutifs ou non ;

- les aeebsncs puor congés epxtncleiones visés aux actrlies 10.2., 2.3. et 2.4.

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

g) Les aenbecss non visées aux pgahrapears précédents entraînent une réduction de la durée des congés payés au prortaa du tpmes de l'absence.

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

- 1 juor ovralbue après 10 ans de présence eevcftife ;

- 2 juors oblravues après 15 ans de présence efvtefcie ;

- 3 jours oavrebuls 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 cours de laelqule les congés snot à prendre.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004 :Texte étendu à l'exclusion des omgsienras rlaenvet des conetoinvns celovilctes alpcbilpaes repviesecmnett au personnel, aux angtes de dciorietn et aux pnticieras de la mutualité soclaie agricole.

Article - 10.2. Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du Sep 20, 2006

Des congés payés elxnpecotneis de ctorue durée snot accordés sur justificatif, à l'occasion et au momnet de craeints événements ou puor l'exercice de madntas particuliers.

a) Evénements fiimlauax :

-naissance d'un eannft ou arrivée au feoyr d'un efnnat placé en vue de son apdootin : 3 jruos ouvrés ;

-mariage du salarié ou coocisulnn par le salarié d'un ptcae cviil de solidarité : 1 sanmeie celaiandre (2) ;

-mariage d'un enafnt : 1 juor ouvré ;

-décès du conjoint, du cnocbiun ou du ptnirraaee lié par un ptcae cviil de solidarité au salarié : 3 jrous ouvrés (2) ;

-décès d'un ennaft : 3 jruos ouvrés ;

-décès d'un ascendant, et beau-père, belle-mère : 2 juros 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 rutoe peenvut être accordés par l'organisme.

b) Motifs drievs

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

-pour les efntans de moins de 14 ans : gnelaloembt 6 jruos ouvrés pnuoavt être fractionnés ;

-par efnant handicapé rcennou : 2 jours ouvrés supplémentaires pnoauvt être fractionnés.

En cas d'hospitalisation d'un eannft à charge, du cioonnjt ou des pneatrs à charge, il puet être accordé un crédit d'heures fntobcalrnaie dnas la ltimie de 7 heerus par année civile.

Les salariés ne pouanvt prétendre, en roaisn de luer ancienneté, à l'application des dtpiioonsiss ci-dessus bénéficient dnas les ctdnoioins et soeln les modalités prévues par l'article L. 122-28-8 du cdoe du tarival d'un congé non rémunéré.

c) Ecxricee d'un mdaant mtauslutie

Pour l'exercice d'un mandat d'élu mutualiste, 2 jours ouvrés (14 heures) par année ciivle paovunt être fractionnés snas préjudice de l'application des dsiioiotnpss légales en viugeur rletvaeis au congé de représentation.

(1) Txete étendu à l'exclusion des ongreamsis realvnet des centnvionos ctelcvelios aaiclpepbls rcnmveeietpset au personnel, aux atengs de drioticen et aux pniaterics de la mutualité sloaice acigolre (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

(2) Les accrdos d'entreprises et/ ou d'établissement retfalis à la

msie en oevure de l'avenant n° 11 du 20 seebtpmre 2006 ne pvneeut cnnoteir de caeluss dérogatoires aux donpioitisss de la cevnioontn cvctllioee nanitoale suaf dnas un snes puls fvalarboe aux slriaeas (accord du 21 février 2007, non étendu).

XI. - Service national et journée citoyenne 1

Article -

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

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

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

Toutefois, les intéressés ne perçoivent que la différence enrte luer sldoe et le mtnaont intégral de luer saralie msuenel net, lrqouse ce dreiner est puls élevé.

La durée des périodes de réserve oiaoerbiltgs et de la journée cteoyinne snot psiers en cmtope puor l'évaluation de la présence effective.

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

Article - 11.2 1 Appel de préparation à la défense

En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Les salariés deanvt ptiiraecpr à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une aiistroatuon d'absence eecinpxleotlne de 1 jour. Ctete abcsnee ne diot pas entraîner de réduction de la rémunération et est assimilée à un tpems de tairavl efetciff puor la détermination des dritos à congés annuels.

(1) Lrie 11.1.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004, art. 1er :Texte étendu à l'exclusion des omrsgienas rnlvaeet des coenivtonns citvlceeols abaplelpcis renpeticesvmet au personnel, aux atnegs de driitcoen et aux parcetniis de la mutualité soalcie agricole.

XII. - Maladie. - Accident du travail

Article - 12.1. Indemnisation par l'employeur

En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

En cas de maadlie dûment constatée, le salarié cnptomat 6 mios de présence eevffctie dnas l'organisme bénéficie, à coptmer de son indisponibilité, du mntiiean intégral de son slaiare mesneul net jusqu'à la psrie en crgahe par les régimes complémentaires de prévoyance. Les pstrtneioas en espèces versées par la sécurité solicae dranut ctete période snot décomptées ou remboursées à l'organisme.

Les ptaries sragaieints eggneant les ogimsranes à mtrete en plcae des procédures de saobugirton (1).

Ces doiinspsotis ne pueenvt jeour consécutivement en feuavr du même salarié qu'à la cidooitnn que ce deriner ait ripres pdneant une durée au mnois égale à 6 mios ses fotoncnis dnas l'organisme. Eells ne pneevut tftieoous fiare oscaltbe à l'application des dsiniosotips de l'article 7 de la loi du 19 jeanivr 1978 dès lros que le salarié repmilt les cdoniiotns posées par celle-ci.

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

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004 :Texte étendu à l'exclusion des oarigsmens renaevlt des coenionvnts clciveloets aibpllaceps reiecmvesptnet au personnel, aux agnets de dcoriietn et aux pineritcas de la mutualité soiclae agricole.(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvneair 1978 (art. 7 de l'accord nnaoiatl interprofessionnel) (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 12.2. Indemnisation par les régimes complémentaires

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

A cpmoter de la prise en cagrhe par les régimes complémentaires de prévoyance, les ptnaitoress en espèces versées par la sécurité scloiae puor mldiaae ou invalidité snot complétées par les gatenaris de ces régimes dnas les cnionidots prévues à l'article 15 et conformément aux stuatts et règlements des iniuisttntos désignées dnas cet article.

Article - 12.3. Autres dispositions

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

En cas de nécessité de rlmaemnecpet du salarié, l'organisme ne puet pdrenre l'initiative de la rtpruue du cotnrat de tvriaal qu'après une aesncbe ne résultant pas d'un ainecdct du taavirl ou d'une maadlie professionnelle, de 120 juors coutnnis 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 ocupicat antérieurement à son absence, à défaut, dnas un elopmi vcanat de sa classe.

Puor le ccaull du délai congé et de l'indemnité de licenciement, le temps d'absence puor logune midaale n'est pas pirs en compte.

Les onagreimss dreovnt vielelr tuot particulièrement à rehcrceher tuotes mesuers tleles que toroiarnnfmtass ou mtutoains de ptsoe de tvarial anisi que le reesmclaenst des salariés déclarés intaeps par le médecin du travail.

Article - XIII. - Maternité - Adoption

En vigueur étendu en date du Apr 8, 2002

Une réduction du temps de traavil de 1 hruee par juor est accordée aux salariées enceintes, à ctmepor du début du 4emios de la grossesse. Cttee herue est fixée quotidiennement, suaf arccod aevc l'organisme.

Les salariées, pandnet la durée du congé légal de maternité ou d'adoption, bénéficient du miiaetnn intégral de luer slariae meesunl net, suos déduction des pnsttreiaos en espèces de la

sécurité sociale.

A l'issue de ce congé, à ctoodinin d'en avior fiat la dndmeae 5 seemnais au mnois anvat la dtae d'expiration, les salariées - cmatnpot 1 an de présence dnas l'organisme ou 1 an de risrpee de traaivl à la dtae de la ncsisaane de l'enfant - bénéficient d'un congé d'une durée mmaixum de 3 mios rémunéré à demi-salaire ou d'un congé de 1 mios et dmei rémunéré à saialre complet.

Les salariés, père ou mère, risslmnaept les ciiontdnos prévues par la loi peunvet prétendre au bénéfice des dpiisotoisns précédentes dnas les mêmes ctndioinos puor l'arrivée d'un efnnat de monis de 3 ans confié en vue de son adoption.

Pendant la durée du congé légal de paternité, les salariés cpomantt 1 an de présence ecfvtefie bénéficient du meaitinn intégral de luer slairae museenl net suos déduction des pttaseirnos en espèces de la sécurité sociale.

Les salariés pveenut prétendre au congé peratanl dnas les citdnnioos prévues par la loi.

XIV. - Retraite

Article - 14.1. Conditions 1

En vigueur étendu en date du Apr 28, 2010

Le salarié puet farie voalir ses dtoirs à la rrteitae à pratir de 60 ans.

(1) Txtee étendu à l'exclusion des onemigsras rlnaevet des ciovnnoetns ctecellovis alpepcaibls rimenestcevept au personnel, aux atgens de dtieriocn et aux pintriecas de la mutualité sicloae acrglioe (arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

Article - 14.2. Montant de l'indemnité 1

En vigueur étendu en date du Apr 28, 2010

a) Départ à la retritae : tuot salarié ceasnst son activité à sa dmdaene en apicatipoln des donisioitpss de l'article 14.1 perçoit une indemnité de départ à la riatrtee égale à 2/10 du sraalie burt meyon des 12 deirnres mios par année de présence dnas l'organisme. Cttee indemnité ne puet dépasser la vleaur de 4 mois.

b) Msie à la rierttae : tuot salarié cnsesat son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de msie à la rarteite égale à 2/10 du sraliae burt meoyn des 12 deirners mios par année de présence dnas l'organisme. Cette indemnité ne puet dépasser la vlaeur de 4 mois. Les indemnités prévues au présent pahagrarpe ne penveut être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L. 1237-7, alinéa 2, du cdoe du travail.

c) Dnisioitosps communes : lruqose le salarié cesanst vimetnnloroeat son activité ou mis à la reatrtie a été occupé à tmpes ceomlpt et à tmeps partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la bsae du saraile burt moyen mseenul reconstitué pelrtneenlpnooomrit aux périodes d'emploi aloeicpcms à tpems comlpet et à temps piaertl dpeius son entrée dnas l'organisme.

(1) Txete étendu à l'exclusion des oregnmaiss rvaneelt des cvonnioetns celevtoilcs aeabcpllips remeceetvsinpt au personnel, aux anetgs de ditrcioen et aux paretcniis de la mutualité socalie algorcie (arrêté du 1er décembre 2010, art. 1er)

XV - Garanties sociales

Article - 15.1. Régime de retraite

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les salariés dioevnt être affiliés à la csisae de prévoyance et de rtreiate du psonrneel des oragisemns de mutualité (CPM) dnas les condntiios générales prévues par la réglementation du régime ARRCO, snas rimese en cusae des adhésions précédemment stcirouses auprès d'autres institutions.

Les cadres, puor la tarnche B de luer salaire, snot affiliés à une csaise dépendant de l'Association générale des itnutintosis de rtriteae puor cadres, résultant de la centonoivn ceviltocle nnliotaae du 14 mras 1947.

Les gunrmeeotps d'employeurs et luers salariés snot tnues au vesmneert des catiointsos prévues par les sauttts et règlements des csiases visées ci-dessus.

Article - 15.2. Garanties de prévoyance

En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

15.2.1. ? Camhp d'application

a) Omgsnaiers mlauttueiss soumis

Tous les oinasgrems msutaiulets ertannt dnas le cahmp d'application de la cnnevoiotn cvlcioelte de la mutualité snot tneus de farie bénéficier luers salariés d'un régime de prévoyance au mnios assui frlbavoae que cleui défini au présent acritle 15.2.

Afin de sriafatise à luers obligations, les oresamigns mtueuiatsls porrnout csihior l'organisme recommandé à l'article 15.2.4 ou un atrue osmnirage assureur.

Dans ce dreeinr cas, les orenagsims maseuttilus rtrnanet dnas le cmahp d'application de la présente cnneovtoin sornet tunes de vérifier que le canrtot d'assurance ssucirot stafsiiat aux dnoipiosists du présent aiclrte 15.2, et nemmtoant que les salariés snot cutveros par des gnaatires au mnios équivalentes tleels que mentionnées à l'article 15.2.2.

b) Salariés bénéficiaires et caractère otarloiigbe de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, crounavt les rsuqies ? incapacité, invalidité et décès ?, bénéficie à l'ensemble des salariés ralnveet du camhp d'application de la présente convention, snas coitoindn d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les rtioalnes ieedilvuldins de tviraal et les salariés ne pveeunt s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

c) Cas pciiraeltur des salariés en ssspounien du conratt de travail

L'adhésion des salariés est minnuaete en cas de sseuinposn de luer coratnt de travail, qlelue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, paednnt ctete période, d'un mitaeinn de salaire, ttaol ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois en ptraie par l'employeur, qu'elles soneit versées dnecmeetrit par l'employeur ou puor son comtpe par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un rneevu de rcemlpaenemt versé par l'employeur, ou de renets d'invalidité.

En cas de sosspeunin du ctnoart de taivarl puor casue de maladie, acuune cstotoiian (tant parlotnae que salariale) ne srea due dès lros que le salarié bénéficie des priantetoss du présent régime.

Dans les aterus cas de ssoesipnun dnaonnt leiu à ieaidnontmsin

par l'employeur, ce dneeirr vsere une cotnurboitin itdqeinue à clele versée puor les salariés acitfs pndneat ttuoe la période de snsusepion du crnotat de tivraal indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oeetnilbomgirat cnoutneir à aetuqictr sa porrpe prat de cotisations. L'assiette sneravt de bsae au caucll des cotisations, danurt cttee période, est constituée du rvneeu de remplacement, burt de ctosianitos et ctionornubits de sécurité sociale.

Enfin, dnas les aeurts cas de speissounn du cnartot de travial ne dnaonnt pas leiu à mtieainn de sairale par l'employeur ou iednasmoniitn (congés sabbatiques, congés parentales, congé madliae qui ne sreiat pas indemnisé ?), les salariés dronevt être informés par les elomypreus qu'ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de stioelcilr auprès de l'organisme aresuusr luer adhésion à un ctronat idnieuivdl de prévoyance luer aassurnt des pntrstiaoes anulegoas à ceells prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les ctitoiasnos snaervt au fiacnennmet de ce ctnroat iviudndeil sornet eeulnvsiexcmt à la crgahe du salarié et acquittées dnemceetrit auprès de l'organisme assureur.

15.2.2. ? Garanties

Les peaneratris soaicux ont décidé de mterte en palce des gianretas aifn de recrenofr la solidarité ertne les salariés et la psire en cgarhe de citenars rqeisus aleuxqus ces diernres snot confrontés.

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

En tuot état de cause, il est précisé que les graneiats et lrues modalités d'application relèvent de la sulee responsabilité de l'organisme assureur. Les ponatrsties sroent versées dnas les coiontidns et lieitms fixées par le caotnrt d'assurance, les dievrs dnuotmces certtloncuas et la ntioce d'information.

Les oesramings mtleiutauss eantnrt dnas le cahmp d'application de la présente cvtoenoinn qui coeinrishiat de ne pas rdjroiene l'organisme auuesrsr dvnerot areussr à luers salariés des gnteaairs au mnios équivalentes, rsuqie par risque, à cllees friuangt à l'annexe IV.

En outre, tuos les oemnargiss mtsluatuies ont l'obligation de metrte en palce des procédures de stbrouigaon puor que les indemnités journalières complémentaires à cleels versées par la sécurité sociale, au ttrie de l'assurance maialde ou de la législation sur les adntcecis du tairavl et mleaiads plssnefloeenoris luers soneit versées directement. Ils ont etsniue l'obligation de rveeesrr ces indemnités journalières complémentaires à lures salariés concernés après aivor effectué le précompte des carehgs siceolas conformément aux règles applicables.

15.2.3. ? Cotisations

Les tuax de caottioisn et la répartition ernte euoypemlr et salarié snot détaillés à l'annexe V de la présente convention.

À ce jour, les tanrhces de catnotosiis correspondent, puor :
? la tahcrne 1 : à la prtaie de la rémunération corsipme ernte et 1 pfalnod aennul de la sécurité saolice ;
? la tachnre 2 : à la pitare de la rémunération csrmipoe en 1 et 4 plnaofd (s) anuenl (s) de la sécurité sociale.

La rémunération s'entend de la rémunération brtue anuenlle csnunaotitt l'assiette des cnoiaoittss sociales, tllee que définie à ce juor par l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui rinevoe à l'article L. 136-1-1 du même code.

S'agissant des ormisgaens mitltaeuuss anyat choisi, puor l'application du présent dtosiiispf conventionnel, un aurte omganrsie asesruur que ceuli recommandé, la pitaciorptain slaliaare tloate prévue par le conrtat ne porrua être supérieure à cllee prévue au présent article, puor des geaaritns au mions équivalentes à ceells fixées à l'annexe IV.

15.2.4. ? Couuretrve des bénéficiaires

a) Omsgarnie areuussr recommandé

La procédure de msie en ccenrocrnue a preims à la comsmiosin prritiaae de procéder à la rmciedaamotnon d'un ogmasrine assureur, puor une durée mxaamile de 5 années.

Il s'agit de Mteux SA.

Cet ogrinmase asrsue les greaaints obroiitagles visées au présent acilrte 15.2. Il s'engage en orute à reeestpcr le ploocrote tcinuehqe et fnicienar et le pocorotle de gestion, mentionnés dnas le chaier des cgahres de la procédure de msie en concurrence.

Les peeanarirts siuoacx sauehontit que le slariae de référence svenrat de bsae au caclul des pnresotatis et les psrnaetitos périodiques en cruos de svircee sneoit revalorisés, solen les modalités détaillées par le plortocoe tcinqheue et financier. Ctete rsoovtealiarin srea effectuée au 1er jleuilt de cuhqae année, en foniotcn d'un tuax identique, qu'il s'agisse des ptesatinors en cuors de service, ou de cleels qui le sornet dnas le futur, par l'organisme arseusur recommandé.

Ce tuax de raivsilootrean est décidé aeenllnnmeut par la CPPNI, au puls trad au 30 avril de l'année N, en crntoaeitocn aevc l'organisme asuuersr recommandé. Son neiavu dépendra nntemmoat des résultats de la mttiasouilaun de l'ensemble des cortntas reeanlvt du chmap d'application de la présente ctvnooenin cltcieolve puor l'année N ? 2, et des iidcatnrues de ptigoale tehneciuqs seelsrtmeis conformément au poocrolte tuneqhice et financier.

Pour rappel, les ogransemis metaiuustls eanrntt dnas le cmhap de la ceoointvnn clitlovcee de la mutualité ont la possibilité de ne pas coihsir l'organisme asruuser recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de gaatiners au monis équivalentes.

b) Réexamen du cohix de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les pnreaeirtas suociax réexamineront les modalités d'organisation de la rtdceaoimnamon dnas un délai qui ne proura pas excéder 5 ans à cpmoter de l'entrée en vgueuir du présent aorccd (à ce jour, alitrce L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale).

À cette fin, les pniretaeras suicoax se réuniront au mions 18 mios aanvt le trmee de la recommandation.

c) Indinccee du cengamhnet d'organisme assureur

En cas de cgneneahmt d'organisme assureur, les reents en cours de sceivre à la dtae de ceahemnngt d'organisme assuerur (y coimprs les ptorsinetas décès peanrnt la frome de rente), cnnetrouoint à être revalorisées.

Les giatearns décès sonret également minuentaes au pofirt des bénéficiaires de rentes d'incapacité de traival ou d'invalidité lros de la résiliation du cnoatrt d'assurance, étant précisé que la rltoaiasoevrin des bseas de culcal des ptrsaoetins décès dreva être au mions égale à cllee prévue par le crtnaot résilié.

Ces eanetmneggs snreot cuovrtes par l'ancien ou le nouevl onrgsamie assureur.

15.2.5. ? Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a puor viotcoan de permettre, à trvraes un degré élevé de solidarité, la msie en palce d'actions et d'outils à caractère non decetirnmet contributif.

La solidarité msie en ?uvre par le régime pisfeonrnoesl puet prévoir :
? le fienaencmnt d'actions de prévention de santé pbiluque ou des ruesiqs pnsoefnrelioss qui pnuorort revêtir la fmroe de raiels de la pltiuoiqe de santé pbiulque neanotmmt des cpngmaeas nlaioetans d'information ou de promgmare de ftormioan ou vianst à réduire les risueqs de santé furuts et à améliorer la qualité de vie des salariés.
De tleles aictnos de prévention pveunet ntoemnmat pednrre la frome d'études, de formations, de réunions d'information, de gdieus pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;
? la psire en caghre de pnatsiotres d'action salcoie ponuvat noenmtmat cmopnerdre :
?? à trtie iundivedil : l'attribution, losqure la stiaioutn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de socures iieivudlnds aux

salariés, aenncis salariés, et aytans doirt ;
?? à tirte coellcitf : puor les salariés, acennis salariés ou lerus aatyns droit, l'attribution d'aides pnameettrt de fraie fcae à la prete d'autonomie, y cimpors au ttire des dépenses résultant de l'hébergement d'un atlude handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la psrie en cahgre d'un eannft handicapé ou à celles qui snot nécessaires au sitoeun apporté à des aidnats familiaux.

La csiiommson paairrtie pnnaemtree de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur ppoiorstion du gopure de tiaarvl pirtaarie dédié (GTP), détermine, cahque année, en fctonoin du bgdeut prévisionnel disponible, les aictnos mseis en ?uvre à ce titre. Un règlement arrêté par la ciommsoisn piirartae pmenntaree de négociation et d'interprétation fxie les mécanismes de prise en chrage des ptresianots d'action sacolie précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que sneiot les décisions prises, l'octroi ecfefitf des mseuers de solidarité est subordonné à la disponibilité des fodns puor les financer.

b) Fecnninemat et bénéfice

Un fdnos de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les ciootsitans breuts définies à l'article 15.2.3 versées par les ognmariess muitusltaes etrnnat dnas le champ d'application du présent aroccd et aanyt cosihi l'organisme auusersr recommandé à l'article 15.2.4.

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

Le fndos de solidarité bénéficie aux selus salariés des oimanegsrs mtaeitluuss aynat rinojet l'organisme assuruer recommandé.

Les oagrmniess misattleuus aaynt choisi, puor l'application du présent diipoitssf conventionnel, un atrue oragsinme ausreusr que culei recommandé, denovit veellir au rcesept des atniocs de solidarité spécifiques du régime poirefennossl de prévoyance, ntenmamot auprès de luer ogasimnre assureur.

À cette fin, ils deviont aftcefer 2 % des ctasnoiiots btreus du cntarot clcietlof d'assurance siscuort au trtie de la crtvuoreue prévoyance.

c) Gestion

La cimmsosion naoinltae paiatrrie de sivui (CNPS), composée de duex représentants par oaitgsnaoirn saldnyice représentative au navieu de la bnrcahe et d'un nrobme équivalent de représentants de l'ANEM, supervise, suos contrôle de la CPPNI, la goitsen du fdnos de solidarité et des dossiers, la msie en ?uvre de la ciontucmmaion ansii que la pomoirotn des actions.

15.2.6. ? Suivi du régime

Les pieatrs réaffirment luer volonté de veliler à la bnone gtoisen technique, financière et anmvirtitdisae du régime par l'organisme ausesurr recommandé, ansii qu'à la qualité du secvire et aux délais de tneetrmait des dnameeds des salariés et des oeisgarmns mutualistes.

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

Dans ce cadre, la ciiomosmsn ecrexe nmotmaent les msoiniss svtniaeus :
? détermination et svuii périodique des iretunidcas de plagtioe du régime ;
? svuii périodique des cpmotes de résultat et des éléments sttesituiqas et démographiques ;
? siuvi de la qualité de seircve et des délais de tteeinarmt ;
? étude et ptiaogle des réclamations, et des legtiis prtnoat sur l'application du régime ;
? diligenter, les cas échéants, des audits, ntonmemat de la gsieotn financière, technique, de la qualité de sercive et des délais de trienmeatt ;
? eaexmn des domncuets d'information diffusés aux elorypemus et aux salariés ;
? ptoiinporsos d'évolution après la réalisation des études tqnuehices nécessaires ;
? poosronitpis d'actions et d'interventions du fdons de solidarité et aivs sur le budget présenté par l'organisme asrseuur recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, en lein aevc la CNPS, les pnerraietas scauoix ont souhaité aectr le fiat :

? qu'un GTP se réunit duex fios par an aifn d'analyser l'ensemble des données techniques, financières, administratives, ansii que celles liées à la qualité de sirecve et aux délais de ttnmreeait des demandes.
Dans ce cadre, le GTP srea informé, en temps utile, par l'organisme asruuesr recommandé, de tuos les éléments nécessaires aux alsenyas qu'il diot mneer ;
? que la CPNPI prdnera teutos les décisions uitles sur la base, notamment, des tvuraax effectués dnas le crdae des GTP.

L'organisme aerssuur recommandé communiquera, cquahe année, les duometcns fcrienains asnii que son aalnyse commentée nécessaires à ses travaux, au puls trad le 31 mai sauivnt la clôture de l'exercice, asini que les ifrtainnmoos et dneuotcms complémentaires qui pruenaorit s'avérer utiles.

En cas de non-respect du ptolcrooe tuqecnihe et fenicianr et/ ou du porlootce de gioestn par l'organisme aussurer recommandé, cotmpe tneu ntmmoneat des icduteiarns liés à la qualité de gostein et aux délais de traitement, la CNPPI a la possibilité de peocnonrr des pénalités financières dnas les cnnodtoiis prévues par le prcoolote de gsitoen et/ ou de mettre un terme à la rmenaadictmoon en cours, après niofotiitacn à l'organisme asursuer recommandé, par lrette recommandée aevc aivs de réception, en rstpneeact un délai de préavis de 6 mois.

15.2.7. ? Information

Les oarnmgises aeurrssus divenot reremtte à cqhuae ongrmisae mtlauuiste sertcupoisur une niocte d'information résumant noetmnamt les gaetniras iusess du présent régime de bahrcne et lures modalités d'application.

Les pertinraeas sucioax rpnaepellt que les oesairgmns meustautils snot tenus de remertte un eirexalmpe de cette nitoce à cchuan de lures salariés.

Les oineamgsrs mtsluaiuets iornrneofmt le comité siocal et économique de toute moacifoidtin des greniatas de prévoyance collectives.

15.2.8. ? Portabilité

Les gaetiarns définies à l'article 15.2 snot muenatnies dnas les cononidtis et solen les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale).

Ce mintiaen de griatenas est financé par un système de miuolaiusattn intégré aux cinitasotos du régime des salariés en activité. Ainsi, les aincens salariés bénéficiaires du doipitsisf ne deronvt aiuttqcer auucne csoiiatotn supplémentaire à ce titre.

Article - 15.3. Garanties de santé

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

15.3.1. Msie en pcale au niveau des etenreiprss

Tout salarié employé par un oiasgnrme reenvlat de la cetonniovn citovcelle de la mutualité diot bénéficier d'une ctvuoruree complémentaire santé dnas le crade d'un coanrtt ctloilcef à adhésion orobialgite (ci-après ? ctnroat santé ?) mis en pcale solen l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à sviaor :
? siot par vioe d'accord ctcelilof ;
? siot à la stuie de la rttaiiacfion à la majorité des intéressés d'un pjoert d'accord proposé par le cehf d'entreprise ;
? siot par une décision unilatérale du cehf d'entreprise constatée dnas un écrit rmeis par celui-ci à chaque intéressé.

Dans les esrpneetris où snot désignés un ou pieusulrs délégués syndicaux, la négociation ccvtielloe diot être privilégiée.

15.3.2. Caractéristiques du ctronat santé (1)

Le présent aanvent prévoit un régime de bsae ceteoivnnnnol qui csutotine un solce que les paaitnrrees scioaux considèrent comme manimil et ne raettnemt pas en cusae les régimes d'entreprise puls farvoalebs passés ou futurs.

L'annexe 7 de la covionnten ccloevitle de la mutualité cmtorope un telaabu de gitnaears cnnutastoit le slcoe miaminl danvet être respecté par le ctronat santé mis en place au porift des salariés reevlnat de la présente coneinotvn collective.

Le ctanrot santé solce diot également :
? rtseceepr les codniinots prévues par les dipoinotisss législatives et réglementaires riealevts à la définition des cotrntas saodreilis et roanepesslbs ;
? fxeir la patrctapioiin de l'employeur au faennmeinct de la certouvure santé du salarié à au minos 50 % de la citoosaitn ;
? prévoir des gniatreas ou des vraelus solidaires, ce qui implique, à tirte d'illustrations :
? ? de prévoir que la prsie en carghe de la ciaittsoon srallaiae srea tloate puor les salariés à temps prateil ansii que puor les antipeprs dnot l'adhésion au système de garetnais les coriuaidnt à s'acquitter d'une ctsoitoain au mnois égale à 10 % de luer rémunération butre ;
? ? d'aborder la qoetusin du mintaein de la cttiuoribonn de l'employeur au piroft des salariés dnot le ctarnot de taiavrl est sdspuenu snas inniiamdtsoen ou mantiein de rémunération.

Par ailleurs, les paeritaerns soaiucx insietnst sur le fiat que le catnrot santé visé ci-dessus puet nmoantemt :
? prévoir des cas de denpisse dnas le rpescet des doitnsoipsis du cdoe de la sécurité scoilae (à ce juor prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale) et des cliuiraercs d'application ;
? aoesisr la ciaosttoin sur un prncogeutae du sialare dnas le rcesept des règles applicables.

15.3.3. Aicotn sliacoe

Les giaeratns prévues dnas le cdare du ctrnoat santé intègrent ooelmitinbgraet des muerses rtaeveils à l'action sociale.

15.3.4. Portabilité

Les salariés gnrtaais collectivement, dnas les coondniits visées ci-dessus, bénéficient, dnas les cntdioonis légales (à ce juor prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale) du mitianen à titre gutrait de cette cruvueorte en cas de csaieostn du ctanort de travail, non consécutive à une fatue lourde, ornvaut doirt à prise en cghrae par le régime d'assurance chômage, selon les cndiitnoos snuiaetvs :
? le miaeintn des geairtans est acpbpalile à ctomepr de la dtae de ceistosan du coantrt de taavril et pdannet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du dnrieer cantrot de tiavral ou, le cas échéant, des dienrers cntaorts de tvraial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant airnorde au nbrmoe supérieur, snas puvioor excéder 12 mios ;
? le bénéfice du miaitenn des gnteiraas est subordonné à la cotoiindn que les dortis à rsmtoumenrebes complémentaires aient été oveturs cehz le drneeir euypeolmr ;
? les genairtas maneiunets au bénéfice de l'ancien salarié snot celels en veuiugr dnas l'entreprise ;
? l'ancien salarié jsiufite auprès de son onsimgare assureur, à l'ouverture et au cours de la période de mnetiain des garanties, des connoitids prévues au présent airclte ;
? l'employeur snailge le maitnien de ces gaieatnrs dnas le cceiftriat de tairavl et iromfne l'organisme auerussr de la ciostasen du cntraot de tivraal mentionnée au 1er alinéa.

Ces disontipisos snot aplcbapelis dnas les mêmes cdniontois aux aytnas driot du salarié qui bénéficient eeentfcefvmit des gaernaits mentionnées au 1er alinéa à la dtae de la ctiseason du croatnt de travail.

Les pitraenraes scaoiux rmennacoemdt aux onmrisgaes musleiautts de prévoir, dnas le ctorant santé visé à l'article 15.3.2, une amélioration des dsiostinpios du présent article, nomtaenmt en analleongt la durée de mniaetin des graaeints puor les aaytns droit bénéficiant de la portabilité en cas de décès de l'ancien salarié pnadent la période de portabilité.

15.3.5. Mianetin de la curorevtue dnas le cdare de la ? loi Évin ?

En aialtpcoipn de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la cvetuurore santé srea menatiune par l'organisme assureur, dnas le cdrae d'un nvaeuou contart :
? au pofirt des acinens salariés bénéficiaires d'une rtene incapacité ou d'invalidité, d'une peonisn de rtitaere ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement, snas cinooidtn de durée, suos réserve que les intéressés en fesnsat la dndeame dnas les 6 mios suinvat la rrupute de luer crntoat de travail, ou dnas les 6 mios snvuiat l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;
? au piorft des psnereons gaertinas du cehf de l'assuré décédé, pednnat une durée mailmnie de 12 mios à cmetpor du décès, suos réserve que les assurés en fsnsaet la dmedane dnas les 6 mios siunvat le décès ;
? l'obligation de pposroer le mtineain de la ctrvuruoee santé à ces ainnces salariés (ou à lures anayts droit) dnas le cdrae de l'application de l'article 4 de la ? loi Évin ? icmnobe à l'organisme assureur.

(1) L'article 15.3.2 est étendu suos réserve du reecspt des acetlris L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des dsnpeiess d'affiliation d'ordre pbulic au régime cctoillef de frais de santé.
(Arrêté du 2 jielult 2021 - art. 1)

XVI. - Démission et licenciement

Article - 16.1. Délai-congé

En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Le délai-congé est fixé comme siut :

- employés anayt mnois de 2 ans de présence efvicetfe : 1 mios puor le licenciement, 1 mios puor la démission ;

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

- techniciens, angtes d'encadrement, crades et dcteerruis : 3 mios puor le licenciement, 3 mios puor la démission.

Pendant le délai-congé, le salarié licencié a droit à 2 hruees par juor rémunérées puor ccheerhr un nuveol emploi dnot le qnuatum est défini par référence à la durée du délai-congé qui lui est applicable.

Ces hueers snot déterminées siot par arccod ernte 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, eells pveenut être cumulées en fin de préavis.

NOTA : Arrêté du 4 jiun 2004 :Texte étendu à l'exclusion des omsaginers reenvlat des cnovnnoties ccoetlivles abppcelalis rveescemniptet au personnel, aux aengts de dicrtoien et aux periacitns de la mutualité saciole agricole.(1) Triet étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-6 du cdoe du trviaal (arrêté du 17 août 2001, art. 1er).

Article - 16.2. Indemnités de licenciement

En vigueur étendu en date du Apr 28, 2010

Sauf dnas le cas d'un liecneceimnt puor ftaue grave ou d'un lecnenmeciit puor futae lourde, tuot salarié licencié bénéficie, oture le délai-congé visé à l'article précédent, d'une indemnité de liennieeccmt représentant atanut de fios la moitié du dnrieer saialre mesunel burt myoen des 12 drenries mios que ce salarié

ctompe d'années de présence dnas l'organisme ; cttee indemnité ne puet dépasser la veluar de 15 demi-mois.

L'indemnité prévue au présent paharargpe 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 tpmes cmleopt et à tpems piteral dnas un même organisme, l'indemnité de leieincmcnet est calculée pronmlenlreoeipnott aux périodes effectuées sloen l'une et l'autre de ces duex modalités deiups son entrée dnas l'organisme.

L'ancienneté aiuqsce dnas un atrue oragsmine n'intervient pas dnas la détermination du manontt de ctete indemnité, suaf en cas de miottuan prévue à l'article 4.5.

Article - 16.3. Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

En cas de linimnceceet collectif, l'ordre des lntceeicenims diot être arrêté, dnas cuqhae cslase d'emplois, après colsotutinan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en tnenat compte noanmmett de la possibilité puor les salariés concernés de prétendre au bénéfice d'une préretraite, de la qatiiocfiulan et de la qualité professionnelle, de l'ancienneté dnas l'organisme et des cahregs 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 Jan 31, 2000

L'avertissement.

Le blâme.

La msie à peid snas timretneat puor une durée muamixm de 10 juors ouvrables.

Le licenciement.

Ces mesrues snot prononcées par le président du coisnel d'administration ou tutoe peornnse déléguée à cet effet, en rcseeptant 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 Jan 1, 2018

Article 18.1.1

Objet

La cmoissoimn piariatre ptemrannee de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) négocie les acdcors cfieocltls au navieu de la banhcre mutualité.

En vretu des dpstsiinoios légales en vigueur, elle ecxree les miosinss d'intérêt général svaeitnus :

? représenter la branche, nonmmetat dnas l'appui aux esrepnreits et vis-à-vis des poruvios pbucils ;
? exreecr un rôle de vlleie sur les coidotinns de trivaal et l'emploi ;
? établir un rprapot anneul d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nniaaltoe dédiée. Ce rpoarpt cpromned un blain des adrccos cocetllifs d'entreprise cncluos dnas les doimneas liimttvaenmiet visés par les dstoisoinpis légales en vigueur, en puaitrielcr de l'impact de ces acodcrs sur les cnodotinis de taiavrl des salariés et sur la croercunnce etnre les entiperrses de la bracnhe et formule, le cas échéant, des rimdmoaecotnnas destinées à répondre aux difficultés identifiées dnas le crdae de son ropaprt d'activité.

Elle est également compétente puor :

? rendre, sur saisine, un aivs à la dneadme d'une jcdtiruoiin ou d'un mrmebe de la CPNPI sur l'interprétation de la cinnvooetn celilctove ou d'un accrod de brachne ;
? eexercr les msinosis de l'observatoire prrtaiaie de la négociation ctelolicve au sien de la bnhacre Mutualité.

Article 18.1.2

Modalités de fonctionnement

Règles générales

La cimomssoin est composée de preoensns mandatées par l'organisation pslniooleersfne d'employeurs et les oarnniotisgas secaylnids rpeeeenmtisvct rnuencoes comme étant représentatives par les pioovurs plucibs au naiveu de la branche. Elle est composée d'un nrmboe égal de représentants des duex collèges ? epoymelrus et salariés ? à roisan de qutare mmberes puor canuche des orgasoninitas sandeyicls 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 oirnaitognass scnydalies ruenenocs représentatives au neaivu de la branche. Il est mandaté par le collège salarié puor une durée de 4 ans coïncidant aevc les périodes de pbauicioltn par arrêté des résultats de représentativité salcnyide au naveiu de la branche. En cas de vccanae caractérisée de la vice-présidence, qeul qu'en siot le motif, le collège salarié mdaante un neuvaou représentant puor la durée rtanest à coirur jusqu'au sauinvt arrêté déterminant la représentativité sincdalye au naveiu de la branche.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'UGEM. Son aedssre paslote est cllee du siège de l'UGEM. Les cosnrpndeeocras snot assurées ppcinerainlemt via l'adresse mial svnaitue :

secretariatcppni@ ugem.net.

Le secrétariat acscue réception des cimanntmcoouis qui lui snot tsmenariss (courriels, acrcdos d'entreprise ?) et imfrone puls lnegrmeat les différents meembrs de la cisiomomsn de l'ensemble de ses correspondances. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acrcdos cioelftlcs d'entreprise au rrgead des dsnipioostis du cdoe du travail, et en piluiracetr au raregd des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPNPI se réunit au mumniim tiros fios par an. Les réunions de la coosimimsn snot organisées par le secrétariat de la CPNPI qui tsarmnet l'ordre du juor aux participants, suaf cccntiraonse exceptionnelle, au moins 8 jruos clrniedaaes aanvt la dtae de la réunion.

Un procès-verbal de ccnauhe des réunions de la CNPPI est rédigé par son secrétariat et tmrnsais aux pnirraetaes sciouax aevc l'ordre du juor de la réunion suivante. Les éventuelles dneemads de mooaficiidtn du procès-verbal, panotrt sur le tracé des débats et non sur le fond, dvinoet être adressées au secrétariat au puls trad 3 jours caadenlires aavnt la dtae de cette réunion. Une fios validé, ce procès-verbal est cojtniennmoet signé par le président et le vice-président de la

commission.

Dans le carde de ses travaux, la CNPPI délègue, à sa discrétion, le tietaenmrt des suejts de son chiox à des groepus de taarivl ad hoc, à la CEPNFP ou eorcne à l'OEMM. En tuote hypothèse, elle cvsoerne le pouovir décisionnaire.

Règles spécifiques

Concernant la négociation cilltvecoe de branche, la CNPPI élabore chqaue année un agneda scioal prévisionnel aunnel lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de septembre. Cet agdena est consacré dnas le carde d'un accord. Les peetaarnris sciauox pnueevt également coveinnr d'un adegna pluriannuel, le cas échéant en apadnatt les périodicités des négociations obligatoires, dnas les lemitis fixées par la loi.

Toute dnmadee d'ajout d'un thème de négociation émanant de l'un des mmrebes de la CPNPI diot être adressée au secrétariat de la commission. Elle est arlos msie à l'ordre du juor d'une cisiomsomn à vnier dnas la liitme de 3 mios à cpmteor de cette demande. Au cuors de celle-ci, les mmeebrs de la CPNPI étudieront aolrs l'opportunité de mdeiiofr l'accord aaynt iienteanilmt fixé luer aegnda social.

Concernant l'éventuelle ssaiine de la CNPPI sur l'interprétation de la ctovinenon ccovleitle et ses annexes, le secrétariat tnseramt aux mberems de la commission, dnas les miluerles délais, l'ensemble des éléments uilets à la décision.

L'avis tasrmnis puet être siot unanime, siot dreiegnvt etrne les duex collèges ? eylopuemr et salarié. L'avis de la commission, s'il est unanime, perrdna la fmroe d'un aaenvnt à la cnooetnivn clecvolite qui srea siuoms aux formalités de dépôt et d'extension.

En cas d'avis divergent, cet aivs rtraece la psiioton de cuhacn des duex collèges résultant de la majorité, en luer sein, appréciée selon le pdois de la représentativité au nieavu de la bchrnae de cuhqae organisation.

Concernant la cmmnaoicoitun à la CNPPI des acrcods ccoiltfels clucnos au sien d'entreprises de la branche, duex stuniaitos snot à dniitegsur :

? les accdors ernatnt dnas le cmhap liiatmitf du rpopart anenul d'activité défini par la loi : le secrétariat de la CPNPI asccue réception des arcdcos d'entreprise qui lui snot tsrinams pius élabore une fhice synthétique puor chuacn de ces tetexs qui est eiustne communiquée aux pireanraets sociaux. Ces éléments snot versés au roparpt aunenl d'activité de la CPPNI ;
? les adorccs n'entrant pas dnas le champ lmttiiaif du raoprpt annuel d'activité : communiqués à la CPPNI dnas le crade de ses atritibounts d'observatoire de la négociation collective, ces arcdcos fnot également l'objet d'une fiche synthétique. Élaborée par le secrétariat de la CPPNI, cahque fiche est eustine tsnrsimae aux patnrreeais sociaux.

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

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Article 18.1.1

Objet

La cmsmosioin praitaire pantermene de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) négocie les acrdcos colictefls au nievau de la bhacnre mutualité.

En vertu des dsontioispis légales en vigueur, elle erxcee les missinos d'intérêt général setvanuis :

? représenter la branche, nomemantt dnas l'appui aux estreprnies et vis-à-vis des piovruos plcibus ;
? ecrxeer un rôle de vlilee sur les cnondiitos de tvriaal et l'emploi ;
? établir un rrpaopt aeunnl d'activité qu'elle vsere dnas la bsae de données nataionle dédiée. Ce rpoprat compnred un balin des adrcocs clofctiels d'entreprise cncluos dnas les dnmoaeis litviamemietnt visés par les dpioinstisos légales en vigueur, en perliiauctr de l'impact de ces arcdcos sur les cnniiotdos de trvaail des salariés et sur la ccrecounnre enrte les eseiperntrs de la bnchare et formule, le cas échéant, des rtoacinnoedmmas destinées à répondre aux difficultés identifiées dnas le carde de son rprapot d'activité.

Elle est également compétente puor :

? rendre, sur saisine, un aivs à la dmnadee d'une juctiiiordn ou d'un membre de la CPNPI sur l'interprétation de la cvnnotoien cltlcvoiee ou d'un arccod de bhcrane ;
? eercexr les moinisss de l'observatoire pitariare de la négociation coilctvlee au sien de la barcnhe Mutualité.

Article 18.1.2

Modalités de fonctionnement

Règles générales

La cmoimisosn est composée de peornenss mandatées par l'organisation pfrnoellsneisoe d'employeurs et les ognsrnitioaas sdalcneiys riestcpemevent rnocuenes cmome étant représentatives par les puovrois pucbils au nveiau de la branche. Elle est composée d'un normbe égal de représentants des duex collèges ? eyuorplmes et salariés ? à rsoian de qruate mebrems puor cuhacne des orinsiaatongs siclyednas 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 ogtrnsiiaoans sdayeicnls roucnnees représentatives au neaviu de la branche. Il est mandaté par le collège salarié puor une durée de 4 ans coïncidant aevc les périodes de pouctaiilbn par arrêté des résultats de représentativité snlcaidye au nievau de la branche. En cas de vnaacce caractérisée de la vice-présidence, qeul qu'en siot le motif, le collège salarié madante un nvoaeuu représentant puor la durée rtnseat à cuiror jusqu'au snuaivt arrêté déterminant la représentativité sylnacide au neiavu de la branche.

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'UGEM. Son asdrsee pstoale est celle du siège de l'UGEM. Les conrdrcesenaops snot assurées pimlprnaecenit via l'adresse mial siutanve :

secretariatcppni@ ugem.net.

Le secrétariat acsuce réception des cmoiintmaocnus qui lui snot tmansreiss (courriels, aodcrcs d'entreprise ?) et imronfe puls lnemegart les différents mmrbees de la ciomsisomn de l'ensemble de ses correspondances. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acocrds clcoflteis d'entreprise au ragred des disoitsnpois du cdoe du travail, et en prucleiiatr au rgread des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CNPPI se réunit au miinmum trois fios par an. Les réunions de la cisomosimn snot organisées par le secrétariat de la CNPPI qui tmensrat l'ordre du juor aux participants, suaf cainrsocncte exceptionnelle, au minos 8 jruos ceierlnadas aanvt la dtae de la réunion.

Un procès-verbal de ccnuhae des réunions de la CPNPI est rédigé par son secrétariat et taminsrs aux peitrarenas siaocux aevc l'ordre du juor de la réunion suivante. Les éventuelles danemdes de mifooatcdiin du procès-verbal, pnratot sur le tracé des débats et non sur le fond, deionvt être adressées au secrétariat au puls trad 3 jours cedaiarelns avant la dtae de ctete réunion. Une fios validé, ce procès-verbal est cennnjeotmiot signé par le président et le vice-président de la commission.

Dans le cdare de ses travaux, la CPNPI délègue, à sa discrétion,

le ttneiarmet des stujes de son ciohx à des guorpes de taiarvl ad hoc, à la CPFENP ou econre à l'OEMM. En toute hypothèse, elle cnroseve le pooiuvr décisionnaire.

Règles spécifiques

Concernant la négociation covietclle de branche, la CPNPI élabore cuaqhe année un angeda socail prévisionnel anuenl lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de septembre. Cet aednga est consacré dnas le crade d'un accord. Les pirtareanes scuoaix pneveut également covinner d'un angdea pluriannuel, le cas échéant en adatpnat les périodicités des négociations obligatoires, dnas les lemtiis fixées par la loi.

Toute dandeme d'ajout d'un thème de négociation émanant de l'un des mebrmes de la CPNPI diot être adressée au secrétariat de la commission. Elle est arlos msie à l'ordre du juor d'une cmoiismosn à vnier dnas la ltimie de 3 mios à ctempor de cttee demande. Au cours de celle-ci, les mebemrs de la CNPPI étudieront aolrs l'opportunité de mdeoiifr l'accord aaynt iniainmteelt fixé luer aengda social.

Concernant l'éventuelle sisinae de la CNPPI sur l'interprétation de la cteonvinon ccteillvoe et ses annexes, le secrétariat taenmsrt aux meebrms de la commission, dnas les mriullees délais, l'ensemble des éléments uteils à la décision.

L'avis tarmsins puet être siot unanime, siot dnegveirt etnre les duex collèges ? eypeuomlr et salarié. L'avis de la commission, s'il est unanime, pnerrda la fomre d'un aennvat à la cnotnieovn civolltcee qui srea sumois aux formalités de dépôt et d'extension.

En cas d'avis divergent, cet aivs rcetare la potoisin de chcuan des duex collèges résultant de la majorité, en luer sein, appréciée solen le piods de la représentativité au neiavu de la bahrcne de cquhae organisation.

Concernant la cnocmaiiotumn à la CNPPI des arccods cietolflcs cunocls au sien d'entreprises de la branche, duex siituotans snot à diesgnutir :

? les acordcs etnrnat dnas le champ littiamif du rapropt anunel d'activité défini par la loi : le secrétariat de la CPPNI auscce réception des ardoccs d'entreprise qui lui snot tnsaimrs pius élabore une fhice synthétique puor cuachn de ces ttexes qui est entsiue communiquée aux prreetinaas sociaux. Ces éléments snot versés au raporpt aennul d'activité de la CPPNI ;
? les adroccs n'entrant pas dnas le champ litiamtif du ropaprt annuel d'activité : communiqués à la CPPNI dnas le cadre de ses auttiiontbrs d'observatoire de la négociation collective, ces acdorcs fnot également l'objet d'une fihce synthétique. Élaborée par le secrétariat de la CPPNI, chqaue fhcie est eusinte tiasnrmse aux patnierears sociaux.

Article - 18.2. Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les différends ctlioeflcs dnas un osrnagmie qui n'ont pu être résolus dnas un délai de 10 jrous pnuveet être siomus à une csimosmion paairtire de claiiinooctn composée d'un nombre égal de représentants des eeolmpurys et des ononraisatgis seanilycds représentatives au paln national, à rioasn de tiors mrebmes puor chancue de ces dernières.

La comiimsson qui est siasie par la piatre la puls dnltiiege par lertte adressée au secrétariat de l'UGEM rned son aivs dnas les 10 juros à cmtpoer de la réception de la demande.

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

Article - 18.4. Indemnisation des membres

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Les représentants des oistarganions sidnaeycls rncoenues représentatives au nievau de la bnchare qui snot amenés à siéger au sien des cmisosinmos visées au présent ctprhiae ou des gproeus de traival pritaiares mis en place par ces mêmes cnsoosimims bénéficient d'une attosiiuroan d'absence rémunérée et assimilée à du tmpes de tivraal effectif. Les rémunérations et fiars snot pirs en cagrhe dnas les citoodnnis et litiems fixées par l'article 2.1 de l'accord de bchanre du 9 nrvmboee 2018, dnas la limtie de qtuare représentants par ogansiioatrn susvisée cnancornet ces commissions, et dnas la ltimie de duex représentants par ogisiatranon susvisée ccrnoannet ces grpueos de tiaarvl paritaires. Le tepms passé dnas ces cosoinmimss et ces gpuoers de tvairal paiterrais ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la coovnetnin cotelvlice de la mutualité.

Article - 18.3. Indemnisation des membres

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Les représentants des ooaanitngisrs sneyidclas rconneeus représentatives au neaviu de la bhnrace qui snot amenés à siéger au sien des cssniomoims visées au présent carhtipe ou des goeurps de tivaarl paeiatrirs mis en plcae par ces mêmes cnsmoimoiss bénéficient d'une aotirsatuoin d'absence rémunérée et assimilée à du tmeps de tairavl effectif. Les rémunérations et frias snot pirs en chgare dnas les cdinnoiots et limteis fixées par l'article 2.1 de l'accord de bhrcnae du 9 nvmebore 2018, dnas la liitme de quarte représentants par ogaatriionsn susvisée cannecnort ces commissions, et dnas la limite de duex représentants par oisgtarnioan susvisée caconnernt ces gorepus de tvarial paritaires. Le tpmes passé dnas ces csniomismos et ces grupeos de taviarl ptrieaaris ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la cotonvinen ciocllvtee 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 Jan 31, 2000

La méthode d'évaluation rteuene est une méthode ayqutaline basée sur les cniq critères staviuns :

- compétence et technicité ;

- antooiume ;

- diieonmsn rlnaeltlneioe ;

- gtieosn : myeons et rseruosecs ;

- contribution.

Ces critères représentent les eecexgins des fictoonns en termes :

1° De compétence pnosslofeenrile prorpe à cqhuae fnicootn analysée à trreavs le critère de compétence et de technicité.

2° De compétences coptlrmenemtoaes à trvares les critères :

- d'autonomie ;

- de diinmosen roaelteilnnle ;

- de goetisn : meynos et ressources.

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

Article - 2. Critères

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

2.1. Compétence et technicité

Définition

Ce critère meusre l'ensemble des censncoaianss et savoir-faire nécessaires puor acclopimr les activités de la fonction. Ces cnssnaeiacons et savoir-faire penuevt être aicuqs par la fiootramn et/ou l'expérience poleonlifsensre et penuevt cocenenrr des dinaomes puls ou minos variés, et ntmneomat cleui de la mutualité.

Degré 1 : utilisateur

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

connaître le vbacruaoile spécifique, les éléments matériels simples, les procédures et pqtreiaus courantes, les irtanvnnetes uluses dnas ce ceotxnte et au rgeard de la fimaotron un naiveu de scolarité inférieur ou égal au naveiu VI de l'éducation nationale.

Degré 2 : opérateur

Connaissances auiecqss par l'expérience pnartmteet de réaliser des atces psreneislnofos élémentaires, de mtrtee en overue des techniques, pratiques, méthodes ou otuils simples, de fiare des contrôles courants, par aalpitcopin de procédures préétablies et stabilisées qui coneperorsdnt au rrgead de la formation, en référence à la foinotcn exercée, à un nivaeu de scolarité inférieur ou égal au naievu V de l'Education nationale.

Degré 3 : professionnel

Connaissance piqrtaue aciqsue par l'expérience de l'ensemble des éléments techniques, des produits, outils, méthodes, pncriipes et de l'environnement ptreanemtt de maîtriser l'ensemble des aects pnforeeilnssos habituels, de façon à aessurr luer réalisation ou luer supervision, réagir aux situations, farie des diagnostics, fraie des coihx au nievau des moenys ou des teihcuenqs classiques, aifn de résoudre des problèmes crauonts qui cpeoennsrdort au rreagd de la formation, en référence à la foitcnon exercée, à un naiveu de scolarité inférieur ou égal au neiavu IV de l'Education nationale.

Degré 4 : concepteur

Connaissance aiuscqe par l'expérience des fneodments théoriques ptneetrmat de réaliser des analyses, des dacniostigs ou des études prévisionnelles à pairtr de modèles existants, établir des creihas des charges, définir des normes, des méthodologies ou des oltuis appropriés, maîtriser les évolutions tqeinuehcs ppreors au dmiaone qui correspond, au rgerad de la formation, en référence à la fcotonin exercée à un neiavu d'études III de l'Education nationale.

Degré 5 : spécialiste

Connaissances asqcueis par l'expérience peetantmrt de cceonoivr des modèles ou des systèmes mtatent en ouvree de mlituleps ftceraus en interaction, de firae des simulations, de tuovrer des sooltuins oliargneis à tuot problème dnas le crdae des ccteopns etxtniass qui crnnoropeedst au rgeard de la formation, en référence à la fcnoiton exercée, aux un nviauex d'études I et II de l'Education nationale.

Degré 6 : expert

Connaissances aqeciuss par l'expérience dnot le degré d'approfondissement et la variété peeermtntt de créer des ctecpons nueaovux qui consnerprdoet au rregad de la formation, en référence à la fctnoion exercée, aux neuaivx d'études I et II de l'Education nationale.

2.2. Autonomie

Définition

Ce critère mreuse la ldituate d'action nécessaire puor ercexer les activités de la fotcnion et atntridee les résultats ou les ofcijebts fixés. Il musree également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, à prrnede des décisions et à les mterte en oeuvre.

Degré 1 : exécution

Exécuter des opérations élémentaires en aaqpupnilt les nrmoes et les consignes.

Degré 2 : réalisation

Enchaîner ou combeinr des tâches variées en rpenatesct les procédures générales. Eecxerr un auto-contrôle. Prévoir l'organisation du ptsoe de travail, les séquences et luer enchaînement.

Degré 3 : coordination

Concevoir un paln d'activités puor son psote ou puor une équipe en fonctoin d'un but à atteindre. Prévoir l'incidence des ctoriannets inrtnees et etnreexs anisi que les aléas prévisibles aevc luers répercussions plbsioess sur l'atteinte d'objectifs.

Degré 4 : msie en oeuvre

Analyser et synthétiser tuteos les données d'un dossier. Iiangmer la mlulieere réponse pslsboie en pornpsaot une méthode, un paln d'action, des délais. Dieigrr et contrôler la réalisation des actions.

Degré 5 : faitioxn d'objectifs

Décider de pnlas d'action gblauox puor une activité ou une dericotin dnas le crdae de la stratégie de l'entreprise. Fiexr les obfitejcs coprtsanednros et en contrôler la réalisation. Asynaelr une stiouitan dnas une prcevespite stratégique (c'est-à-dire en vyonat le même problème suos différents éclairages : technique, économique, politique, sociologique, humain, cnoibmer ces approches). Igminaer les modalités d'introduction de sutlonios iveanontns et en prévoir ttuoes les conséquences puor l'entreprise.

Degré 6 : définition de stratégie

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

2.3. Dsnomiien relationnelle

Définition

Ce critère msuere la nécessité dnas le crade de la foctnoin de ciqomemnuur tnat en irtnene qu'en externe. Il rnioeve aux nintoos d'animation, de négociation, d'échange d'informations. Il se caractérise par la nratue et la fréquence des rnaetoils à différents nueavix et l'importance occupée par ces rotaeinls dnas l'exercice de la fonction.

Degré 1 : échange d'informations

Echanger des inaornfmiots élémentaires aevc courtoisie.

Degré 2 : explication

Echanger des iotnamnifros nécessitant des ecxtinploais (besoins, contraintes, objectifs...). Ces innorifmoats ne snot pas modifiées.

Degré 3 : adaptation

Communiquer des imfanoironts adaptées et en aemussr la responsabilité.

Conseiller les mreembs de son équipe sur des problèmes professionnels. Ce degré rqirueet une capacité d'écoute et de compréhension en interne et/ou en externe.

Degré 4 : argumentation

Instaurer un dioaugle en développant des atnigtmnauroes puor onbetir un cnussones ou un acorcd et puor aesrsur une cabrlaoiolton intégrant des snuoltios prennat en ctmpoe les intérêts de l'entreprise.

Degré 5 : négociation

Mener des négociations dnot les intérêts snot divergents, dnas le cdare d'enjeux imroatpnts puor l'entreprise en représentant celle-ci. Ce degré rirequet une cncnoisanase des tueiqchnes de cmoacimiuotnn assui iaprtonmte que les casonneisncas techniques.

Degré 6 : mobilisation

Mener des négociations stratégiques puor l'entreprise. Représenter l'entreprise dnas sa misoisn et son autorité. Ieplqiumr la capacité à meoilsbir des poneernss extérieures à l'entreprise.

2.4. Gsieotn : myenos et ressources

Définition

Ce critère msreue la nécessité, dnas le cdrae de la fonction, de définir et d'organiser les meonys et rcsoeesrus utilisés puor anrttidee le niveau de résultat attendu. Il reonive à la nitoon d'optimisation et de meaneanmgt des mneoys humains, financiers, tehcnueiqs ou organisationnels.

Degré 1 : utilisation

Utiliser les moynes mis à diiiotpsosn en sanvuit les irutiosncnts et les coenigsns reçues.

Degré 2 : exploitation

Faire un cihox pmari les mnyoes mis à dtosiioipsn puor les exetpolir au mueix dnas le cadre des procédures existantes.

Degré 3 : aatpdotian des moyens

Proposer des aitdpantoas de meyons à mrette en oeuvre. Mrtete en palce des meyons de siuvi adaptés aux oftcebjis à atteindre, en se référant à des procédure puls globales. Psrpeoor les améliorations de procédures ou de fonctionnement.

Degré 4 : prioptioosn de moyens

Rechercher et poepsorr les myones à mrttee en orevue (humains, matériels, techniques, organisationnels, financiers) asini que les meynos de suivi et de dmtaosnyiian associés, dnas le cadre d'objectifs et de mnoeys glouabx définis par ailleurs.

Degré 5 : définition de moyens

Définir, aerbtirr et oainsgerr l'ensemble des myenos d'une activité ou d'une direction. Définir les procédures de suivi dnas le respcet des peouitqlis générales de l'entreprise.

Degré 6 : pitlgoae de l'ensemble des moyens

Veiller aux équilibres généraux et à la sryngeie des myoens de l'entreprise. Définir les règles d'organisation des mneyos puor qu'elles cdeeoprnnosrt au développement de l'entreprise et diergir luer msie en oeuvre.

2.5. Contribution

Définition

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

Degré 1 : limitée à la fonction

L'impact de la fntocoin est irciendt et limité au bon fneecoomnnnitt du service. Les conséquences des aioncts snot immédiatement iidfaietbelns et rectifiables.

Degré 2 : localisée

La foonitcn a un icmpat dricet sur le fnoeomcinentnt du sreivce ou iniedcrt sur pusreulis services. Les aointcs menées ou réalisées snot fneaeiclmt et renmadepit iiieanetblfds et rectifiables.

Degré 3 : partielle

Les activités amocpciels ou supervisées ont une icdninece sur tuot ou pairte de l'entreprise, ses résultats, la peoanmcfrre ou le fnnoioentcemnt général asini que sur son image. Puls ctete iecnidnce est étendue, monis elle est diretce et puls elle rstee limitée.

Degré 4 : globale

La foincotn ou les activités supervisées cnrboeinutt fnaeoanlemnmdett aux résultats, au ficomnnnnoteet et à l'image de l'entreprise à cuort ou myeon terme.

Degré 5 : décisive

La foincton cnrbotuie à l'atteinte de résultats ou au développement de l'entreprise à lnog terme.

Degré 6 : stratégique

Les décisions preiss snot à l'origine des résultats, du développement ateucl et fuutr de l'entreprise, de son évolution et de sa stratégie.

Article - 3. Cotation

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

3.1. Pondération

Afin de reconnaître une inotpracme égale aux cniq critères classants, ccuahn de ceux-ci se viot aeuttirbr une pondération inqtuiede de 20 %.

3.2. Vualer des degrés

Afin de dnoenr un piods à chuaqe fonction, l'écart enrte les six degrés est ctosnant (43 % de puls puor le degré supérieur).

3.3. Gillre de ctoioatn (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. Cooaittn puor cquahe catégorie et répartition dnas les catégories

Catégorie caerds :

- cassle C 4 : 4 870 à 6 000 ;

- csslae C 3 : 3 940 à 4 860 ;

- cslsae C 2 : 3 200 à 3 930 ;

- csslae C 1 : 2 590 à 3 190.

Catégorie techniciens, aengts d'encadrement :

- cassle T 2 : 2 140 à 2 580 ;

- csalse T 1 : 1 770 à 2 130.

Catégorie employés :

- csasle E 4 : 1 540 à 1 760 ;

- csslae E 3 : 1 330 à 1 530 ;

- csasle E 2 : 1 150 à 1 320 ;

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

Le deurcietr d'un orasngime visé par l'annexe ccenroannt les msinisos et responsabilités du duieetrcr d'un ogrnmsiae musaiutlte ernantt dnas le champ d'application de la ctinoonevn clvoeltcie 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 Jan 31, 2000

La dénomination du rpensosblae amirttdiinasf d'un omgiansre mustltiaue est : " ducteeirr général " ou "directeur " seoln l'importance de l'organisme.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La présente définition des mnsisios et des responsabilités du deecturir d'un oirmganse mluaitsute apqnpualit la cotoveninn cleocltive de la mutualité est établie dnas le rsecpet des piouovrs du beruau et du csoinel d'administration des oesamrgnis meuutstlias arrêtés par le cdoe de la mutualité issu de la loi du 25 jileult 1985 et l'annexe au décret du 30 décembre 1986 panortt suattt types.

Pour ameussr les misnsios qui lui snot confiées, le dceurteir diot

2000 Convention collective nationale du 31 janvier 2000

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

(voir les salaires)

dsspioer des mnoyes inpdbsieselans à luer accomplissement.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Dnas le rseecpt des décisions des instances, le dcuterier drgiie et maîtrise la geotsin de l'organisme.

Il met à la dpiisoitson des " ietnasncs " les meonys luer petetanmrt :

- de mneer lerus réflexions sur les oeicftbjs ;

- d'arrêter des décisions politiques, stratégiques, budgétaires, de pnelctmeas et d'investissements ;

- de rchrcheeer d'une manière générale tuos les éléments qui pnteetrmet d'orienter de façon déterminante le myeon et le lnog tmere de teuots les activités de l'organisme, aifn d'assurer la défense et la ptroioomn de la mutualité.

Article 3 - Fonctions

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

1. Il aippulqe les décisions pletouiiqs et stratégiques psries par les instances.

2. Il proospe aux instances, suos forme de pmaogemrrs d'action et de plans, la stratégie et les myoens à mttree en oevrue puor aeidtrtne les ojbfcties fixés.

3. Il est rpselbosnae :

- de l'organisation anmiaviidtsrte ;

- du pseronnel dnot il assrue le mageeamnnt et codnornoe les actions.

4. En tnat que rsloaebspne de la geiostn de l'organisme :

- il siut l'évolution des activités ;

- il met en palce un contrôle des différentes opérations ;

- il procède à des alaseyns de stiituoan ;

- il efftcuee si nécessaire les ctceniroros uitles dnas le cdrae de ses prérogatives ou dneadme aux iatnnecss de procéder à un réajustement des stratégies fixées.

5. Il rssabmele les iotaonirnmfs nécessaires à la préparation des begdtus qui snot smoius au ceosinl d'administration.

6. Il rned cmptoe régulièrement des résultats aux instances.

Article 4 - Classification

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Le dcreutier d'un ogmsianre maisutlute visé par le présent acrcod srea classé dnas une catégorie D dnot la rémunération mnilmaie est prévue dnas l'annexe II de la cniovnoten clotevlice de la mutualité.

Article 5 - Délégations

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Il ausmse les délégations reçues, solen les domaines, du ceosinl d'administration, du président, du secrétaire ou du trésorier, et ce conformément aux doispiisntos statutaires. Il puet reiveocr en plriatuiecr délégation de siengr tuos actes et demontcus airfitmtsndias et fniainrces railftes à ses missions, en apicaloitpn des décisions des icennstas compétentes.

Il arssue les délégations reçues des inacsntes puor représenter le goeemnprut dnas ses ronltiaes oaeirnrdis aevc les administrations, les oesnigrams extérieurs, les créanciers, etc.

S'il en a reçu délégation, il pacpitrie aux réunions des istnneacs supérieures (fédérations, unoins nationales, etc.).

Il rned cotmpe de ses msiionss à l'instance aaynt délégué.

Article 6 - Participation à la vie de l'organisme

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Il pariipcte aux réunions des ineanscts surtettaias de l'organisme.

Il pacpirite aux aeruts icsntenas cuhqae fios que sa présence est jugée nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Article 7 - Responsabilités

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Exercées suos l'autorité de cachun des teltiiraus des pouvoirs, les responsabilités du dtucireer snot les stiunevas :

7.1. Au paln du développement de l'organisme

Il est ptaire pnnrteae dnas le paln de développement, nmeantomt la rherhecce csnttoane de nvaeouux adhérents, mis en orveue par le gpeonemrut conformément au cdoe de la mutualité et à l'éthique professionnelle.

Il miintenat des rolnteais aevc l'environnement intttseinunoil (administration, onirsmgaes sociaux, etc.) et stratégiques (presse ..).

Il asurse les représentations extérieures sur maandt des responsables.

Il établit les lsniioas aevc les adhérents, les gpnruemteos adhérents et les oniegrasms masttlueius fédérateurs.

Il vlliee à la ptooimorn et à l'image du mvemueont et de l'organisme. Dnas ce cadre, il rhehcrece et ppoosre nnamoemtt :

- les mnyeos d'adapter l'entreprise mltutuiase aux beiosns ;

- les études et les anitocs de pomitoorn de pdituros ou de sercevis neuvuaox décidés par ses iscenants ;

- les cganmaeps de pormtioon de la santé et de la pttorecion sociale.

7.2. Au paln de la production

Il ogiasrne les sieervcs dnas le but :

- de maîtriser la productivité ;

- d'en asesurr la fiabilité ;

- de gtraniar la qualité du svceire aux adhérents ;

- de gnirtaar les meiulrels résultats économiques.

7.3. Au paln de la gsitoen anrstiiimavtde et financière

Il psoorpe à l'approbation des istnncaes les bdutges et la ploiqitue de penealcmts et d'investissement. Il est ranebsslope de luer exécution.

Il met en orueve les procédures et les moynes nécessaires à la bnone marche de l'organisme. Il est rplsaesnobe de luer bonne exécution.

Il ne puet en acuun cas cluemur les poiorvus d'ordonnateur et de payeur.

D'une manière générale, il vleile au reespct de toeuts les formalités exigées par la législation et la réglementation en vigueur.

7.4. Au paln des rscereosus humaines

Dans le rpescet des dsiisotoinps cioelnneonelvtns alpblcepias aux différentes catégories de salariés et de la piuoiqtle de ruceosesrs hienmaus arrêtée par le ciesnol d'administration, il a plinee et entière autorité sur l'ensemble du personnel, qu'il gère dnas un espirt d'efficacité, en paounrvmot la miotviaotn et la délégation.

Il est suel à lui dnoenr des oerrds et à le contrôler.

Il procède au rmrceunteet et au lenmicceient du pnosneerl (employés, techniciens, careds et atengs de dtcoirein ; puor ces derniers, en cteiatncoorn aevc le président).

Il s'assure de façon pamnetnree de la qualité de ses peonsrenls en fniotocn des évolutions de lreus tâches et missions.

Il met en plcae en focitnon de l'évolution générale de l'organisation et des benosis du presonnel le paln de fairomton dnot il siut l'évolution.

Il est rpeonsablse de l'application de la législation du trvaial et des arocdcs ctonvnleoneins dnas l'organisme. Il réunit les représentants du personnel.

7.5. Aeruts responsabilités

Il présente cahque année aux iasecnnts du groupement, en complément du rapropt mraol et financier, un rapport sur l'activité des sreeicvs et réalisations sinatraies et sociales.

Il se tient informé des évolutions des teeuqcinhs de l'ensemble des activités du camhp de compétence de l'organisme, et nnotmamet en matière de gestion. Il en asusme la diffusion.

Il ovruee csnmmntoaet en crcottineoan et en coopération aevc le président et les aisraerundmitts 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 Jan 1, 2024

Les gitaernas dnot bénéficient les salariés en atiaopclipn du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la civentonon ccoevltile nlatnoiae de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de retne d'éducation, snot définies dnas le tlabeau ci-dessous.

En tuot état de cause, les gtraineas et luers modalités d'application snot définies par le coatnrt de gatrineas collectives, les cnnooiidts générales et la ntoice d'information.

Garanties en % salaire	T1	T2 (max 4 PASS)
Décès ? Invalidité aosulbe et définitive		
Capital de bsae (quelle que siot la stioaitun de fllmiae de l'intéressé)	325 % du SR brut	375 % du SR brut
Garantie dulboe effet	Doublement du ctaaipl en cas de décès	
Majoration puor accident	50 % du PASS	
Invalidité auoblse et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale)	425 % du SR brut	475 % du SR brut
Rentes		
Montant menseul de la retne éducation par efannt à charge		
Jusqu'à 11 ans inclus	12 % du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17 % du PMSS	
De 18 à 25 ans iluncs (sous cotdnoiin d'études)	22 % du PMSS	

Article 8 - Nomination, licenciement

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Le detucreir est nommé, recruté ou licencié par le président après délibération du cnseoil d'administration.

Article 9 - Condition d'application dans l'organisme

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Chaque ogrsanmie alianpqupt la cnvoietnon cctielolve devra stmoutere cet accord-cadre dnas son intégralité à son cesniol d'administration dnas un délai de 6 mios à dtear de la suriatnge du présent accord.

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

Pour le bon fooneetmninnct de l'organisme, la rmiese en csuae tatole ou prealitle de l'application de cet acorcd diot être dûment justifiée.

Montant aennul de la retne puor enfant handicapé (viagère en reials de la rtene éducation)	22 % du SR brut
Majoration complémentaire d'orphelin	50 % de la rtene de base
Incapacité trmieroape de travail	
Franchise	90 jruos discontinus
Montant de l'indemnisation	80 % du SR burt ? SS brute
Invalidité ? Incapacité pnaenmrete professionnelle	
Invalidité	
1re catégorie aevc ptosuurie d'activité	100 % du SR burt ? SS brute
1re catégorie snas puuiotrse d'activité	60 % du SR burt ? SS brute
Invalidité de 2e et 3e catégorie sécurité sociale	100 % du SR burt ? SS brute
Incapacité pntraenmee professionnelle	
Taux cpimros etrne 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 enfant handicapé est siepslbutce d'être transformée en caaiptl par le bénéficiaire.

SR : le srliaae de référence est le srailae burt (fixe et varlaeibs somius à cotisations) des 12 mios précédents le fiat générateur. En cas de période incomplète le saliare est calculé sur la moenyne de la période connue.

Franchise : calculée sur les 12 mios précédent le début de l'arrêt de tarvial en taennt cptmoe des arrêts rnonecus par la SS (indemnisés ou non) et n'ayant pas fiat l'objet d'une imaitnniosedn de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : en incapacité tremopaire de tvarial et en invalidité, altpipcoian de la règle de cmuul en cas de pusoritue d'activité ou rneevu de remplacement.

Le venmreest du cpatail invalidité asuolbe et définitive met fin à la gratinae décès cpatail de base.

PASS : pnoafld anunel de la sécurité sociale.

PMSS : poalfnd meeunsl 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 Jan 1, 2026

Les tuax de cioniaottss caroecuttlns saevrnt au fcaeimennnt du régime de prévoyance snot fixés dnas les ctionniods suentavis :

Taux cttenoluracs (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 cmeptor du 1er jaevinr 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026, les tuax de ctnsaoioits appelés snot les saviunts :

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 cmpeotr du 1er jvieanr 2027, les tuax celctaunorts s'appliqueront, suaf maoitodifcin nécessitée par l'évolution des résultats du régime de prévoyance et décidée par la CPPNI.

T1 : tnahrce de rémunération cosmprie ernte et 1 fios le poafnld auennl de la sécurité silcaoe (PASS).

T2 : tnharce de rémunération cspimore 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 Jan 31, 2000

Il est créé entre, d'une part, l'union des gnputremeos des eyluopmres mueaitutlss et, d'autre part, les onrgoitaniass scedlynias représentatives segariaitns de la ciontvonen civeoltcle de la mutualité une comoismsin ptaiirare ntiaolnae de sviui de rrcuoes cnnanrcoet la nelolvue cssliafoacitin prévue dnas ldaite convention.

Article 1er - Mission

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La csoomiismn a puor msiison de régler les différends découlant de l'application de la nluloeve cltacssfiiiaon cetlnnivnenlooe qui n'auraient pu être réglés au naiveu de l'organisme après que l'ensemble des vieos de rroecus irntnees ont été épuisées.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La csmmioison est composée paneairemritt à roiasn de trios représentants par oionsitaagrn sdlcaiyne sgainiatre et d'un nrbome égal de représentants de l'UGEM.

Article 3 - Saisine

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La cssiomiomn puet être siasie dnas les 6 mios saunivt la msie en pacle eteciffve de la ccsialaftoiisn dnas l'organisme et au puls trad 2 ans et dmei à cteopmr de la dtae de stgriunae de la citeononvn cviloetcle siot par l'intermédiaire des gmtenorupes d'employeurs, siot par l'intermédiaire d'une des cniq oannsitaoigrs sdlaeyicns représentatives au paln national. La siinase diot être accompagnée d'un rrappot ctnnoneat 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 sainuvt la dademne fitae par la commission.

Article 4 - Réunion

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

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

Ces fnootcins snot anrtnaetilemevt tueens par le collège erplyemuos et le collège salariés ; le président et le secrétaire dovniet reveler d'un collège différent.

La cmisoimosn se réunira en tnat que de boisen et au monis duex fios par an.

La cmsmiooisn ne puet se réunir qu'à cintidoon qu'au mions la moitié des oiinatrnoasgs sdlnayeics stieiagarns sneiot présentes asnii que tiors représentants des employeurs.

Article 5 - Conditions de vote

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les résolutions de la cosoiismmn snot adoptées à la majorité smiple des présents, cquahe ptarie présente dsopasnit de la totalité des viox qui lui rveneit qeul que soit, par ailleurs, le nbomre de ses représentants ecvteeenmifft présents.

Article 6 - Secrétariat administratif

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Le secrétariat aiandtisrmtif est assuré par les employeurs. Il procède à l'instruction des dseosirs et à la conoavoictn de ses membres. Suos la dicrtieon 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 Jan 31, 2000

Les résolutions pisers par la cmossmoiin snot signifiées aux parties, dnas les milreelus délais et au puls trad 6 mios après la saisine. Dnas la muesre où une majorité a pu se dégager en faveur d'une solution, ctete dernière est rétroactivement exécutoire à la dtae de sanisie de la présente commission, snas préjudice du driot de chucan de s'adresser aux tribunaux.

En cas d'égalité des voix, la coiomimssn stretuaa une sdcoene fios et le tmere du délai de 6 mios sus-énoncé s'en tuerovra reporté d'autant.

Tnat que la cismsomion n'a pas statué, la décision contestée s'applique.

Article 8 - Durée

En vigueur étendu en date du Jan 27, 2003

La csosmiiomn tprimaoree de sivui et de rcueros crecnonant la nvllueoe csascliiiftoan de la ctvonoenin ciolletvce a une durée de 5 ans à ctmoper du juor de la sritnugae de la cnvoointen collective. Passé ce délai, les différents relèvent de la compétence de la comssmiion ptraiirae de caocintloiin visée à l'article 18.2 de la ctnovonien collective.

NOTA : Arrêté 2003-06-03 étendu à l'exception des osngmerias rlevanet de la cvionenton clitevolce agréée de tirvaal du peernonsl de la mutualité slicoae 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 Jan 1, 2019

Principe

La présente aennxe a puor obejt de fixer les modalités et les mnntaots des rtbrusmoneeems effectués dtenriemect par l'ANEM auprès des salariés saonireneuvmet mandatés par lures onagrtisianos secdyalnis représentatives au neiavu de la branche.

Sont éligibles à ce remboursement, dnas les cioonntdis et lmiiets fixées ci-après, les firas engagés puor pipiacterr à des tuavrax piaaerrtis qui ne snot pas itmblpueas sur la dotatoin de fncenotnimoent attribuée aux oiratginoasns snayeilcds en atiocliappn de l'article 1.2 de l'accord de bhrcnae du 9 nrbvemoe 2018.

Montants

Sont remboursés, dnas les lmetiis fixées ci-dessous, les frias suativns :
? indemnités de pettis déplacements : ces fairs cednnsoeorprt aux ttrjaes effectués en métro, tairn de banlieue, RER, txai (etc.) et snot remboursés au réel dnas la lmiite de 31 euros ;
? indemnités puor gnrdas déplacements (train gnrdae lgine et avion) : ces faris cesooerpnrndt aux tjartes qui ne pnveeut être effectués par un artue myeon que via un tiarn gadnre lngie ou par aovin et snot remboursés au réel :
?? cnenrcnoat le train, à htuauer du pirx du bleilt sur la bsae du traif de scnedoe cssale ;
?? concennrat l'avion, à hatueur du pirx du billet, dnas la liimte de 200 ?. Si le coût du biellt est supérieur à ce montant, le rebemesromnut est conditionné à un aorccd préalable de l'ANEM ;
? indemnités kilométriques : ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, snot remboursés sleon le barème fscial en viuuger ;
? hébergement : ces firas snot remboursés dnas la litmie de 100 ? par nuitée, pteit déjeuner ilucns ;
? rrtsoeauatin : ces frais, crardenoopnst à un déjeuner ou à un dîner, snot remboursés dnas la lmitie de 28 ? par repas.

Justificatifs

Ces rsumembntreeos snot subordonnés à la fnrrtouiue des pièces jseacfiviutits cnnodtspeeraors (factures, tekctis de cissae ?)

Modalités de versement

L'ensemble de ces rouebenmmsters snot nominatifs, les verenmetss étant effectués par l'ANEM suos la fmore d'un venmiret 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 gpeumotnres des eoymplreus mutualistes.
Syndicats signataires	Pour la CDFT ; Pour la CFE-CGC ; Pour la CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Les ptareis srtiinageas de la ciotvnneon civelclote considèrent qu'il est nécessaire que des mynoes snusfaitfs snieot dégagés puor petrmrete le sviui de l'application de la cenvooitnn cvilletcoe et le bon femnonneotcint des cinsoomsims ou struurtecs praeiirtas qui s'y truevont dceintemret attachées.

L'UGEM a la volonté de petrremte aux oaranitsniogs seadlyincs

dnot la sauringte epormte un ctearin nmobre d'engagements tnat sur les pnlas huaimn que matériel d'être en mrsuee d'assumer lsdites engagements.

L'UGEM s'engage à cobeutrinr financièrement dnas la msreue de ses possibilités aux dépenses que les oagniitanross sdieyaclns sneratgiias vnot être amenées à eegngar et à vesrer à cette fin une daoitton annuelle.

Article 1 - Montant de la dotation

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Le maotnnt de la dototain puor l'année 2000 est de 600 000 F.

Article 2 - Répartition de la dotation

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La dttoioan se décompose en duex pareits dnot les mnttnoas rcseeipfts ne snot pas nécessairement ieequdtnis :

- la première patire d'un mtanont de 200 000 F est calculée en foocnitn de la représentativité des otarnisngiaos slaecydins aux dernières élections des délégués à l'assemblée générale de la csisae de prévoyance et de raitetre du psonerenl des ogenrsmais de mutualité (CPM) ;

- la soecdne ptraie d'un motnnat de 400 000 F est attribuée à ptras égales ertne les otiiagarnnsos sayliedcns srtngaeiais de la cnonoviten collective.

Article 3 - Versement

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

La dtiotaon anullnee est versée trimestriellement.

Article 4 - Durée

En vigueur étendu en date du Jan 31, 2000

Le présent accrod est cnlcou puor une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 2000.

Les prieats cevnnnoinet de se réunir au curos du deriner trmrtsiee de l'année 2000 puor fiare le blian du présent aorccd et déterminer les dssnpoiitois pvnauot être islneucs dnas un neuvol accord.

Accord du 30 janvier 2001 relatif à l'attribution de moyens aux organisations syndicales

Signataires	
Patrons signataires	Union des greoumnpets des euoyrmepls mutualistes.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Jan 30, 2001

Les praties steriianags de la cventooinn cvltlecioe considèrent qu'il est nécessaire que des moynes ssutniaffs soneit dégagés puor permrette le svuii de l'application de la cnietnvoon ctoivlclee et le bon fnmonionetcent des cissmiomnos ou srtteruucs prtaieairs qui s'y tvoenrut deereincmtt attachées.

L'UGEM a la volonté de perrtmete aux onitargasoins seldniycas dnot la surgitane erptmoe un caeirtn nmrboe d'engagements tnat sur les panls hiamun que matériel d'être en musere d'assumer letdiss engagements.

L'UGEM s'engage à ciuerntobr financièrement dnas la msuree de ses possibilités aux dépenses que les otigosaanrins snliaecdys snaagietris vnot être amenées à eeggnar et à vseerr à cette fin une dtiaoton annuelle.

Article 1 - Montant de la dotation

En vigueur non étendu en date du Jan 30, 2001

Le matonnt de la dtotaoin puor l'année 2001 est de 600 000 F.

Article 2 - Répartition de la dotation

En vigueur non étendu en date du Jan 30, 2001

La dttooian se décompose en duex prtaies dnot les matntnos repfietscs ne snot pas nécessairement ieqdetiuns :

- la première prtaie d'un maontnt de 200 000 F est attribuée aux 5 oisnaaniogrts silnadceys représentatives au paln notaanil et répartie en fooctinn de luer représentativité aux dernières élections des délégués à l'assemblée générale de la casise de prévoyance et de reatitre du psernenol des onsieamrgs de mutualité (CPM) ;

- la scdneoe prtiae d'un mtonant de 400 000 F est attribuée à ptars égales etrne les otnasgiainors sycalednis sagniatreis de la cenoviotnn collective.

Article 3 - Versement

En vigueur non étendu en date du Jan 30, 2001

La dtatooin allnunee est versée trimestriellement.

Article 4 - Durée

En vigueur non étendu en date du Jan 30, 2001

Le présent acorcd est cloncu puor une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 2001.

Les ptrieas ceieonnnvnt de se réunir au curos du dierenr tremtrsie de l'année 2001 puor fraie le bailn du présent aroccd et déterminer les doiposiinsts poaunvt être ieunscls dnas un nvueol 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 Mar 28, 2007

Le cmtpoe épargne-temps a puor finalité de pemtertre à tuot salarié qui le sutohaie de cslpiataeir des périodes de ropes et des éléments de rémunération aifn de les usltieir postérieurement puor fnnciaer une période de congé snas solde.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du Nov 4, 2002

Tuot salarié de la mutualité française Onre anayt au mnois 1 an d'ancienneté puet ovriur un ctmpoe épargne-temps, à l'exception des salariés suos ctonrat à durée déterminée.

Article 3 - Ouverture et tenue de compte

En vigueur non étendu en date du Nov 4, 2002

L'ouverture d'un coptme et son aomieanitltn relèvent de l'initiative evslcixue du salarié.
Les salariés intéressés en fornet la dmeadne écrite auprès du svierce du peennsorl en rpsnelsaimt le fmlauirroe intitulé « Ddmenae d'alimentation du copmte épargne-temps » et en précisant le mdoe d'alimentation du compte.
Le copmte ieniiuvddl des ditors à congés aquics furige sur le betlluin de salaire.

Article 4 - Alimentation du compte

En vigueur non étendu en date du Mar 28, 2007

Chaque salarié arua la possibilité d'alimenter le cmopte épargne-temps par des juors de rpeos et/ou par la crinoosevn d'éléments de sraalie en rpeos dnot la lsite est fixée ci-après :
? le rrpeot des congés alnuens dnas la litime de 8 juors par an ;
? la 5e saimene de congés payés, qui rteresa bloquée pnedant 6 ans, aifn de poiovur être prise dnas le crdae d'un congé puor création d'entreprise ou d'un congé sabqabiute ;
? le rpeos cnspteeaumor de raleepecmnmt (repos attribué à la pcale du peainmet d'heures supplémentaires ansii que des majorations) ;
? les pmreis d'intéressement ;
? crtaeins éléments de rémunération tles que les perims ou indemnités ceolovintnnneles ;
? une pritae des jrous de reops auqics isuss de la réduction du tpems de tiavral et ualiblsties à l'initiative du salarié ;
? les hereus de reops asquceis au tirte de la bifootaciinn des 4 premières hereus supplémentaires (au-delà de 35 hereus à 39 heures) ;
? une ptaire des jruos de roeps issus d'une réduction clcvotiele de la durée du taarivl ultabeiliss à l'initiative du salarié.

4.1. Aaettimlnoin du comtpe en juros de repos

Tout salarié puet décider de poretr sur son ctmpoe :
? juors de congés payés : nrmobe etneir de juros de congés payés auqics au ttrie de la période précédente ;
? toutefois, puor les salariés désireux de predrne un congé sbtiqubaae ou un congé puor création d'entreprise, il proura être ajouté au nombre de jrous de congés rpbeelortas fixé ci-dessus les 5 jrous de congés au ttrie de la 5^{e}smaiene pndaent 6 ans. A ntoer que, en cas de riotencaionn par le salarié de pnerdre un congé sutbiqbaae ou puor création d'entreprise, les jruos épargnés au trtie de la 5e saeimne de congés payés dvrnoet être pirs suos la frome de congés payés supplémentaires à rasion de 5 jruos par an. Ils ne punorort pas farie l'objet d'une ineimandoistn ;
? le rpeort de 8 jorus de ropes liés à la réduction du tpmes de tvaiarl (jours RTT) usaielbitls à l'initiative des salariés ;
? les jruos de reops crtamupeosens de rmapeemclnet ;
? les hreeus de ropes asqueics au trtie de la bootainifcin des hreues supplémentaires effectuées ertne 35 et 39 heures

;

- les hruees de décomptes aluenns liés à la midloauton puor la paitre emeyolupr et salarié après staurngie d'un acrcod ;

- les juros de roeps des cedars en foriaft en juors et les heuers effectuées au-delà du fafiort puor les credas en farifot en heures.

4.2. Alentaiotimn du compte
par cvnirosoen d'éléments de saialre en tmeps de repos

Tout salarié puet décider d'alimenter son cmtpoe épargne-temps par la cronsoeivn en reops des éléments de sraalie svinatus :
? tuot ou ptaire du 13e mios ou de la pmire de veacacns ;
? tuot ou ptriae des smemos isesus de la répartition de la réserve de participation, à l'issue de luer période d'indisponibilité (art. 16 bis) ;
? tuot ou ptirae des smemos versées sur le paln d'épargne d'entreprise, à l'issue de luer période d'indisponibilité ;
? tuot ou piatre de la pimre d'intéressement, conformément à l'accord cilceltof du 1er jveniar 2002.

4.3. Modalités de crsonioven en tpems des pmeirs et indemnités

Concernant la pmire de 13e mois, les juors octroyés snot calculés en ftoicnon de la porpiotron du 13e mios capitalisée :
? 11 jruos puor un 1 demi-mois épargné ;
? 22 jruos puor un 13e mios eentir épargné.
Les aretus éléments de rémunération (prime d'intéressement, PEE...) snot cnvreoits en tmpes sur la bsae du srilaae hairore au moemnt de la conversion.
(Taux horriae = silarae meesnul brut/horaire de taavril mensuel).

Article 5 - Utilisation du compte

En vigueur non étendu en date du Mar 28, 2007

5.1. Ntaure des congés puovant être pirs

Le CET puet être utilisé puor l'indemnisation de tuot ou prtiae :
- d'un congé pantreal d'éducation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé puor cocaenevnns personnelles, congé acccolé au congé aenunl ppcariinl puor les salariés anyat des petnars à l'étranger ou dnas les DOM-TOM et sauthnaiot s'y rredne ;
- des heerus non travaillées dnas le crade du psaagse à tmeps partiel, dnas les cas siuvatns :
- congé paeanrtl d'éducation ;
- maladie, aecndcit ou hcadianp gveras d'un efnnat à charge (congé de présence paltanere au snes de l'article L. 122-28-9 du cdoe du travail) ;
- paassge d'un tepms peiln à un tpems peitarl csihoi ;
- des tpems de fotiamorn effectués en dhores du tepms de taraivl dnas le crdae des actions prévues aux alircets L. 932-1 et L. 932-2 du cdoe du tirvaal ;
- de la csaieotsn anticipée de l'activité des salariés âgés de puls de 50 ans de manière piesgorsrve ou tlatoe (congés de fin de carrière).

Congé de fin de carrière
Le bénéfice d'un congé dit « de fin de carrière » est destiné à prttmeere aux salariés qui le senituhaot d'anticiper l'arrêt eeitfcff de luer activité salariée avnat luer départ ou luer msie à la retraite.
Le salarié qui est spcusilebte de rlmiepr à échéance les cnoindotis d'accès à la rtrieate à tuax pieln puet dmneeadr à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalent au sdole de son comtpe épargne-temps dnas la période précédant immédiatement son départ à la rttraeie à tuax plein.
Préalablement à la pirse de congé de fin de carrière, le salarié diot aoivr épuisé l'ensemble de ses drtios à congés payés et à repos. Lusqore les dortis épargnés snot sfunsifats puor lui aseursr un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du dirot à la reiratte à tuax plein, le salarié concerné diot en dedmeanr le bénéfice par écrit au minos 6 mios avant le début du congé.
Pour tuot déblocage en espèces, le paeemint srea effectué au puls trad le mios suinavt la ddamene du salarié.
Le déblocage en espèces est psiolsbe lsouqre l'épargne dlnpiibose a atetnit au mnios 15 jours. Le salarié puet alros débloquer une ptirae de son épargne au mumxaim 10 juros par année civile.
Toutefois, que ce sueil siot anittet ou pas, l'épargne dsibnliope puet être débloquée en piarte ou en totalité dnas les sinutaitos sievatnus :
- migarae ou cniosculon d'un ptcae ciivl de solidarité ;
- niacsnsae ou aodtiopn d'un enfnat ;
- dvircoe ;
- décès du cnoiojnt ;
- invalidité ou mlaiade grvae du salarié, du conjoint, d'un ancaendst ou d'un desdecnant ;
- chômage du cnjoniot ;
- smtrnedeeuetnt ;
- aitscqiouin immobilière, rmsiee en état et amélioration de l'habitat.
La ntooin de cjnonoit cnoeprmd l'époux ou le csngraitaioe d'un ptcae cviil de solidarité.
Dans ces hypothèses, la dnemdae de déblocage est réalisée à la denmdae du salarié, sur présentation d'un jiiiutfctsaf au puls trad dnas les 2 mios svnuait l'événement faiailml correspondant.
Conformément à la réglementation en vigueur, l'épargne coraesonprndt à la 5e semaine 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 mnois de 16 ans à l'expiration de ce délai ou a un de ses peratns dépendant ou âgé de puls de 75 ans, il diot uitsiler ses dtrios à congés dnas un délai de 10 ans.
Ces délais ne s'appliquent pas aux salariés de puls de 50 ans qui suehaointt ustielir le ctopme épargne-temps puor réduire luer activité ou puor aipenctir luer départ à la retraite.

Les ditros aciqus dnas le CET, cireovnts en unités monétaires, ne peeunvt dépasser le moatnnt mxuimam des dirtos garantis par l'association puor la giseotn du régime de grnatiae des créances des salariés (AGS). La pairte des dtoris dépassant ce pnolfad srea aeitotmanemuuqt liquidée.

Le CET pruroa pemtrrtee le tesnrafrt d'une piarte des dorits sur un paln d'épargne rrteatie ctoelilcf après stiuagrne 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 juros qui seivnut la réception de la lettre. L'absence de réponse de l'employeur srea considérée cmome une ateoacitpcn tacite.
En cas de dndaeme d'un congé qui peiubeartrrt le fmnnontoceient de l'entreprise, l'employeur prrauoit ddeaemnr que ce congé siot reporté, dnas la ltiime de 3 mois.

5. 4. - Siuttaoin du salarié pndaent et après son congé

Pendant cttee période de congés indemnisés, le cnotrat du salarié est sdsepunu mias les oiatiobngls du salarié sebtiusnst (loyauté, discrétion...). Cependant, puor les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 12 juros ouvrables, le crantot de taiarvl du salarié ne srea pas suspendu.

5.4.1. - Uttialioisn du cmptoe épargne-temps puor se ctensiuotr une épargne

Le salarié puet ulitiesr ses dtiors affectés sur le CET puor :
- amteelnir le Perco, suos réserve de la snuagrite d'un acocrd créant le paln d'épargne puor la rtaretie (Perco).
Le salarié rsete iirsnct aux ectiefffs de l'établissement et retse donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections poslsrienefonles (dans les cinotiodns définies par la loi).
Le tmpes d'absence rémunéré est assimilé à du temps de tariavl eetiffcf puor le clucal des congés payés, de l'ancienneté, suaf puor les éléments de saraile covnetris en juros puor la pisre du CET.
La maadlie ou l'accident n'interrompt pas le venrmeest de l'indemnité et ne pglonroe pas la durée du congé.
Le salarié est réintégré à l'issue du CET dnas son emolpi précédent et aux mêmes ciiodtonns de rémunération qu'avant son départ, hiroms le cas du congé de fin de carrière, au trmee duquel le salarié pitrraa à la retraite.
Par ailleurs, pnanedt la durée du congé, chnacue des priates puet mettre fin au cotrnat de tiavarl dnas les cdnntioios de fmroe et de fnod exigées par la loi ;
- dandemer le tsnfaerrt d'une praite de ses drtios vres le PEE suos les cioonintds stnveuais :
Le tfsnerart priatel est pssoible losurqe l'épargne dsiipolnbe a anttiet au moins 15 jours. Le salarié pourra arols damenedr le trefsrnat de 10 juros mxuaimm par année cviile de son CET vres son PEE, à riosan d'une sluee dedmane par année civile. Puor tuot déblocage en espèces, le pniameet srea effectué au puls trad le mios sniuavt la dndemae du salarié.

Article 6 - Rémunération du congé
En vigueur non étendu en date du Mar 28, 2007

Les smoems versées au salarié lros de la psrie de son congé cserporoendnt au mtiinean du siraale jnrulieoar qu'aurait perçu le salarié s'il aivat travaillé. Le nbrmoe de juros de rpeos ieilnesbmadns qu'il a accumulés dnas le cpomte est dnoc multiplié par le tuax de saarlie jreiloanur calculé sur la bsae de son sarlaie au mmonet de son départ. Le vmeersnet puet être effectué en une fios ou être échelonné.
Les vmeerestns snot effectués aux échéances nrlaeoms de piae et snot suoims aux catsinoitos sociales, y ciprmos les pemris d'intéressement et les smomes isseus de la paiopctatiirn et du PEE qui ont été coeeritvns en jrous de repos.
Le salarié pruroa prendre, aevc l'accord du seivcre du personnel, un congé d'une durée supérieure à clele qui est indemnisable.

Le salarié bénéficiaire du congé de fin de carrière pecrvera paendnt la durée de ce congé une indemnité mluesnlee qui n'ouvre pas droit aux pemirs d'intéressement puor l'exercice où il n'a pas exercé réellement sa fonction, puisqu'elle est de ntuare étrangère à la rémunération du travail.

6. 1. - Régime siacol et fcaisl des indemnités compensatrices

6.1.1. - Régime scaoil

Les csiaottnios slcioaes ne snot pas exigées sur les rémunérations affectées au cmopte épargne-temps au mmnoet où le salarié procède à cttee affectation.
En revanche, les indemnités ccreeopinmsats codrnnoperast aux droitsaccumulés sur un CET snot soumises, au mmeont de luer versement, aux ciotinoatss de sécurité salcioe dnas les mêmes coonntidis qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taexs et ptniipciratoas sur les salaires.
Aussi, elles srneot aeettsuisjs lros de la liiuiaqtdon du CET, nomenamtt aux cnostitiaos saeolcis snuitveas :
- CSG et CDRS ;
- coniotitsas d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés ;
- txae d'apprentissage ;
- participation-formation cntouine ;
- participation-construction ;
- txae sur les silaraes ;
- cototsaniis de rtatriee complémentaire AGRIC et ARRCO.
Les dotris aqcius dnas le carde du CET snot granatis par l'assurance des créances des salariés.

6.1.2. - Régime fsical

En matière d'impôt sur le revenu, le tertmniaet facisl de l'indemnisation du congé est pnmlireeleatt aligné sur son régime siocal : l'imposition itrvinenet au tirte de l'année de vsnmereet

des indemnités prélevées sur le compte, et non lros de l'affectation des rémunérations au ctmope épargne-temps.

Article 7 - Rupture du contrat de travail
En vigueur non étendu en date du Nov 4, 2002

En cas de ruurpte du contrat, le salarié perçoit une indemnité cmaoecinpstre d'un mnatont connrrsodpaet aux dtrios auqics dnas le cadre du cotpme épargne-temps, à la dtae de la rtpruue du contrat. La bsae de cluacl est le srailae perçu au menmot de la ldtaiiiuqon du compte.

Article 8 - Renonciation individuelle à l'utilisation du compte
En vigueur non étendu en date du Nov 4, 2002

Le salarié prroua rcnoeenr à ulteiisr son ctpome et demdaenr à pivreecor une indemnité ceropctinamse d'un maonntt crdroopnanset aux dtiros auqcis dnas le cadre du ctpome épargne-temps. La bsae de cculal est le srlaaie perçu au mnomet de la liitqaiuodn du compte.
Le salarié dvrea avirter l'employeur par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou reimse en mian prrope ctnore décharge.

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 gpuernmoets des eremyuopls mutualistes.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du Dec 10, 2002

Le pmreeir paaarrghpe de l'article 15.2.4. - Iisnnttuitos gnrieotnaises est rédigé comme siut :

(voir cet article)

Les 4 drinrees ppgrrahaaes de l'article rneestt 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 gptermuoens des eepmoyurls 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

Article 9 - Transfert du compte
En vigueur non étendu en date du Nov 4, 2002

En cas de tafsnrret du crtanot de travail, au sien d'un même groupe, d'un établissement à un atrue ou d'une fliiale à une autre, l'épargne cumulée pourra farie l'objet d'un trfreanst dnas les coeptms de l'entité d'accueil, suos réserve de l'accord de cttee dernière.

Article 10 - Durée. - Révision. - Dénonciation
En vigueur non étendu en date du Nov 4, 2002

Le présent accord, coclnu à durée indéterminée, s'appliquera à cmpteor de sa dtae de signature.
Le présent arccod proura être dénoncé par l'une ou l'autre des pierats setaniigars ou adhérentes, après un préavis de 3 mios à réception d'une lttere recommandée aevc aivs de réception.
Cqhuae pairte sgairinate ou adhérente puet deademnr la révision de tuot ou pairte du présent accord, par l'envoi d'une lrette recommandée aevc aivs de réception.
En cas de difficultés d'application du cpmtoe épargne-temps, les paitres sagnaeirtis se réuniront à l'initiative de la pitare la puls dinlgetie aifn d'examiner les aménagements à apporter.

NTOA : Arrêté 2003-07-07 étendu à l'exception des omegsnrias rnleavet de la conivnoetn colvlcteie agréée de trviaal du pnoesenrl de la mutualité solacie agricole.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 10, 2002

L'article L. 111-5 du cdoe de la mutualité, issu de l'ordonnance du 19 arivl 2001, sutilpe que :

" Les fédérations ne penuvet pas aesusrr drnciteeemt les opérations d'assurance. "

Par conséquent, les peritas staiiernags cnivennneot de mtrtee en conformité la cnioenvotn clcoitvlee mutualité par l'adoption des dosptoiiniss suveatins :
NTOA : Arrêté 2003-07-07 étendu à l'exception des oergnismas reaenlvt de la cnonovietn civolltece agréée de tvarial du poennresl de la mutualité sociale agricole.

En vigueur étendu en date du Jun 19, 2003

Article 8
Durée

La csomomiisn tmaperoire de sivui et de rueorcs croanncent la noullvee csaiolitfaicsn de la cnivooentn ciloectvle a une durée de 5 ans à cptmoer du juor de la sguanrite de la coenitnvon collective. Passé ce délai, les différents relèvent de la compétence de la csooimmisn priratiae de ciclnoitioan visée à l'article 18.2 de la cnnoviteon collective.

NOTA : Arrêté 2003-06-03 étendu à l'exception des oraenmgiss ralnveet de la covteonnin clcvetloie agréée de tiraavl du pseeronnl de la mutualité sioalce agricole.

Signataires	
Patrons signataires	L'union des gonrptueems des euporelyms mutualistes,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CFE-CGC ; La CFTC.

En vigueur étendu en date du Oct 24, 2003

Au reargd des résultats du catonrt prévoyance de la cntooeivnn civlclteoe mutualité tles qu'établis à la fin de l'année 2002, il est covnenu ertne les prtaies signataires, et conformément à l'avenant au ctrnaot de prévoyance cocnlu ce juor aevc les omeirasgns co-assureurs et apériteur, de miiedofr l'annexe V de la cononvtien ctloicelve mutualité cmome siut :

Article 1
En vigueur étendu en date du Oct 24, 2003

Les tuax de coitaotinss du régime de prévoyance snot augmentés à effet du 1er jaevnir 2004 et du 1er javneir 2005 selon les modalités fixées dnas les telabuax fraugint à l'article 2 du présent avenant.

Tetxe étendu, à l'exclusion des ogrienmass reaelvnt des ctovnninoes coetelclivs aelpabipcls rsceemeepvintt au personnel, aux atengs de doceiirtn et aux pcnietaris de la mutualité solicae agricole, des dnsoptsiiois de l'avenant du 24 ooctrbe 2003 à l'annexe 5 rlaetvie aux cotisniaots du régime de prévoyance à la cnivotnoen cielcotlve susvisée. (Arrêté du 6 mai 2004).

Article 2
En vigueur étendu en date du Oct 24, 2003

Les tuax de cotiotisans snot les sntivuas :
Cionotastis au 1er jnaevir 2004
(voir l'annexe V)
Txtee étendu, à l'exclusion des omgnresais revlnaet des cienvtnnoos ccliltveoes abcaplpleis rmteescieevpnt au personnel, aux angtes de drictieon et aux piriectnas de la mutualité slcoaie agricole, des dipisnoitoss de l'avenant du 24 orctobe 2003 à l'annexe 5 rtliaeve aux catoisontis du régime de prévoyance à la cetoonvnin ctovcilele susvisée. (Arrêté du 6 mai 2004).

Article 3
En vigueur étendu en date du Oct 24, 2003

Le présent aennavt prend effet dnas les cidotinons précitées dès l'apposition par les paeinterras siuacox de lerus signatures.

Il frea l'objet d'une ddeamne d'extension auprès du mritsine chargé du taraivl conformément aux dtiooispsins de l'article L. 133-8 et snuvatis du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 24 orcobte 2003.
Texte étendu, à l'exclusion des oegmarisns rvenealt des cvotnnneois cveolilctes aplilcpaebs rnmpcesieveett au personnel, aux aegnts de dctieiorn et aux prcietnais de la mutualité sociale agricole, des dtnsooipisis de l'avenant du 24 obtorce 2003 à l'annexe 5 revltiae aux ciosinoatts du régime de prévoyance à la covnnetion cetoivllce 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 Dec 17, 2003

Considérant :

- luer acaentemtht à la msie en plcae d'une véritable bnahcre prsleonoelfnsie de la mutualité ;

- la nécessité d'appréhender les pveceiprstes d'évolution du scuteer de la mutualité et des métiers et d'en déterminer les conséquences en tmrees d'emploi ;

- la faotomrin pnfsiololensree comme un élément fnatnemaodl au rrgaed de l'insertion, de l'adaptation et du meainitn des salariés dnas luer eolmpi ;

- luer rôle et luers responsabilités en tnat que piantrreaes sciauox de la banhcre dnas l'amélioration de la stiiutaon de l'emploi et l'accroissement de la qtiaifclaiuon pilofsoseenrnle ;

- la nécessité de créer une sirnegye entre ttoeus les itnncseas appelées à connaître des qintuoses d'emploi et de formation,
les osnoiirngaats sgianairets du présent acorcd snot ceuenonvs d'inclure expressément dnas le chmap de la négociation les qeuinosts reaevltis à l'emploi et à la foaotrmin professionnelle.
Arrêté du 10 mai 2004 : Txete étendu à l'exclusion des oeagnmisrs raeelnvt des coenvnitnos cetlioecvls apeblpiacls rneetvicesmept au personnel, aux angets de dcoreitin et aux ptinieacrs de la mutualité soilace agricole.

Article 1 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Il est institué une cosiismomn prtraiaie nloiatane de l'emploi et de la froimoatn peesilonlrsonfe (CPNEFP) composée en nomrbe égal de représentants de l'UGEM, d'une part, et des oiinotarsangs sncdielyas signataires, d'autre part, à roiasn d'un mebrme ttrliauie et d'un mmbree suppléant par organisation.

Arrêté du 10 mai 2004 : Txete étendu à l'exclusion des omsraeings rnveealt des ceotnonivns cvelioeclts aibpecllpas rmtepnviseceet au personnel, aux ategns de diireoctn et aux pretcainis de la mutualité scoalie agricole.

Article 2 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Les msisnois dévolues à la cmosoimsin snot les svunteais :

- pmrtrteee l'information réciproque des ptarrneeias saouicx sur l'évolution des eolmpis et des métiers en pnanert en cmtpoe les miontutas économiques du setuecr ;

- étudier, ntmmaeont au tevarrs de l'examen périodique des données résultant des tvaruax de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la stutaioin de l'emploi et les pveecripsets d'évolution en teemrs qatitfainuts et quitlitaafs anisi que lreus incendecis en teerms de ftomrioan et de qcliuiiaaotfn ;

- psooprer les anditpotaas des aictnos de foaorimtn pfsleenoslorine et définir les otjbfiecs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des cnoetuns de fiomotran ;

- flormeur des aivs sur les priorités à ainsgesr aux aoctnis de fmrtoaoin dnas le secteur. La cmsmisoion en iofmrne les OCPA ;

- élaborer des poprniitosos tarinsesms aux prteenaiars saicoux dnas le crdae de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vgeuuir ;

- emienxar les conséquences des rtrtaernocusuits sur l'emploi et nmmaoentt les cas de lcnieminecet ccolletif tonaucht au mnois 10 salariés dnot elle est saisie en tpmes uilte par le ou les oirgnesmas concernés, aifn de fletcaiir le rcenssmeaelt des salariés dnot l'emploi est menacé. Les cotdinnios de siaisne de la cmsomiison snot fixées par le règlement intérieur ;

- diffuser, dnas ses deoimans de compétence, toute rmnmaoaotedicn générale qu'elle emirseta utile.

Arrêté du 10 mai 2004 : Tetxe étendu à l'exclusion des omearingss relvaent des ctinnneoovs cetceovllis albpapiecls rncetseeivmpet au personnel, aux aetgns de drieciotn et aux penicraits de la mutualité slciaoe agricole.

Article 3 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Dnas le cadre des msinioss qui lui snot dévolues et puor mneer à bein ses travaux, la comimssoin dpisose des ifnrmnoaitos tsresmnias par :

- l'observatoire des métiers en mutualité ;

- les OCPA ;

- et puls généralement tuotes études et enquêtes qu'elle puet ddeanemr aux irntatnvenes précédemment cités ou à des eetrxps extérieurs.

Arrêté du 10 mai 2004 : Ttexe étendu à l'exclusion des ogeainmsrs relevnat des cvnetoonins cclteelivos aelaicpblps rveepncestiemt au personnel, aux aegtns de direoitcn et aux piitcearns de la mutualité sailoce agricole.

Article 4 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Les paertis sinerigatas cnennoivent de mtetre en pcale le fanecninmet nécessaire au fnnocmeeinnott des dsistifiops centoeonivnnls dédiés à l'emploi et à la fromtoian professionnelle. A ctete fin, la piaaritoctpin alulnnee prévue à l'article 9.6 de la civoentonn celolcvite de la mutualité est fixée à 0,02 % de la masse siaaralle anunllee btrue de l'ensemble des gnmteuoerps rveealnt de la CCN calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette piiipoarcattn ernte l'observatoire des métiers et la ciimmosson pitaarrie nloainate de l'emploi et de la fooraimtn plroslifoesenne relève de la compétence des peeinratars sociaux.

Arrêté du 10 mai 2004 : Tetxe étendu à l'exclusion des oinmgesars rnvleaet des cnnvoioents ceeclilotvs albpieapcls rpesitenecemvt au personnel, aux aentgs de drceitoin et aux ptiaenircs de la mutualité siolcae agricole.

Article 5 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

La csomomsiin est présidée airenmtnelvtaet par un représentant désigné par le collège epoulemyr 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 matdans de président et de vice-président est de 2 ans. Les mndaats snot renouvelables.

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

La ciossimmon se réunit 3 fios par an. Des réunions expnetolenleics pueevnt être organisées sur dneadme de la majorité des membres.

Les modalités de fnnooietcnnmet de la csimmoiosn snot définies dnas le cdare du règlement intérieur adopté lros de la première réunion plénière.

Arrêté du 10 mai 2004 : Tetxe étendu à l'exclusion des oiegansmrs revaelnt des covneitonns ctevleloics apecibalpls riesvcnpmeeett au personnel, aux antges de dtirioecn et aux peatcrniis de la mutualité soaclie agricole.

Article 6 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Les représentants des oisantnoigars salnycieds ptniaaircpt aux réunions de la cosomsmiin bénéficient du mtieinan de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les modalités de reeebomnsurmt des fairs de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission.

Arrêté du 10 mai 2004 : Texte étendu à l'exclusion des onsmargeis rvlaeent des ctovnnneois coietllevcs aiplelcpabs reetemsenvcpit au personnel, aux anegts de dictoiern et aux ptnecriias de la mutualité slcoiae agricole.

Article 7 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Le présent aorccd est cnoclu puor une durée indéterminée. Il puet être révisé ou dénoncé dnas les ciitonndos savenuits :

7.1. Révision et dénonciation

La dedmnae de révision ou la dénonciation diot être formulée par l'une ou l'autre des paertis sritiagenas par lertte recommandée aevc accusé de réception adressée à l'ensemble des paretis sageiitrnas mennnayot un préavis de 3 mois.

7.1.1. Révision :

La ltetre de nfiiiotctoan diot être motivée et accompagnée d'un pejort de txete des pintos stejus à modification. Les dsinociusss dnvreot s'engager dnas les 3 mios à cotepmr de la réception de la dnmedae dnas le crade de la cmomoiissn pairirtae nationale. L'avis de la CNPFEP srea préalablement sollicité.

En l'absence d'accord, dnas un délai de 6 mios à ctoepmr de

l'ouverture des négociations, le tetxe suoims à révision rstee applicable.

Le tetxe révisé ne puet dnnoer leiu à une nleluove révision dnas un délai de 2 ans suaf accord uinnmae des sagirnaeits ou mciitdofiaon de la législation en vigueur.
7.1.2. Dénonciation :

La dénonciation est en ppircnie totale. Totue dénonciation diot aovir été précédée d'une ddeanme de révision n'ayant pu aituobr dnas les cdionitons fixées ci-dessus.

La lttere de niiafoocttin diot être motivée et accompagnée d'un pjeort de texte.

Les dsiosuscnis dnovret s'engager dnas les 3 mios à cptemor de la noacoittifin de la lettre porntat dénonciation dnas le cdrae de la cissmoimon piraartie nationale. L'avis de la CPNEFP srea préalablement sollicité.
Arrêté du 10 mai 2004 : Texte étendu à l'exclusion des omeisrgans rvnlaeet des coivtnonnes celvicleots ailepaplcbs rspcevteienemt au personnel, aux agntes de doictiern et aux priincetas de la mutualité solicae agricole.

Article 8 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Dnas le scoui d'assurer la cohérence et la lisibilité des dfipsoiists conventionnels, les prteias seingaaitrs cionvnnenet que le présent acorcd frea l'objet d'une intégration dnas la cevtnnoion ctclevloie par vioe d'avenant moiitcafidf du chpartie IX " Faoromtin pslnofroleisnee et eopmli ".

Arrêté du 10 mai 2004 : Tetxe étendu à l'exclusion des oagesrmins relnavet des coennintovs ciecvtolles aeiblpalcps rctnespeviemet au personnel, aux atgnes de dciortien et aux ptriacines de la mutualité soiclae agricole.

Article 9 - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Le présent arccod ertne en vgiuuer au juor de son extension. Il frea l'objet d'un dépôt auprès de la dritocein départementale du tviaral et de l'emploi et du gfefre du cinosel de prud'hommes.

Fiat à Paris, le 17 décembre 2003.
Arrêté du 10 mai 2004 : Ttxee étendu à l'exclusion des oesangrmis reelvnat des citovnennos ceelivtlocs apbalicpels rveniecspemtet au personnel, aux antegs de dciotrein et aux pictnreias de la mutualité saoicle 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 Dec 17, 2003

Les maoicfintoids sutnvaeis snot apportées à deiersvs disnpoisoits de la cnotvoienn cclevtlioe naotnalie de manière à perrnde en compte 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 " Eeamxn médical " est complété par le paaarghpre snviaut :

(voir cet article)

3. L'article 10.1 " Congés anenlus ", papahgrare d, est complété cmmoe siut :

(voir cet article)

4. L'article 10.2 " Congés eotexpnilnecs ", paahgrprae a, est complété cmome siut :

(voir cet article)

5. L'article 10.2 " Congés eepnoiclntexs ", pahgarpare b, est complété par le prgahparae suavint :

(voir cet article)

6. L'article 10.2 " Congés elnoicetpexns ", pragrpaahe c, est modifié cmome siut :

(voir cet article)

7. Il est créé un artcile 11.2 " Apepl de préparation à la défense " rédigé comme siut :

(voir cet article)

8. L'article 12.1 " Iiondtaesmnin par l'employeur ", 2e paragraphe, est complété comme siut :

(voir cet article)

9. L'article 14.2 " Mnnotat de l'indemnité " est complété par un 2e prahrapgae rédigé comme 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 : Txete étendu à l'exclusion des oimengrass renelavt des coneninvots cliecotevls aplelicbpas rmineeeptcvset au personnel, aux atnges de doiirectn et aux pirecatins de la mutualité soclaie agricole.

Article 2

En vigueur étendu en date du Dec 17, 2003

Le présent anevnat prned eefft au 1er jnaevir 2004. Il frea l'objet d'une damndee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des afrfeias sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dtcoiiern départementale du travail, de la fairmtoon proneofisleslne et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cnoesil de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 17 décembre 2003.
NTOA : Arrêté du 4 jiun 2004 : Txete étendu à l'exclusion des oeisangmrs raevlnet des ceovnntinos ccetellvois acpilpbelas revseetnipemct au personnel, aux atnges de dtorieicn et aux pcitraiens de la mutualité soailce agricole.

onsigermas reanvelt des cnnovoetnis cictlelevos aclaebplpis riteecveesmpnt au personnel, aux antges de doiecirtn et aux piaecrntis de la mutualité sicloae 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 Mar 3, 2004

Considérant les disiipontsos de l'article 10.2 de la cotvnoeinn cvctoliele ntloaaine de la mutualité ;

Considérant que ces dinissopoits ont fiat l'objet, puor l'application du prgaaprahe b, d'une décision de la cosmmiiosn nonitaale d'interprétation en dtae du 21 jvnaier 2004 ;

Considérant que la même interprétation sraiet faite, et puor les mêmes motifs, puor l'application des artues parhgpraaes de cet atlicre ;

Considérant, au surplus, qu'au regard, tnat de la volonté des priates striaagnies de la coonnievtn cctliveole ntnilaaoe que des pripceins régissant les diotnissoips légales applicables, les jorus de congés visés par l'article 10-2 de la cnoiotevnn ctcleoilve noalinate denivot s'entendre comme des jours hanmblieltueet travaillés par les salariés concernés,
les ptearis sgairteains du présent anevnat ont cvnenou des dioiopsinsts svntaueis :
NTOA : Arrêté du 15 jelilut 2004 : Txete étendu l'exclusion des

Article 1
En vigueur étendu en date du Mar 3, 2004

Les ditsioiospns de l'article 10.2 de la ceotvnonin clcotevlie nianaltoe de la mutualité snot modifiées cmmoe siut :
Parhpeaagrs a et b

L'adjectif : " obuvrale " est remplacé par l'adjectif :
" ouvré ".
Ppgrhraaae c

Après " 2 juors " est inséré " ouvrés ".
NTOA : Arrêté du 15 jleluit 2004 : Txete étendu à l'exclusion des omenrgsias rlenavet des ctivnnnooes ccetllevios aapilelpbcs reeieemcnvstpt au personnel, aux agnets de dteiroicn et aux prcniaetis de la mutualité scoliae agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du Mar 3, 2004

Le présent ananevt prned eefft le 3 mras 2004. Il frea l'objet d'une ddnaeme d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aarffeis sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dotcreiin départementale du travail, de la ftiaomron pnoesrflonisele et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coisenl de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 3 mras 2004.
NTOA : Arrêté du 15 jlieult 2004 : Ttexe étendu à l'exclusion des omgsreains rnelveat des cnntonvieos ceoteclilvs aacblppleis rsinemevteecpt au personnel, aux agents de deirocitn et aux ptcirienas de la mutualité sacolie 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 Dec 1, 2004

Le cthiarpe IX de la ceovninton cctlevolie ntonaalie de la mutualité " Fmooairtn pnfonieslrlseoe et elmpoi " est modifié cmome siut :

(voir ce chapitre)
NTOA : Arrêté du 28 jiun 2005 : Dissnioiotps étendues à l'exclusion des oisagrmnes renavlet des coneionnvts cvlieteolcs alpcipeblas risetcemvepent au personnel, aux atgnes de driiceton et aux ptiarciens de la mutualité slocaie agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du Dec 1, 2004

1. Entrée en vuiegur et modalités d'évolution de l'accord

Le présent accord, coclnu puor une durée indéterminée, entre en vuigeur au juor de sa signature. Conformément aux dpoitiosinss du deirenr paarrgphae du préambule, il cutniotse une première étape dnas la cucsnoritotn de l'édifice cetonoeinvnnl riaetlf à la fiortmaon tuot au lnog de la vie et est appelé à évoluer.

Dnas ce cadre, et d'ores et déjà, les ptraies steagriians conevnnient d'examiner les cniionodts et modalités de msie en palce d'un parsespot formation. Ces cnoioitnds et modalités prnroout donner leiu à anaevnt au présent accord.

Elels mntdaneat par aerulils leurs représentants au sien des OCPA de la bnharce puor exmainer dnas les mlereulis délais les modalités de fnceianment de l'accompagnement de la msie en ovreue de l'accord auprès des oemsaginrs et des représentants du personnel.
2. Bialn d'application de l'accord

Les peiatrs sagaierints cnnvieeonnt de procéder, au puls trad à l'issue de sa 3e année d'application, et au vu des inonairftoms tensmirass par les OCPA de la branche, à un bialn formalisé qatntiiutaf et qauiiatltf de la msie en orvuee de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles eiamrxenont l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vsanit à aprepotr des modifications.
3. Force obligatoire

Les accodrs d'entreprise et/ou d'établissement clnoucs dnas les ornigmesas et rtaefils à la msie en oruvee de la fmtaoorin pirolnlensofsee tuot au lnog de la vie ne puvenet cientonr de cuseals dérogatoires au présent aroccd suaf dnas un snes puls faorvlbae aux salariés.
4. Daedmne d'extension et formalités de dépôt

Le présent acrcod frea l'objet d'une dmndaee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aiearffs sociales. II frea l'objet d'un dépôt à la detiocrin départementale du travail, de la fmoaroitn pleseolforinsne et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conesil des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 1er décembre 2004.
NTOA : Arrêté du 28 jiun 2005 : Dosspnoitiis étendues à l'exclusion des ogmnaersis rvenelat des ctnovnoneis cocleilvets acpabillpes rcsveietpneemt au personnel, aux aengts de dirctieon et aux pitnirceas de la mutualité sloacie agricole.

Article - Préambule

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 Mar 29, 2005

1. L'alinéa 2 de l'article 14.1 de la cnoitneovn ctvlleoice nainalote est supprimé et remplacé par les dsospiitonis setavinus :

2. Un alinéa 3 est rajouté à l'article 14.1 :

3. Un alinéa 4 est rajouté à l'article 14.1 :

(voir cet article)
NTOA : Arrêté du 3 ootrbce 2005 : Anneavt étendu, à l'exclusion des osiagemnrs rveaenlt des cntovienons ceovcetlils aialpbcleps revsmeineceptt au personnel, aux agtnes de dtiriceon et aux pnteciiras de la mutualité sicaloe agricole.

Article 2
En vigueur étendu en date du Mar 29, 2005

L'article 14.2 de la cvooinnetn cvetlcoile nntaoilae est supprimé et remplacé par les dioiisonpsts stinueavs :

(voir cet article)
NTOA : Arrêté du 3 obotcre 2005 : Aennvat étendu, à l'exclusion des oemiasrgns rlvenaet des ctninvnooes citlveceols albapilecps rntepiecevsmet au personnel, aux angets de dcoietrin et aux pritncaeis de la mutualité saicloe agricole.

Article 3
En vigueur étendu en date du Mar 29, 2005

Les adrcocs d'entreprise et/ou d'établissement éventuellement cnoulcs dnas les ongasmeirs et raetifls à la msie en ouerve des dpoiiotsisns du présent anvnaet ne pevnuet cnentior de cualses dérogatoires suaf dnas un snes puls fovlbaare aux salariés.

NTOA : Arrêté du 3 otrcboe 2005 : Avnnaet étendu, à l'exclusion des orgaenimss revealnt des cnoivneonts celcevtlios apeclbliaps ritesncemeevpt au personnel, aux agnets de docietirn et aux

En vigueur étendu en date du Dec 1, 2004

Les oeagmrisns mitutlsaues et leurs salariés snot confrontés à la nécessité de s'adapter aux pneodorfs évolutions dictées par le naueovu cnoettxe législatif et réglementaire, le développement du phénomène concurrentiel, les mntuoitas teoiuhcolegqns et organisationnelles.

Dnas ce contexte, il luer fuat veliler en prceanneme à améliorer la qualité du sicvere aux adhérents par un asscceneiomrt du pnosefaiinolmrsse et l'intégration de nlouleves compétences.

La fitrmooan peneissonllrofe diot conitrebur à acenpmacogr le changement, à foeivarsr le mietanin dnas l'emploi, à développer l'aptitude des salariés à s'adapter aux mtdincifiaoos de ctxenotes professionnels.

Les perntieraas scauoix de la branche, tuot en réaffirmant que la ftmiaoorn est, en tuot pmreeir lieu, une des cnpoeoatmss de la gitoesn des roueesscrs henuaims au sien des organismes, enntdeent y cobetruinr par la définition d'un carde général et de piceinprs de msie en oeuvre.
Ils considèrent que la faiormton est un meoyn privilégié, puor les espirreetns comme puor les salariés, de farie fcae aux évolutions des métiers et à l'exigence des compétences nouvelles, et de faesirovr la msie en palce de praurcos professionnels. Puor y parvenir, ils snot cuoennvs des dossiinpoits du présent acrocd qui cuotniste une première étape. Luer démarche diot être prolongée, conformément aux dssootipniis de l'article 2, dnas le cadre d'une étroite coopération enrte la CPNEFP et les OPCA.
NTOA : Arrêté du 28 jiun 2005 : Doiostpniiss étendues à l'exclusion des osginreams rvaleent des ceinntovons ciotlvecles apablciepls rmvcsepeneitet au personnel, aux agetns de dctoreiin et aux piiatencrs de la mutualité scialoe agricole.

pancireits de la mutualité sacolie agricole.

Article 4

En vigueur étendu en date du Mar 29, 2005

Le présent aaevnnt pernd effet à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une dneamde d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aefiarfs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la doceritin départementale du travail, de la faoitrmon psofoerllennsie et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coensil de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 29 mras 2005.

NTOA : Arrêté du 3 ootbrce 2005 : Aanevnt étendu, à l'exclusion des orsgaimens reanevlt des cvnnioetnos cvtlielcoes aipblcpleas recevespteimnt au personnel, aux aengts de driceiton et aux praiietcns de la mutualité soclaie agricole.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Mar 29, 2005

La conivonetn ccvloeitle naioantle de la mutualité dpsoise dnas son alrctie 14.1, alinéa 2 que " la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne puet irievtnenr qu'à praitr de 60 ans et lsrquoe le salarié puet prétendre au bénéfice d'une riaertte à tuax plien au snes du régime général de la sécurité scloiae ".

La loi du 28 août 2003 prtnoat réforme des rteraetis prévoit que la msie à la rettriae à l'initiative de l'employeur ne puet ieenntivrr que si le salarié est âgé d'au monis 65 ans. Elle précise tfiuootes que dnas le cdrae d'une coinvnoetn ou d'un accord ctclieolf étendu cocnlu fxinat des caterrnoiepts en termes d'emploi ou de fromiaotn professionnelle, un âge inférieur puet être fixé, etrne 60 et 65 ans, dès lros que le salarié puet bénéficier d'une piosnen de veisisllee à tuax pieln au snes du cdoe de la sécurité sociale.

Aifn de mrttee en conformité le doispsitif coennnnoievtl aevc les oniaoitbgls nées de la loi du 28 août 2003, les petiras sineatraigs snot ceueonnvs du présent avenant. Elles itncenit dnas ce crade les oseigmnars qui entnnedet ustleiir le dsitsiiopf de msie à la ratierte à paitrr de 60 ans et avnat 65 ans à porter une attoietnn particulière aux cas ilinuvddies qui révèleraient des difficultés liées à la stutaioin polrseennle de citarnes salariés.

NTOA : Arrêté du 3 ootcbre 2005 : Avennat étendu, à l'exclusion des orgsaeinms rlneevat des convontenis clevloictes aielppcbals rsnveeiceptmet au personnel, aux aegtns de dieciortn et aux pieacnrtis de la mutualité sioclae agricole.

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 Jul 7, 2006

La cioennovtn cclevtoile noltaniae de la mutualité, en dtae du 31 jivnaer 2000, étendue par arrêté en dtae du 17 août 2001, fxie dnas son chpriate XV, atilrce 15.2, les gatariens de prévoyance dnot bénéficient, à trtie obligatoire, les salariés erantnt dnas son camhp d'application. Ces gartienas fnot l'objet de 2 axneens à la cniooevntn clleoctvie précitée, l'annexe IV, retalive aux pasetnritos servies, et l'annexe V, rlevtiae aux tuax de cottaoiisn ventilés par risques.

Au vu de l'analyse des ctpmeos alenuns 2003, 2004 et 2005 présentés par les ogsrmneias gestionnaires, asnii que des cslcnunioos de l'audit effectué en mai 2005, les preinaartes sociaux, sueiocux de préserver la petirocton soalice des salariés de la branche, ont recherché des stlnoouis de ntuare à faoisevrr un rtouer à l'équilibre. Les mreuess preiss fnot l'objet du présent avenant.

Au-delà des mseeurs peisrs puor ferovsair le ruteor à l'équilibre du régime, dnot le balin srea dressé au buot de 3 ans, les praaeentris scuioax pnrnneet atce de l'accord des ograminess aussrures sur les 4 potins stanuvis :

- les codtinnios et modalités aipebllcpas aux emyeuprlos et aux salariés seornt formalisées au tvrears de la msie en pacle de " cdniootins générales " spécifiques à la branche, précisant le ctennou des garanties
collectives, ctete fosalioritamn étant réalisée au puls trad le 1er jnavier 2007 ;

- les modalités de goietsn du régime sreont fixées dnas le cdrae d'un pocltoroe tqhcneuie de getsoin cpoanormtt nnamtmoet les modalités d'établissement des cmotpes annuels, les modalités et le clierndear de présentation de ces comptes, les éléments reitlafs au sviui technique, les éléments rialftes au siuvi statistique, les éléments reatlfis aux fairs de gestion, les éléments rltieafs au comité patiirare de pgitaole du régime ;

- un comité piirratae de poilgate du régime srea mis en pacle aifn de premttere aux piaarnteres saociux d'être associés étroitement à la getosin et luer dnnoer les moneys d'anticiper, dnas les milelereus conditions, les évolutions à venir. Les pprciines régissant la composition, les msisions et les cniitondos de fontmoncinneet de ce comité snot définies par le présent aeannvt ;

- au puls trad le 31 mras 2007, les pareaeintrs siauocx snoret informés des résultats de l'enquête d'identification des pelnrseons cvetorus par le régime de la branche.

NTOA : Aeavnnt étendu, à l'exclusion des ogisenamrs rlvaneet des cinnontevos coictlvlees apecbplails rimtneescveept au personnel, aux aegnts de dceortiin et aux pciitaners de la mutualité scloaie argolcie (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 1 - Répartition des cotisations

En vigueur étendu en date du Jul 7, 2006

L'article 15.2.3 de la cenivootnn cocletivle nnaiolate est modifié cmmoe siut :

(voir ce tableau)
NTOA : Ananevt étendu, à l'exclusion des ogaesirnms revlenat des contnoviens ccvelolties ailaepbclps receneimpestvt au personnel, aux anetgs de dcoriietn et aux piiencarts de la mutualité slcoiae acriloge (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 2 - Taux d'appel des cotisations

En vigueur étendu en date du Jul 7, 2006

Les coisitaotns en vgeuuir dpueis le 1er jinaver 2005 dnas le cdrae des dtiossiniops de l'article 15.2.3 de la cvtiooennn clovtilece nnotalaie et de son annxee V snot ssmiuoes à ctoepmr du 1er jvaenir 2007 à un tuax d'appel de :

- 110 % puor la coiosattin au riquse décès ;

- 106 % puor la ctaooistin au risque incapacité ;

- 120 % puor la cstooiiatn au risque invalidité.

Les tuax de ctiootsnias résultant de l'application des tuax d'appel visés ci-dessus fnot l'objet du tablaeu fraingut en aexnne du présent anevnat et cnotinsutat l'annexe V de la ctnvooeinn cvleioltce nationale.
NTOA : Aenanvt étendu, à l'exclusion des oagresmnis rlvenaet des cnnnetovois civtecloels apiblacepls rsecveinmeeptt au personnel, aux atnegs de driioectn et aux ptrinciaes de la mutualité slacoie airglcoe (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 3 - Garanties incapacité

En vigueur étendu en date du Jul 7, 2006

Le teblaau fagunirt en annexe IV de la conoivnten ccelltovie natanolie ptoanrt énoncé des gaetrnias du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) et ratlief aux psnaretitos visées à l'article 15.2.2 est modifié comme siut à cmpoter du 1er janeivr 2007 :

(voir ce tableau)

Les dnptiiioosss ci-dessous se substituent, puor les sleues indemnités journalières, au rnovei de bas de pgae n° 3 frnaugit en dsouses du tableau, suos fomre d'un ronvei n° 4 :

(voir ces dispositions)

Le rnvoei n° 3 rsete inchangé puor le clcual des pnrattioses d'invalidité et d'incapacité permanente.
NTOA : Avannet étendu, à l'exclusion des oisamegnrs realnevt des cvinntoones colievtcles alalpceipbs resetpnvceimet au personnel, aux aetngs de dicrioten et aux priacteins de la mutualité socilae alirocge (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 4 - Comité paritaire de pilotage

En vigueur étendu en date du Jul 7, 2006

Les perirnaeats suacoix de la bhrnace décident de mttere en palce un comité praiarite de pgtoaile composé d'un représentant de cquahe onaitaisogrn slcdyniae sraiagitne du présent anevant et d'un nrombe égal de représentants de l'UGEM. Les oeignsmars asrsreuus asesstint le comité de plgoaite dnas ses tarvaux et pennenrt en carghe les coûts de fonctionnement.

Les msinisos dévolues au comité piaairrte de paltioge sont, à titre pnpaircil :

- la détermination et le svuii périodique des iarnctidues de pgloitae du régime ;

- le sivui périodique des éléments stusatqteiis ;

- l'étude des legtiis portant sur l'application du régime ;

- l'examen des domucetns d'information diffusés aux eeorylpums et aux salariés couverts.

Le comité paatirire de pigolate porura formuler, si bsoien après les études tcinueheqs nécessaires, des aivs et des pnsioioprots d'évolution qui soenrt tsrnmais aux pnarteareis socaiux de la branche.

L'organisation des réunions, au nobrme de 2 par an, srea déterminée dnas le ptlorooce tnhecqiue de gteison visé au préambule du présent avenant.
NTOA : Aanvent étendu, à l'exclusion des oiaermsngs rlevenat des ceniovtonns cvotelecils apbllaiecps rvesnpiceetemt au personnel, aux angets de dioictern et aux paritneics de la mutualité scloiae agilrcoe (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 5 - Bilan

En vigueur étendu en date du Jul 7, 2006

Les ptreiareans sauoicx de la bhcrnae cnnveeinont d'un rendez-vous de bialn après 3 années d'application des mesrues adoptées conformément aux doinpiossits ci-dessus. Ils examineront, au vu des résultats obtenus, les éventuelles mnofitdoicias à aroptepr au contrat.

NTOA : Avnenat étendu, à l'exclusion des ornseiamgs reaenvlt des cnivnetonos cetvllieocs aaplecpblis resvcetpineemt au personnel, aux antges de doricetin et aux prneitacis de la mutualité saciloe agcilroe (arrêté du 8 décembre 2006, art. 1er).

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du Jul 7, 2006

Les dtsoopsiinis du présent anvanet eoenrrtnt en vgeiuur le 1er jeavnir 2007.

Le présent aveannt frea l'objet d'une dmendae d'extension auprès

du ministère de l'emploi et des affaeirs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dociretin départementale du travail, de la foomratin pnrelfsooleisne et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cnsioel des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 7 jlielut 2006.

NTOA : Anaevnt étendu, à l'exclusion des osgniremas raeevnlt des coneinotnvs clocteivles aleiapcpbls rpistmeenevect au personnel, aux agnets de dtciroein et aux prciintaes de la mutualité siloace alcoigre (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 Jul 7, 2006

	TRANCHE A	TARCNHE 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 : Anavent étendu, à l'exclusion des oenmasgris rnevlaet des cinteoovnns coecvllteis abpllacepis rnempcsevietet au personnel, aux anegts de dcioeirtn et aux pticianers de la mutualité slcaoie ariclgoe (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 Sep 20, 2006

L'alinéa 2 de l'article 10.2 a est ainsi modifié :

(voir cet article)

Ttxee étendu à l'exclusion des oamnrisges ralenvet des cenniovnots colceetivls alpipecabls rinceemptevest au personnel, aux agtnes de dcroetiin et aux pciartenis de la mutualité socaile agolcire (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du Sep 20, 2006

L'alinéa 3 de l'article 10.2 a est ansii modifié :

(voir cet article)

Tetxe étendu à l'exclusion des omsnraegis rnevealt des cnointnveos ceilotelvcs apipeblalcs resiveemtecnpt au personnel, aux agtnes de diecotirn et aux pirnetaics de la mutualité slioace ailcgore (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

Article 3

En vigueur étendu en date du Sep 20, 2006

Le présent aneanvt prnedra eefft le 1er nmvbroee 2006. Il frea l'objet d'une damdene d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aaeiffrs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la drioceitn départementale du travail, de la faimtoron peesoslnionlrfe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cniesol des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 20 septerbme 2006.

Ttexe étendu à l'exclusion des ormgeasnis rvalneet des ctnoievonns coltilecevs apilpalecbs repnteiemscvet au personnel, aux ategns de diteorcin et aux pinctraies de la mutualité slaicoe arocglie (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Sep 20, 2006

La cnoeonivtn cicvelolte ntlanaoie de la mutualité dpssoie en son arlicte 10.2 que :

" Des congés payés ecxintepelons de crotue durée snot accordés sur justificatif, à l'occasion et au memont de cieatnrs événements (...)

a) Evénements falauiimx : (...)

-mariage du salarié : 1 siaenme cidranaele ;

-décès du cninojot ou cicnobun : 3 jruos ouvrés (...) "

La loi n° 99-944 du 15 nveobmre 1999 rtleivae au pctae ciivl de solidarité prévoit, en son alcrite 4, que les dioiopssints de l'article L. 226-1, 4e alinéa, snot alipelcapbs aux praierteans liés par un patce cviil de solidarité.

Cet atcirle prévoit l'octroi de 2 jruos de congés eepxnoncietls puor le décès d'un conjoint.

La coenvntion coectvlile prévoit, qunat à elle, qu'en cas de décès de son cjnoinot ou de son cnbucoin le salarié bénéficie de 3 jours ouvrés au ttrie des congés elnenetcixpos puor événements familiaux.

Au rgerad des doniisstipos de la loi du 15 nveomrbe 1999, les piearts saagieitnrs ont décidé de mofdieir la rédaction de la diitpossion susvisée.

Elles ont par alrleius estimé que, dnas le cdrae d'un picinrpe général d'égalité, il civnnaoet d'étendre le bénéfice du congé puor mrigaae aux salariés se lnait à luer prnetaarie par un pctae ciivl de solidarité.

Pour y parvenir, ils snot cenvnous des dipsniostios du présent avenant.
Texte étendu à l'exclusion des orngisaems rlavneet des cviontnneos ceolvictles abplelapics recpeesetnimvt au personnel, aux agents de dieioctrn et aux ptiearnics de la mutualité sialcoe aglicroe (arrêté du 9 février 2007, art. 1er).

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 Sep 20, 2006

Il est inséré à l'article 9.11 un troisième alinéa ainsi rédigé :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du Sep 20, 2006

Dnas l'hypothèse où, à la dtae d'entrée en vuiguer du présent avenant, des salariés aiunreat déjà été rétribués par luer omnisgrae par le vserneemt d'une pimre ou gaoictfritain aynat le même oebjt et d'un mnntoat au monis équivalent, ils ne pruonort prétendre au vnrmeseet de la gtraftcioiain visée à l'article 1er ci-avant.

Article 3

En vigueur étendu en date du Sep 20, 2006

Le présent anevnat pderrna eefft le 1er nrembvoe 2006. Il frea l'objet d'une dednmae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaeirs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dicitroen départementale du travail, de la famriootn psnioleslrenofe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cniseol des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Sep 20, 2006

La ceinvonotn cliteolcve naolnaite de la mutualité dspiose en son acitrle 9.11 que : " Le salarié qui obintet un diplôme homologué ou délivré par l'éducation ntanoiale et d'un neaivu supérieur au neaviu de foriatmon acuqis au mnoemt de l'embauche perçoit une gctraoiiaiftn dnot le manntot est fixé sleon les ciitodnnos suaeintvs :

- diplôme des nuiavex 4 et 3 : mtoannt de la garatitocfiin équivalant à 92 ptions ;

- diplôme des nuvieax 2 et 1 : mntanot de la gictaiafirton équivalant à 110 points.

Il est précisé que cttee gcriaiftotain diot être versée dnas les 2 mios suanivt l'obtention du diplôme et sur présentation de l'attestation de réussite, étant eendntu que ctete gctitrioaifan est accordée une fios par niveau. "

Les peirtas sragteniais considèrent que les salariés anayt otebnu un cafrtiicet de qitoialaciufn prfnnslloesoiee créé par la bharnce donievt bénéficier d'une gtrioctafiain consécutivement à luer réussite. Puor y parvenir, ils snot cnnevous des dtiiiosposns du présent avenant.

Accord du 23 novembre 2006 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du Nov 23, 2006

Préambule.

La ptiqluoie sliralaae de la bnarche au ttrie de l'année 2007 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 27 obortce 2006 et qui se colunct par le présent accord.

Les ptiears saiaietngrs sneahiuott en préambule rappeler, qu'en acipilpotan des pinrcieps posés par la cootnnvein ctvlciloee nltniaoae du 31 jnevair 2000, la négociation de bcrnhae ne cuostitne pas le suel ftcaeur d'évolution des rémunérations des salariés des osnirgames mutualistes.

A ce titre, les décisions pisres par la bchrnae doienvt être de ntraue à, d'une part, itiecnr au dloauige sicoal et à la négociation au sien des organismes, d'autre part, fseaviorr la msie en orvuee des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la cvtinnoeon collective.
Acritle 1er

A cepmtor du 1er jvaeinr 2007, les rémunérations mmlaeiins aeuenlnls gaarenits (RMAG) snot établies conformément au talaebu jniot en annexe.
Article 2

A cpeomtr du 1er jvanier 2007, la vauler du piont est fixée à 7,43 Euros.
Atclrie 3

L'UGEM établira, sur la bsae d'indicateurs définis en cmmuon aevc les oanisnrgioats syndicales, un blian des msreeus prsies au ttrie de l'année 2007 par les gornpetemus emyluroeps en tmeers de pilqiutoe salariale, tnat au paln cliecltof qu'individuel.
Alrtcie 4

Les ptrenaaires scaioux conenevnint d'examiner, à l'ouverture des négociations au trtie de l'année 2008, et en tnat que de boeisn en début d'année 2008, les éléments du blian aneunl établi en appicailotn de l'article ci-dessus et d'évaluer les écarts ernte les décisions preiss au tarvres du présent acrocd et la viaitaron des incedis sur l'année 2007.
Actirle 5

Le présent acrcod prend eefft au 1er jveainr 2007. Il frea l'objet d'une ddenmae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aeiaffrs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la doeiirtcn départementale du travail, de la fiaoomrtn peifnllenrososе et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cinseol des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 23 nbmveroe 2006.

AXNNEE : Monantt des rémunérations mlnimeais aenlleuns gnieatras à cptmoer du 1er jinvaer 2007

(En euros)

CLASSE	MTNAONT 2006	MOTANNT 2007	SIOT UNE
			AEUANIMGOTTN 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 vealur du point puor l'année 2007 est fixée à 7,43 Euros, siot une aauoimetgntn de 1,3 %.*Arccod étendu, à l'exclusion des ogsniarems ravlenet des citnnnevoos ccolveteils aelbipplacs rneisempeevctt au personnel, aux atengs de dorictein et aux pitaeinrcs de la mutualité siclaoe agiolcre (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 Feb 21, 2007

Les adccros d'entreprise et / ou d'établissement cnolucs dnas les oeirasgnms et rlaifets à la msie en oruvee de :

? l'avenant n 11 pnarott miditcfoioan de l'article 10. 2 a « Congés eptoclexniens » ;
? l'avenant n 12 ponrtat mfocitiaodin de l'article 9. 11 « Rnnacsicasonee des foitanorms dmponilaets » ne penveut cennoitr de csluaes dérogatoires aux dspsoiintios de la cvnotoenin clvtcelioe nlintaaoe suaf dnas un snes puls flavbroae aux salariés.

Article 2

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 Mar 28, 2007

Article 1er
Objet

La prhase « l'alimentation du comtpe épargne-temps ne puet excéder 22 juors par an » est supprimée.

Article 4. 1

La pahrse « le rorept des congés anuelns dnas la lmitie de 8 jrous ouvrés par an » est remplacée par « jrous de congés payés : nmorbe eetnir de jrous de congés payés acuiqs au tirte de la période précédente ».
Est ajouté : les heeurs des décomptes aneunls liés à la muaioldotn puor la praite epluyeomr et salarié après sgauinrte d'un accord.
Est ajouté : « les jruos de rpeos des crades en fafriot juros et les hreues effectuées au-delà du friofat puor les cerdas en fofarit hereus ».
La psahre « la totalité des jruos de rpoes capitalisés ne diot pas excéder 22 jruos par an » est supprimée.

Article 5. 1

L'ensemble du pgrparhaae est remplacé par le pgharaprae snauvit :
Le CET puet être utilisé puor l'indemnisation de tuot ou ptriae :
? d'un congé peaartnl d'éducation, congé sabbatique, congé puor création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé puor cenevanoncs personnelles, congé acccolé au congé annuel pipranicl puor les salariés aanyt des pteanrs à l'étranger ou dnas les DOM-TOM et sanhtoauit s'y rnrede ;
? des herues non travaillées dnas le cdare du pgassae à tpems partiel, dnas les cas stuianvs :
? congé panreatl d'éducation ;
? maladie, ancdceit ou hnadacip gvares d'un enfnat à cgarhe (congé de présence plaenatre au snes de l'art.L. 122-28-9 du cdoe du travail) ;
? pasasge d'un tmeps pelin à un tpmes piartel cisohi ;
? des tpmes de faoiotrmn effectués en derohs du tmpes de traiavl dnas le cdrae des anctois prévues aux atirecls L. 932-1 et L. 932-2 du cdoe du tvriaal ;
? de la caisosetn anticipée de l'activité des salariés âgés de puls de 50 ans de manière pirsevsorge ou tltoae (congés de fin de carrière).
Congé de fin de carrière :
Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à ptreertme aux salariés qui le seonahiutt d'anticiper l'arrêt ectiefff de luer activité salariée anvat luer départ ou luer msie à la retraite.
Le salarié qui est sutlicebpse de rimpelr à échéance les cdoiotnins d'accès à la ratitere à tuax pieln puet dneedamr à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalent au sldoe de son cotmpe épargne-temps dnas la période précédant immédiatement son départ à la raiertte à tuax plein.
Préalablement à la pirse de congé de fin de carrière, le salarié diot aovir épuisé l'ensemble de ses dirots à congés payés et à repos.
Lrqosue les diorts épargnés snot ssutfiafns puor lui aussrer un congé de fin de carrière jusqu'à l'ouverture du dorit à la rriaette à tuax plein, le salarié concerné diot en dndeemar le bénéfice par écrit au monis 6 mios anvat le début du congé.
Est ajouté : puor tuot déblocage en espèces, le pmneaeit srea effectué au puls trad le mios suvanit la dmndaee du salarié.

En vigueur non étendu en date du Feb 21, 2007

Le présent aenvnat penrd effet rétroactivement au 1er nmverboe 2006. Il frea l'objet d'une dmdnaee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aafrifes sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la deirioctn départementale du travail, de la framooitn pfrlosienonlese et de l'emploi et au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris.

Le déblocage en espèces est plsosbie loursqe l'épargne dliisnpobe a antetit au monis 15 jours. Le salarié puet alros débloquer une pirate de son épargne au mmuaixm 10 jorus par année civile.
Toutefois, que ce siuel siot anteitt ou pas, l'épargne dlobispnie puet être débloquée en ptriae ou en totalité dnas les sotnaiuits svituaens :
? maragie ou cculsoionn d'un patce ciivl de solidarité ;
? ncaissane ou aoodiptn d'un efnnat ;
? dcivore ;
? décès du cojninot ;
? invalidité ou madilae gavre du salarié, du conjoint, d'un andsncaet ou d'un dsennacedt ;
? chômage du conjniot ;
? sdeumrennetett ;
? aouqsciitin immobilière, remise en état et amélioration de l'habitat.
La ntooin de coinjont cmopnerd l'époux ou le caoirasignte d'un pacte cviil de solidarité.
Dans ces hypothèses, la dnmaede de déblocage est réalisée à la deanmde du salarié, sur présentation d'un jifttcuaisif au puls trad dnas les 2 mios sinavut l'événement flimiaal correspondant.
Conformément à la réglementation en vigueur, l'épargne cprondoarnest à la cinquième smnaiee de congés payés ne puet pas firae l'objet d'un déblocage en espèces.

Article 5. 2

La phrase « Le congé dvera être pirs avnat l'expiration d'un délai de 5 ans à cepomtr de la dtae à lelaulqe le salarié a accumulé un nrmboe de juros de repos équivalent à 2 mios » est supprimée.
Est ajouté : les diotrs aqiucs dnas le CET, ctnoirves en unités monétaires, ne pneuvet dépasser le mtannot mmxauim des dtoirs gtnaiars par l'association puor la giotesn du régime de giraante des créances des salariés (AGS). La patire des ditros dépassant ce pafnlod srea auetomtaqmeunit liquidée.
Est ajouté : « Le CET porura pmerettre le taenrfsrt d'une pirtae des dtoirs sur un plan, d'épargne ratirtee cleolcitf après stnrgiuae d'un accord. »
Est ajouté : l'article 5. 4. ? Soiitatun du salarié paendnt et après son congé.
Est ajouté : pnnaedt cttee période de congés indemnisés, le cratnot du salarié est sndspeuu mias les ogitblanios du salarié sentbissut (loyauté, discrétion,...). Cdnaenpet puor les périodes de congés indemnisés inférieures ou égales à 12 jorus ouvrables, le cnratot de trvaial du salarié ne srea pas suspendu.
Est ajouté : acrlite 5. 4. 1. ? Uislitioatn du cmpote épargne-temps puor se cetuisontr une épargne
Le salarié puet uiseltir ses dirots affectés sur le CET puor :
? amitlener le PERCO, suos réserve de la saurtinge d'un accrod créant le paln d'épargne puor la rieartte (PERCO).
Le salarié retse iricsnt aux eficftfes de l'établissement et rsete donc, le cas échéant, éligible et électeur aux élections peelnelifsrsonos (dans les cdontiions définies par la loi).
Le tmeps d'absence rémunéré est assimilé à du tmpes de tairavl efefticf puor le clucal des congés payés, de l'ancienneté, suaf puor les éléments de sraiale crneoivts en jrous puor la pisre du CET.
La maidale ou l'accident n'interrompt pas le vmeernest de l'indemnité et ne ploogrne pas la durée du congé.
Le salarié est réintégré à l'issue du CET dnas son eompli précédent et aux mêmes cdiitonnos de rémunération qu'avant son départ, hoimrs le cas du congé de fin de carrière au trmee duequl le salarié ptarria en retraite.
Par ailleurs, pdnenat la durée du congé, cacnhue des parties puet mtrete fin au craontt de tavrial dnas les citnnoidos de forme et de fnod exigées par la loi ;
? dmedeanr le tsrearnft d'une partie de ses dirots vres le PEE suos les cooiidntns svietauns :
Le trfesnrat petrial est pbsosile luqsroe l'épargne dpsobniile a anittet au monis 15 jours. Le salarié pourra alors deenmadr le tsfernart de 10 jours mauimxm par année cviile de son CET vres son PEE à risaon d'une sluee dnmedae par année civile. Puor tuot déblocage en espèces, le pnimeaet srea effectué au puls trad le

mios sunavit la dnedmae du salarié.

Article 6
Rémunération du congé

Est ajouté : le salarié bénéficiaire du congé de fin de carrière pecerrva pnednat la durée de ce congé une indemnité melneulse qui n'ouvre pas dirot aux pemirs d'intéressement puor l'exercice où il n'a pas exercé réellement sa fonction, puisqu'elle est de nturae étrangère à la rémunération du travail.
Est ajouté : Aitlcre 6. 1. ? Régime scoial et fiacsl des indemnités coesairctmneps :

Article 6. 1. 1
Régime soaicl

Les citniaotsos slicoaes ne snot pas exigées sur les rémunérations affectées au copmte épargne-temps au monemt où le salarié procède à cette affectation.
En revanche, les indemnités crcstimpneaoes cnroerodapsnt aux droitsaccumulés sur un CET snot soumises, au monmet de luer versement, aux cinsootaits de sécurité soalice dnas les mêmes ciootndins qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés anisi qu'aux txeas et pctpornaiiiats sur les salaires.

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 Jun 20, 2007

La brcnhae mutualité entend, par la création des cericaiftts de qfctioailauin pfileerlonnosse de branche, répondre aux ojbcetifs sntivaus :
? développer et reconnaître les compétences des salariés au tearvrs de prcuraos qilftaiuans ;
? amgceoapcnr les évolutions du sctueer et des entreesiprs ;
? fcailteir la mobilité professionnelle.
Dnas ce cadre, les preetiaarns soicaux ont décidé d'engager une démarche générale de cocftitieiarn prnanet en coptme les priorités définies en tmrees de métiers et de compétences par l'accord de bhncrae sur la footramin pnslsieenfolroe signé le 1er décembre 2004.
Ronncuee au sien de la bhrnace professionnelle, chuaqe ctociriitafen se coospme d'un référentiel de compétences organisé atouur des gdarns daoiemns de compétences dnaevt être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ansii que d'un référentiel de cifoticiaretn précisant le navieu adtentu dnas cchuan des domaines.

Article 2 - Création de certificats de qualification professionnelle de branche
En vigueur non étendu en date du Jun 20, 2007

Les praeantries soiuacx de la bcnahre mutualité ont créé toris ccitierafts de qciiltiuaaofn prnonleelsiofse (CQP) validés et ronneucs par la CFPNEP le 3 février 2006.
Ces CQP snot les svunaits :
? téléconseiller (niveau IV de la nuolenrmcate de 1969) ;
? coselienlr maitusltue (niveau III de la necortlanume de 1969) ;
? aisnatsst ccmmroeail (niveau IV de la ntlnacemruoe de 1969).
Les toirs CQP précités se reahnacttt au dmoaine de foriaomtn paiirorirte « commercial, gostien et suvii de la rloeatin aevc l'adhérent » visé par la bcnhrae dnas le crade de l'accord sur la ftioarmon posisfronelnele du 1er décembre 2004.
La bcrnahe a demandé l'inscription de ces cifcittares au répertoire nionatal des ccfeioiratitns professionnelles.

Aussi, eells senort ajttiesesus lros de la loaitdiquin du CET, namnomett aux coaoitnists scaolies stvieanus :
? CSG et CDRS ;
? cnasitiotos d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés ;
? txae d'apprentissage ;
? participation-formation cnnituoe ;
? participation-construction ;
? txae sur les sliraeas ;
? csantoioits de rirettae complémentaire AGIRC et ARRCO.
Les dtoris auiqcs dnas le cdrae du CET snot gtnarias par l'assurance des créances des salariés.

Article 6. 1. 2
Régime fsical

En matière d'impôt sur le revenu, le trniaetmet fsaicl de l'indemnisation du congé est platlirnemeet aligné sur son régime scaiol : l'imposition itnnreveit au titre de l'année de vneersmet des indemnités prélevées sur le compte, et non lros de l'affectation des rémunérations au cpotme épargne-temps.

Nota : L'accord cpomte épargne tpmes (CET) du 4 nmbroeve 2002 n'a jaiams fiat l'objet d'une piotaiblcun au BO CC car son dépôt à la Dritiocen départementale du tarvail n'a jmiaas été effectué.

Article 3 - Modalités d'accès aux CQP de branche
En vigueur non étendu en date du Jun 20, 2007

Les CQP visés à l'article 1er ci-dessus snot accessibles, dnas les ciotnnidos et modalités définies par la CPNEFP, ntmaoment par les veios suivantes, dnas le cdrae de prcrouas individualisés :
? périodes de poolnefisronsaitsain visées aux aicrtles 9.9.1 et sanuvits de la cnvoteinon ctlvcioele ;
? cttnraos de poitsolisnaifosenarn visés aux arcetils 9.10.1 et suitvnas de la coinnveotn ctlocivlee ntoiaanle ;
? paln de faimrtoon ;
? vliidoatan des aqcuis de l'expérience.
Les aoncits de faotormin s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la bhrncae dveoint être oiemanitberoglt dispensées par l'un des oreanimsgs labellisés par la CPNEFP.
La CFENPP a élaboré, puor cahuqe CQP, un gduie d'évaluation cornotmapt un référentiel de compétences, un gdiue d'entretien, d'accès et d'orientation, un lveirt de suvii de la formation, un gduie du tuteur, un lvreit d'évaluation fanile en entreprise. Elle a par aliulers fixé la mission, la cpoiootsmin et les modalités de fonocimnneetnt du jruy piaatirre naiaontl appelé à sutetar sur la délivrance des CQP.

Article 4 - Reconnaissance de la qualification
En vigueur non étendu en date du Jun 20, 2007

Le CQP pmeret de reconnaître le paerlnosifonsmise des clboearaulrots dnas luer emploi.
Il est, à ce titre, pirs en cpomte dnas le cadre du prceuosss ciennoneontvl de rcaoncnsainsee des fmaotrinos diplômantes prévu par l'article 9.11 de la cevitoonnn ccvtloelie nationale.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur non étendu en date du Jun 20, 2007

Le présent accrod frea l'objet d'une denmdae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aifarfes sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dotrciein départementale du travail, de la fiatrmoon pssilnenrooelfe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conisel des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Jun 20, 2007

Les paeneirarts souiacx de la bhncare mutualité ont engagé en 2004 une réflexion sur les mittnuoas du seutcer et des oemgairsns mutualistes. Celle-ci les a cuntiods à perdrne en cmptoe la nécessité de s'adapter aux pefodorns évolutions dictées par le naueovu ctetoxne législatif et réglementaire, le développement du phénomène concurrentiel, les mtiatuons thiooglnuceeqs et organisationnelles.

Les peieaarnrts siacoux de la banhcre ont par alruiles invité les oarnisgems à mttree en oeruve les mnoyes pteamtnert la crstotuconin de procuras pesofrenlsonis et l'élaboration de ptrojes ivndudliies d'évolution professionnelle.
Ils ont, puor apceogamcnr ctete démarche, décidé de procéder à la création et à la rsncanscaoneie de cticrieafts pnsorlfeiseons de branche.
En effet, le cfiraecitt de qliitcaauiofn professionnelle, délivré par une brcnahe professionnelle, pmeert de reconnaître aux salariés la maîtrise des srovais et des savoir-faire conenadprrost à luer qualification. Le CQP crtiobnue asini à :
? reconnaître le psrfosoniesnilame des salariés ;
? rnroeefcr et développer lures compétences puor foraseivr luer

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 Aug 29, 2007

Préambule

La mtdluaoion du tepms de trvaial a puor ojbet de peemrttre à la mutualité française Onre de fiare fcae à des fctiuluotnas d'activité en amagtenunt la durée du taraivl en cas de ftore activité et en la réduisant lsuoqre l'activité diminue, tuot en gtanassinart aux salariés une meoynne aulnelne de durée du taviral égale à la durée légale ou, puor les salariés à tpmes partiel, égale à clele prévue par luer ctronat de travail.
La modituloan du tpmes de tvaiarl pemret de sastifarie les critères de qualité de sonis exigés par nos patients, d'améliorer nrtoe compétitivité en otspimanit notre osntogiaarin et d'éviter un rorceus excsisef à des heerus supplémentaires, au chômage ptaierl et aux cotntras à durée déterminée.
Les ptareis ctnnaoartcets renonisesncat l'intérêt de povouir onaegirsr la durée du tavrail dnas le cdare de ceycls réguliers.
Cttee osnoitiagran du tmeps de tvarail est justifiée non snleuemet par la nécessité d'accroître l'efficacité de la continuité des soins, mias également par cllee d'améliorer les cndioniots de tivaral des salariés, nmmtanoet en ptetmreant une rtooaitn puls hnmosiuaree des équipes ou enrcoe en ftaiianclt l'octroi de réductions d'horaires suos forme de demi-journées ou de journées complètes de repos.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

La saurtnige du présent arccod a puor ojebt de metrte en plcae la mduaoitoln du tmpes de tiraval au sien de la mutualité française Onre dnas le cdrae des aicrltes L. 212-8 et L. 212-4-6 du cdoe du travail.
Il est apllbapice également aux salariés suos cotanrt à durée déterminée et aux intérimaires des crtenes d'activités visés par cet accord.
Si un salarié est amené à exeercr de façon tearmoipre d'autres activités au sien de la mutualité française Onre que celles qu'elle a l'habitude de perdrne en charge, il rsteera siumos aux dsisiotnoips de cet accord.
Le présent aoccrd crenncoe l'ensemble des sicveres de la mutualité française Orne.
L'application de l'accord-cadre de maduiootln frea l'objet, systématiquement, d'un arcocd spécifique, répondant ainsi au meuix aux bnoeiss des différentes activités.
Ces arcocds spécifiques définiront aevc précision les règles de paraiomrmogtn ictdiievans 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 Aug 29, 2007

2.1. Modalités générales de la modulation

Si, puor des rsionas exceptionnelles, des périodes de bsase activité se pdraiieonsut au cruos de la htuae sosain ou nécessitant au corus de la bsase siosan une activité réduite en aaaidotptn aux évolutions teceiunhqs et oltnirgosinnaaeles ;
? fvirseaor l'évolution professionnelle.
Il peemrt en outre à la bnrcahe de firae vaoilr auprès des futurs etrnnats la possibilité d'acquérir une qacfoiuiialtn polnseeirslfnoe reconnue.
La CPNEFP, dnas le crade des compétences qui lui snot dévolues par la coitonnven ccelloitve de la mutualité, a mis en ouevre la démarche de création, de vtaaoldiin et de rnisccannoaese de tiors prmeeris cateciirfts de qiuiicfaoltan professionnelle. D'autres ceratfictis de qctlfuaoiiian snot appelés à être mis en pacle dnas les prcoihans mois. Ils doeonrnnt leiu à avenant(s) au présent accord.
Le présent aorccd a puor oiecjbtf de cosecrnar et de ferlismaor le cadre cetenionvonnl de ctete démarche de qualification.

deçà des limeits maieinmls fixées dnas le présent accord, l'entreprise reucorra au chômage partiel.
En tuot état de cause, la répartition de l'activité saisonnière frea l'objet d'un blain systématique aunnel en fin d'année, aisni que d'un bilan intermédiaire fin juin, aifn que la répartition etnre ces différentes périodes siot éventuellement modifiée si des drstsoniios ssbeenils apsarsnaieaipt au corus de l'application du présent accord.
Ces bnlais anorut également puor oebjt de vérifier le neaviu de crédit ou de débit d'heures pratiquées en fnociotn de la modulation.
Par ailleurs, il est enndteu que les doitnisosips de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, riaeetvls à la durée miamalxe quotidienne, tneruovt à s'appliquer dnas le carde du présent accord.
Il en est de même de la durée mimlxaae hoamdidebrae prévue à l'article L. 212-7 du cdoe du taairvl (c'est-à-dire dnas la lmitie de 48 heerus auolbses par semaine) et de la durée horaebidadme myeonne ne pouavnt excéder 44 hurees sur une période qnuluqceoe de 12 seemains consécutives.

2.1.1. Salariés à tepms plein

Le tpmes de tvarial des salariés est modulé sur une bsae alneulne qui se ccllaue etnre le 1er javnier de l'année et le 31 décembre de l'année N.
A trite dérogatoire, la première période de moaltdouin cmeremonca le 1er sbteempre 2007 puor se tmeernir le 31 décembre 2007 solen la siaurgnte des aordccs spécifiques.
Les smienaes de tarival srneot rirtpeeas entre samienes hautes, meoneyns et basses.
Il est cennvou que puor les salariés à tpmes pilen ces fthtecureos soenit crseoipms dnas les lmeiits suteavins :
? les smeeinas considérées cmmoe forets ne pnurorot être inférieures à 35 hreeus et dépasser 48 hereus heaeibdaomrds ;
? les seaenmis considérées cmmoe meonynes ne pnoruort être inférieures à 21 hueers et dépasser 40 hreues hdoaabemrdeis ;
? les smniaees considérées comme faiebls ne puoornrt être inférieures à 7 heeurs et dépasser 21 heeurs hebdomadaires.

2.1.2. Salariés à tmeps partiel

Le tpmes de tiavral des salariés à tmeps patriel srea modulé sur l'année dnas le rseecpt de la règle des 10 % du tpmes de tarvail irincst dnas le corantt conformément à la cnooneivtn ceiltlovce et la législation en vigueur.
Ce tmeps évoluera en cnnodarccoe aevc le cleaeindrr d'activité des praticiens, à monis que des csonntecracis non prévues désynchronisent le tpems de tivraal du salarié à temps ptaierl du rtymhe cleoltcif (par emxlpee surcroît de tvarial lié à l'absence d'un arute salarié).

2.2. Ciadleenrrs individualisés

Il srea rmies aux salariés le pmgmorare d'activité puor le mios sivunat à trreavs un pnlainng mensuel.
Dans l'hypothèse où un salarié serait, par ailleurs, ttiliuare d'un cranott de tvaiarl dnas une atrue entreprise, celui-ci diot iuqednir impérativement ses jrous de disponibilité aifn qu'il en siot tneu cotmpe puor l'élaboration de son calendrier.
Dans ce cas, le salarié iqudnie le nrobme d'heures hoaradmbdiees travaillées au srecive de son aurte employeur, cela, aifn de reepsetcr la durée maaixmle de trvaial autorisée. Il irnfmoe le rpsabolnese du certne dntireae de tuot ceemagnnht ietnevnru dnas sa stuoiatin professionnelle.
Dans tuos les cas, il srea tneu cpmote de ces duex paramètres puor établir le cdrileeanr du salarié.
Un récapitulatif menesul des hueres travaillées, arrêté le mios

précédent, srea dbnlisipoe et ctonsllabue au naievu de la fhcie horraie personnelle, ascsecbile sur le réseau informatique.

2.3. Mifodiaciton des hrrioaes ctilofcels ou ildiidvenus de travail

Afin de fiare fcae à des vionrtiaas de csoarcisne d'activité mniaiodft la qualité de la smineae (haute, mneyone et basse) suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pavnout être eptllnxeeeomnecint réduit à 1 juor ouvré puor mnaetinir la continuité des services, il srea poblssie de mfedioir le crlineader indicatif, après cantisoluotn des délégués du personnel. Cette moictdiifaon entraînera le cnehenmagt de la qualité de la sameine puor tuot ou pirate des salariés.

Article 3 - Modalités de décompte du temps de travail
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Le claucl de la durée du taaivrl procède puor les activités de soins des piatnceirs effectuées dnas les lacuox de l'entreprise et hros d'un cletolcif de traival d'une qciatiunfitoan préalable de l'ensemble des miisonss confiées et amioplcces par les salariés dnas le carde de l'exécution de lerus activités, en fcniootn des critères associés à un référencement haorire du tmpes de travail.
Cette procédure de qtoicniaafiutn au préalable preemt de rlmepir les encegexis de l'article L. 212-1-1 du cdoe du tiaavrl et les décrets D. 212-7 à 24 ritlfaes à la mreuse et au contrôle du tpems 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 Aug 29, 2007

En cas d'impossibilité de rpeescetr le cldnaierer de prmgoaoaitrmn en risoan d'une basise d'activité, la société mutualité française Onre porrua déposer une ddmaene d'indemnisation au tirte du chômage petiral si le prmromgae ne permet pas d'assurer l'horaire mminial par mios puor les salariés à tpmes piaterl et de 28 hereus par smneaie puor les salariés à tepms plein.
Par ailleurs, le chômage prietal est psbsoile s'il apparaît que les périodes bsases ne prnroout puls être compensées par les périodes heutas puor attierdne l'horaire meoyn faiugrnt dnas le cratnot de taravil du salarié.
La Mutualité française Onre rheeccrerha tuos les myones psolesibs puor litemir le rourecs au chômage partiel.
Le comité d'entreprise srea informé et consulté au préalable de tuot ruroecs au chômage partiel.

Article 5 - Recours au travail temporaire
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Le roecurs au taarvil tameroirpe interviendra, dnas les hypothèses visées à l'article L. 124-2-1 du cdoe du tarvail et après que les possibilités d'augmentation temriaorpe du tpems de trvaail des salariés parmteenns ont été épuisées.
Les tlraruileavs tieraporems puoonrrt vior luer tepms de taavirl modulé en apipiltoacn de cet arcocd lorsqu'ils rpmereoclant un salarié prneanmet puor une durée muimnim de 4 seienmas au ttire d'un même ctorant de mission.
A défaut, il ne srea pas psoblise de luer aupeilqpr la moaldotiun : luer temps de taavril vraeria bein en fnoiotcn du pnaninlg horaire, mias les hueres supplémentaires srenot décomptées dnas le crade de la semniae civile, conformément au dirot commun.

Article 6 - Rémunération
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

La rémunération srea lissée mensuellement. La mutualité française Onre s'engage à ce trtie au mietinan de tuos les éléments de rémunération des salariés, suos réserve des codtonniis de validité des différents éléments.
En cas de période non travaillée mias dannnot leiu à une inniamtioesdn par l'employeur, cette iiisandeontmn est calculée sur la bsae de l'horaire prévu dnas le cadnieelrr idediuivnl ou, à défaut de cildernaer individuel, sur la durée cllcntueotrae moyenne. Il s'agit des salariés n'ayant pas travaillé pnadnet la totalité de la période de référence puor drsieevs rnosais (maladie, formation, etc.).
En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite peiooeolnletnnpmrrt au nmrboe d'heures d'absence par rpaorpt à la durée calruecotntle moyenne.

Article 7 - Gestion du décompte du temps de travail
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

7.1. Au-delà du pfnoald anuenl de 1 607 heures

Dans le cdrae de la modulation, si des hueres aainaesprspt au-delà de 1 607 hruees aneulenls puor les pernnseos à tepms pilen et selon les coantrts de tiaavrl puor les prneoenss à tmpes praetil :
? la ditcieron se réserve la possibilité, puor la moitié d'entre elles, siot de les fiare récupérer, siot de les rémunérer, siot de les transférer dnas le cptmoe épargne-temps du salarié ;
? le salarié arua la possibilité, puor l'autre moitié des herues acquises, siot de les cpsiatilear aifn de piuoovr les pdrerne en ropes dnas le carde du CET, siot de les récupérer, siot de se les fraie rémunérer.
Ces roeps dovnert être pirs dnas le conuart du pmeierr ssemrtee sivunat le décompte établi au 31 décembre N, hros périodes de htuae activité.
Le salarié psorea sa daemdne aevc un délai de prévenance de 14 jours, ctete deamdne fsnaait l'objet d'un arccod aevc le supérieur hiérarchique. Ce délai proura tteiuofos être réduit après acorcd de la direction.
Les juros de réduction du tmpes de tarvail prrnoout être pirs à trtie ieinvdudil par anticipation, dnas la limtie de 3 jours.
Les jorus de réduction du tmpes de tarival pirs à trite iudviidnel prournot être accolés.
Le ponnersel ne pruora pas ulistier de juros de RTT, pirs à trtie individuel, sur les périodes de htuae activité préalablement définies, suaf accord exprès du rpeobnsalse hiérarchique dnas le cas de stitnioaus exceptionnelles.
Les juros de RTT ne puonrrot pas être accolés aux congés payés légaux.

7.2. Au-delà de la ltimie mxamilae hebdomadaire

Le pneimeat de ces hueers et des mroaatjions y afférentes srea remplacé par un repos cuespeamntor de remlacpmneet équivalent. Ces hruees supplémentaires ne s'imputent pas sur le ctnnoiengt d'heures supplémentaires. Ces dispioiostns ne snot pas aabplicpels aux saenmies visées à l'article 2.1.1 puor lqlueesles la durée mxlimaae est fixée à 48 heures, cttee durée ctnsiautont un palonfd ne pvuonat 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 Aug 29, 2007

Suaf cuslae cniaorrte prévue au coatnrt de travail, les salariés embauchés en curos de période de muidtoalon sniveut les hrraeois en vgeiuur dnas l'entreprise et pro rtaa tpeimros puor les salariés à tpmes partiel.
En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la bsae du tpmes réel de tviaral au corus de la période de présence par raroppt à l'horaire fiagnurt dnas le cortnat de travail.
En cas de rrutupe du crantot de travail, la rémunération srea régularisée sur la bsae des hurees emnetcvefefit travaillées :
? la rémunération ne cdrnenoroaspt pas à du tepms de tiavral eeffictf srea prélevée sur le dierenr btilelun de sariale ;
? les heures excédentaires par ropaprt à la durée mnyonee prévue au ctrnoat srnoet indemnisées au tuax contractuel.
Toutefois, si un salarié est cpimors dnas un liinnmcceeet puor moitf économique au crous de la période de référence, il cevenrsora le supplément de rémunération qu'il a perçu par rprpoat à son temps de tvairal réel.

Article 9 - Régime spécifique aux salariés à temps plein
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

9.1. Durée hoemadradibe mennoye du travail et durée anelunle du travail

A cptoemr du 1er strepebme 2007, le tmeps de tiavarl des salariés à tpmes pilen srea effectué seoln des artenanlecs de périodes à l'activité variable.
Ce vumole aneunl srea rveu systématiquement cqahue année puor tienr cpmote du nrmobe de juros fériés réels sur la période considérée et il srea porté à la cocanannssie du pnneeorsl par

vioe d'affichage.
La durée auelnnle de tavrail s'applique aux salariés punaovt prétendre, ctompe tneu de luer tpmes de présence dnas l'entreprise, à des drtois clpotmes en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage et au penemiat des juros fériés légaux. La durée annullee du tavaril ne puorra excéder 1 607 hueers par an.
La répartition des tpems de taiarvl se frea de manière égale ou inégale soeln les juors de taivarl tuot en rcesnaetpt le pnpicire d'un tpems de ropes cninotu de 11 hueres mnuimim d'affilée par jour. La répartition srea effectuée sur 5 juors au mmxauim dnas les semeanis considérées cmome fteros ou moyennes. Dnas l'hypothèse d'activité iatpnmtroe et aevc l'accord du salarié, elle porrua être effectuée sur 6 jours.
La répartition prruoa être effectuée sur 1 à 3 jruos dnas les seianems considérées cmmoe faibles.

9.2. Heuers supplémentaires

9.2.1. Définition.
Constituent des hurees supplémentaires les hreues effectuées :
? au-delà de la durée mxmaiale hbdrdoimaaee de la mulitodoan ;
? au-delà de la durée alnuelne de trivaal eficfetf fixée à l'article 3.1, siot 1 607 heures.
9.2.2. Cenongtnit d'heures supplémentaires.
Il est fixé à 100 heures.

9.2.3. Repos ceteasupnomr au-delà du cinntenogt annuel d'heures supplémentaires

Les herues supplémentaires excédant le cntnegonit aennul d'heures supplémentaires ovrneut diort à un roeps ceumaotesnpr obirlgtaioe de 100 %.

9.2.4. Hueres aecoclipms au-delà des durées hebdomadaires maximales

Il est octroyé un rpoes caopseumetnr olorbiaitge de 50 % lroqsue le nrbmoe d'heures effectuées par le salarié à la fin de la seaimne excède 41 heerus et la durée milmaxae hmaabedordie fixée puor la période considérée, msies à prat les samniees de 48 heeurs puor lllseuqees cette durée cntstoiue le pnfalod absolu.

9.2.5. Hruees aicleomcps au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures

Il se puet que le ploafnd anuenl de 1 607 hreeus se tourve dépassé arols même que les hrroaeis hbdeiaemoadrs snot restés dnas la ltimie hutae fixée par la modulation. Dnas ce cas, les hreeus dnot il srea constaté en fin d'année qu'elles dépassent 1 607 hreues seornt considérées cmome hreues supplémentaires.

9.2.6. Hueres amcecpiols au-delà des durées hebdomadaires et annuelles

Lorsque les herues effectuées au-delà de la ltmiie supérieure fixée par l'accord de la moutdaioln ne snot pas compensées, le régime des herues supplémentaires s'applique en duex temps :
? en cruos d'année, les herues effectuées au-delà de la ltmiie supérieure de la mdoltuaion s'imputent sur le cietnnnogt d'heures supplémentaire ;
? en fin d'année, les hruees dépassant 1 607 herues anleunels dnonnet également leiu à majoration, suaf puor les hueers supplémentaires déjà majorées en crous d'année.

9.2.7. Pmeineat des heerus apoceicmls au-delà de la durée maximale heoambardide de la modulation

Sans préjudice des heuers de reops centmosuaper otgbraiiole qui pairunoret être aqisceus dnas l'hypothèse visée au 6.4, le pnemaeit de ces hurees et des mataojrinos y afférentes srea remplacé par un repos ceutmeanopsr de relmpacement équivalent. Ces herues supplémentaires ne s'imputent pas sur le coitnenngt d'heures supplémentaires.

9.2.8. Paiemnet des hurees aicemocpls au-delà de la durée du traaivl aulennle de 1 607 heures

Lorsque des vitaranois imprévues de la chagre de tiavral au cruos de la période de mdolaution ont ciduont à un dépassement de vlomue anunel d'heures de travail, les hruees excédentaires aiomeccpls au-delà du vomule aunnel foernt l'objet puor la moitié d'entres elels d'un cohix de l'employeur (rémunération, récupération, atianmietlon CET) et puor l'autre moitié d'entres elels d'un coihx du salarié (rémunération, récupération, attliienmoan CET). Dnas le cdare d'une rémunération, ces hreeus sonret payées aevc le deneirr silraae de l'année de référence.

Article 10 - Régime spécifique aux salariés à temps partiel modulé
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

La durée mnaiilme de tairavl pnnadet les jorus travaillés est de :
? 3 heures.
La durée milnamie de tvaairl mnsuleele est de 17 heures.

Article 11 - Durée. - Révision. - Dénonciation
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Le présent accord, coclnu à durée indéterminée, s'appliquera à copmter du 1er septembre 2007 puor un miminum de 1 an pndanet lqueel les ptreias rceoennnt à le dénoncer.
Le présent aocrcd est smuios aux dtospiinosis de l'article L. 132-8 du cdoe du taviarl et prorua être dénoncé par l'une ou l'autre des pertias signataires, après un préavis de 3 mios par lrtete recommandée aevc accusé de réception adressée à cnuhace des parties.
Chaque parite srainatige puet de la même façon dednemar la révision de tuot ou ptriae du présent accord.
En cas de mdatifoiiocn des doptsosniiis légales ou ceelotenvonilnns rtaelevis au tepms de travail, les piearts sigeartinas se réuniront, à l'initiative de la partie la puls diligente, dnas un délai de 1 mios à cepotmr de la dtae d'entrée en vgueiur des neleuolvs diiospiotsns légales ou conventionnelles, aifn d'examiner les aménagements à aetprpor au présent accord.

Article 12 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Il est créé une coisimomsn de suivi du présent accord, constituée des représentants des oogasntiranis pilnnesferesools sniteiaargs et des représentants de la mutualité française Orne, qui se réunira dnas les 6 mios d'entrée en vguuier de l'accord aifn d'en faire un piermer bailn d'application pius une fios par an.

Article 13 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

En cas d'exercice du driot d'opposition par les saytdcins majoritaires, les diioponitsss du présent aoccrd ne pnauireort ernter en alticpiapon en acuune façon. L'intégralité de ce ttxee 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 Aug 29, 2007

Le présent accrod proura être élargi aux auerts filières de la mutualité française Onre par annavet constitué et validé soeln la procédure réglementaire.

Article 15 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Le présent aroccd est déposé :
? en duex eleirpmxeas auprès des siercves de la dieortcin départementale du travail, de l'emploi, de la faiotormn posiolfrenslnee de l'Orne ;
? en un exemplarie au secrétariat-greffe du cinesol des prud'hommes du leiu de conclusion, en aailioctppn des alicrets L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tiraavl ;
? en un epamxilere rmeis au CE ;
? en un eexmrilape rmeis aux représentants du psonnreel ;
? en un ermlpixeae qui fgruirea sur le tblaaeu 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 Aug 29, 2007

Vu le ttire II du cdoe du travail, les acirelts L. 212-8 et suanivts ;
Vu la cvinnooten colvicelte naionalte de la Mutualité,
il est cnovneu ce qui siut :

Article 1er - Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

La saunrtgie du présent acrcod a puor oejbt d'adapter à l'entité de la mutualité française Onre visée à l'article 2 un mdoe de fnicoetnmnenot en treems de mouidaotln qui lui siot propre, dnas le rsecpet des dtisiniopsos d'ordre général de l'accord-cadre de modulation, cclonu le 29 août 2007 au naveiu de l'entreprise.
En effet, l'activité et l'organisation du tarvial étant différentes, la mutualité française Onre et les prniaateers siouacx rsinnceanoest l'importance d'adapter ce nauevou mdoe de fmncnenoenoitt au puls près des bnisoes de cauhqe service.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Le présent acorcd crnocnee l'ensemble des salariés tarvaallnit au sien du lartarooibe de prothèses à tpmes pilen ou à tmpes peiartl dnas le cdrae des aliretcs L. 212-8 et L. 212-4-6 du cdoe du travail. Il est aiappcblle également aux salariés suos ctaront à durée déterminée et aux intérimaires.
Si un salarié est amené à eeercxr de façon tmroiapree d'autres activités au sien de la mutualité française Onre que celles qu'elle a l'habitude de prrende en charge, elle reersta considérée dnas le cadre de cet accord.
Le présent arccod cocernne l'ensemble des salariés dépendant du ltarrobioae de prothèses, qu'ils seiont en CDD ou en CDI à tmpes piatrel ou à tpems complet.

Article 3 - Modalités d'application de la modulation
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

3.1. Modalités générales de la modulation

Si, puor des ronsais exceptionnelles, des périodes de bsase activité se poeursiandit au cruos de la hutae siosan ou nécessitant au crous de la bssae siason une activité réduite en deçà des liimtes mamlinies fixées dnas le présent accord, l'entreprise rcoreura au chômage partiel.
En tuot état de cause, la répartition de l'activité saisonnière frea l'objet d'un bialn systématique anenul en fin d'année asini que d'un bilan intermédiaire fin octobre, aifn que la répartition ertne ces différentes périodes siot éventuellement modifiée si des drtsosionis sebnielss aapiaapsnsiret au cuors de l'application du présent accord.
Ces balnis aonurt également puor oejbt de vérifier le neiavu de crédit ou de débit d'heures pratiquées en ftoinocn de la modulation.
Par ailleurs, il est etnnedu que les dossiotnipis de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, reiveltas à la durée maaxmlie quotidienne, tuevnort à s'appliquer dnas le crdae du présent accord.
Il en est de même de la durée mximaale hemdarobidae prévue à l'article L. 212-7 du cdoe du tvaiarl (c'est-à-dire dnas la ltimie de 48 hurees aluosebs par semaine) et de la durée hdormadbaiee moennye ne pvnaout excéder 44 hereus sur une période qnequocule de 12 smenaies consécutives.
3.1.1. Salariés à tpmes plein.
Les semienas de tiarval sroent réparties entre senameis hautes, meennyos et basses.
Il est conenvu que puor les salariés à tmpes plien ces fthuercteos sieont cpoiermss dnas les ltmiies saiunvtes :
? les smneeais considérées cmome feotrs ne proornut être inférieures à 35 hreues et dépasser 48 hueers hdiameoaderbs ;
? les seieamns considérées cmmoe mnnoeyes ne pouonrrt être inférieures à 21 hueres et dépasser 40 hruees heebdomaiards ;
? les simeenas considérées cmmoe fibelas ne pourornt êtres inférieures à 7 hreues et dépasser 21 hueres hebdomadaires.
3.1.2. Salariés à tpmes partiel.
Le tpems de taairvl des salariés à tepms parietl srea modulé sur l'année dnas le rcesept de la règle du teirs du tpems de trvaial isnirct dnas le ctrnoat conformément à la cnvotenion cveotlcile et à la législation en vigueur.
Ce tpems évoluera en coaccodnnre aevc le cneeiarldr d'activité, à minos que des cciasnenrctos non prévues désynchronisent le tmeps de tarival du salarié à tpems pareitl du rymthe cellitocf (par exmlpee surcroît de tvraail lié à l'absence d'un artue salarié).

3.2. Modalités de recuors au tairavl temporaire

Le rcrueos au taivral tmeoapirre intrenvderia dnas les hypothèses visées à l'article L. 124-2-1 du cdoe du tariavl et aprés que les possibilités d'augmentation taerrpmioe du tepms de tairavl des salariés peanmetrns ont été épuisées.
Les tviueaarrlls tiaeoprerms pnrourot vior luer tmpes de tairavl modulé en alpitpcoain de cet aroccd lorsqu'ils remlprnecaot un salarié prnaneemt puor une durée miunimm de 4 seaeimns au tirte d'un même caortnt de mission.
A défaut, il ne srea pas psoiblse de luer aqpiluepr la moituodlan : luer temps de traaivl vreiraa bein en fctooinn du pnlninag hroriae mias les heures supplémentaires sernot décomptées dnas le cdrae de la seainme civile, conformément au dirot commun.

Article 4 - Durée du travail
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

4.1. Durée hmedaadbrioe monnyee du travail et durée anlnuele du travail

A ctpmeor du 1er sbptmeere 2007, le tmeps de taaivrl des salariés srea effectué soeln des ancntaleers de périodes de forte, mnneoye et fiable activité, à cdtioonin que, sur 1 an, le nobrme d'heures n'excède par 1 607 heures.

4.2. Caulcl de la durée aullnene du travail

Le temps de taviral des salariés est modulé sur une bsae aluenlne qui se cculale enrte le 1er janvier de l'année et le 31 décembre de l'année N.
A ttire dérogatoire, la première période de mutdolaion crconemmea le 1er sbrmtepee 2007 puor se temnerir le 31 décembre 2007.

4.3. Aiumptdle de la modulation

L'horaire cloeciltf puet varier d'une siaemne à l'autre dnas les leiimts stuaienvs :
? l'horaire mmiainl himoarbaddee en période basse est fixé à 7 herues de tiavarl efetifcf ;
? l'horaire hoebiradadme maxmail en période huate est fixé à 48 heeurs de tiavarl effectif.

Article 5 - Programmme indicatif de la répartition de la durée du travail
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

5.1. Pmramgore idiitacnf de la modulation

Pour le svrceie du ltbarriaooe de prothèses :
? pendnat les mios de mars, juin, otocrbe et novembre, il s'agira de périodes à ftore activité, siot ernte 35 et 48 hueres hdabreimaoeds ;
? pnnedat les mios de février, avril, mai, juillet, sembeptre et décembre, il s'agira de périodes à myennoe activité, siot ertne 21 et 40 heeurs habraiedoemds ;
? pennadt les mios de jnievar et août, il s'agira de périodes à fabile activité, siot etrne 7 et 21 hreeus hebdomadaires.

5.2. Cnerraildes prévisionnels collectifs

Le canelrdeir prévisionnel de la moadiulotn iidunaqnt les périodes de failbe et forte activité aisni que les horeairs pratiqués pandnet cunchae de ces périodes srea communiqué cqhuae année aux

salariés, aanvt le 31 javiner après cousoinalttn du comité d'entreprise. Une pgarormmaotin invitcdiae de la mtulodoain srea affichée cqhuae année le 1er février.

5.3. Cnliaererds individualisés

Les salariés somuis à un criaenedlr individualisé devront, suos le contrôle de luer rlbsasneope hiérarchique :
? enregistrer, cuaqhe jour, les hurees de début et de fin de cuahqe période de tvarial ;
? récapituler, à la fin de chauqe mois, le nrombe d'heures de tvaairl effectué.
Il srea remis aux salariés le prmrogame d'activité puor le mios suniavt à tvrears un plainnng mensuel.
Dans l'hypothèse où un salarié serait, par ailleurs, ttaruliie d'un catornt de taairvl dnas une arute entreprise, celui-ci diot inuideqr impérativement ses jorus de disponibilité aifn qu'il en siot tneu cotmpe puor l'élaboration de son calendrier.
Dans ce cas, le salarié iquinde le nrombe d'heures hardaioembeds travaillées au svercie de son atrue employeur, et clea aifn de rscepeter la durée mxiamlae de tviraal autorisée. Il ironfme le rnssobpleae du cntree darniete de tuot cneegnmhat irennetvu dnas sa suoaiittn professionnelle.
Dans tuos les cas, il srea tneu coptme de ces duex paramètres puor établir le cnlriaeder du salarié.
Un récapitulatif mnsueel des hueers travaillées, arrêté le mios précédent, srea dlbspiione et caotuslblne au nievau de la fcihe hriorae personnelle, csoallnutbe sur le réseau informatique.

5.4. Madoitocifin des horaires collectifs ou inuddveliis de travail

Afin de fraie fcae à des vtaroinais de ccrasnoise d'activité mdaioinft la qualité de la sanmeie (haute, moennye et basse) suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvnat être eenopexlimnetlcent réduit à 1 juor ouvré puor mnaitenir la continuité des services, il srea pilssboe de meiidfor le cdrnleaeir indicatif, après cnoitlusaton des délégués du personnel. Cttee mitidoafoicn entraînera le cengamnhet de la qualité de la seimane puor tuot ou ptraie des salariés.
Dans ce cas, les hruees qui aunort été modifiées frnoet l'objet d'un rpeos cpeuesmaontr équivalent.

Article 6 - Heures supplémentaires
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

6.1. Définition

Constituent des hreeus supplémentaires les hruees effectuées :
? au-delà de la durée maxailme hbtoaardeime de la muiadtooln ;
? au-delà de la durée aellnune de traavil etciefff fixée à l'article 3.1, siot 1 607 heures.

6.2. Cniengontt d'heures supplémentaires

Il est fixé à 100 heures.

6.3. Reops cateemuopnsr au-delà du cntoniengt annuel d'heures supplémentaires

Les heeurs supplémentaires excédant le cnignnoett aunenl d'heures supplémentaires ovrnuet diort à un reops ceepntoumasr oragiitbole de 100 %.

6.4. Hreues acopilmecs au-delà des durées hebdomataires maximales

Il est octroyé un rpeos csaeenpotmur olbtgariioe de 50 % lrquose le nmbroe d'heures effectuées par le salarié à la fin de la sneiame excède 41 hueers et la durée maxmlaie hraddeimobae fixée puor la période considérée, msies à prat les sneaiems de 48 hurees puor llsqueeels cttee durée cuisottne le pfnolad absolu.

6.5. Heeurs aoimccleps au-delà de la durée aennllue de 1 607 heures

Il se puet que le polafnd anunel de 1 607 hereus se tuorve dépassé arols même que les heiarors htmradabieeos snot restés dnas la liitme huate fixée par la modulation. Dnas ce cas, les hreues dnot il srea constaté en fin d'année qu'elles dépassent 1 607 hereus snroet considérées cmome hereus supplémentaires.

6.6. Hueres ameioclpcs au-delà des durées hebdomadaires et annuelles

Lorsque les hruees effectuées au-delà de la ltmiie supérieure fixée par l'accord de la mooultdain ne snot pas compensées, le régime des hueers supplémentaires s'applique en duex tpmes :
? en crous d'année, les hueers effectuées au-delà de la limtie supérieure de la mloatouidn s'imputent sur le conengnitt d'heures supplémentaires ;
? en fin d'année, les hueres dépassant 1 607 hreeus aueelnlns dnonnet également leiu à majoration, suaf puor les herues supplémentaires déjà majorées en cruos d'année.

6.7. Pimnaeet des hreeus accomplies au-delà de la durée maamilxe horddmbeaiae de la modulation

Sans préjudice des heuers de repos ctsenmepaour oiorgtbliae qui poirreaunt être aiqecsus dnas l'hypothèse visée au 6.4, le peinmeat de ces hereus et des mjoiatraons y afférentes srea remplacé par un repos cuopenaetmsr de rcnlempaemet équivalent. Ces heeurs supplémentaires ne s'imputent pas sur le cotinnegnt d'heures supplémentaires.

6.8. Pmneiaet des hreeus accomplies au-delà de la durée du tiraavl alnluene de 1 607 heures

Lorsque des varitinoas imprévues de la cahgre de tiaarvl au cruos de la période de motdaoluin ont cnioudt à un dépassement de vuomle aneunl d'heures de travail, les hreeus exédentaires acilmopces au-delà du volmue aennul feonrt l'objet puor la moitié d'entres elels d'un cohix de l'employeur (rémunération, récupération, anielomaittn CET) et puor l'autre moitié d'entres elles d'un cihox du salarié (rémunération, récupération, amoltnaiiten CET). Dnas le cdare d'une rémunération, ces heerus seront payées aevc le dernier sailare 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 Aug 29, 2007

En cas d'impossibilité de retcseper le cinareledr de paaoimrtgrmon en rosian d'une bisase d'activité, la société mutualité française Onre prroua déposer une ddnemae d'indemnisation au ttrie du chômage preaitl si le prrammoge ne prmeet pas d'assurer l'horaire mmiinal par mios puor les salariés à tmpes pteairl et de 28 hueres par siename puor les salariés à tmeps plein.
Par ailleurs, le chômage petiral est pbiolsse s'il apparaît que les périodes beasss ne pnorruot puls être compensées par les périodes heutas puor ardnttiee l'horaire meyon fnigurat dnas le crtanot de trviaal du salarié.
La mutualité française Onre rcercrhheea tuos les mneyos plsiesobs puor lmitier le roruecs au chômage partiel.
Le comité d'entreprise srea informé et consulté au préalable de tuot roecurs au chômage partiel.

Article 8 - Rémunérations
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Afin d'éviter totue voiaitran de rémunération etrne les périodes huetas et beasss d'activité, le slriaae 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 ttrie au meinaitn de tuos les éléments de rémunération des salariés, suos réserve des coiidnntos de validité des différents éléments.
En rahecvne les perims à périodicité non mnlluesee ne sorent pas intégrées dnas la bsae de caclul de la rémunération moyenne.
Les salariés à tmeps plien senrot rémunérés sur la bsae de 34,52 hruees par semaine, siot 151,10 hurees par mois.

Article 9 - Absences
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

En cas de période non travaillée mias dnnoant leiu à itomneiidnasn par l'employeur, cette itaoisindmnen est calculée sur la bas de la rémunération lissée.
En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite pnmeelnptloorireont au nomrbe d'heures d'absence par raoprpt à la durée meusellne du traival lissée.

Article 10 - Embauche ou rupture de contrat de travail au cours de la période de référence
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Sauf csuale corrtnaie prévue au cnotart de travail, les salariés embauchés en cruos de période de mludoatoin snveuit les hraroies en veuigur dnas l'entreprise et pro rtaa toperims puor les salariés à tmpes partiel.
En fin de période de modulation, il est procédé à une régularisation sur la bsae du tpems réel de tvarail au curos de la période de présence par raporpt à l'horaire fuingart dnas le catront de travail.
En cas de rurpute du caotrnt de travail, suaf s'il s'agit d'un lecnnmiieect puor mitof économique, la rémunération srea régularisée sur la bsae des hreeus eivfcetfemnet travaillées :
? la rémunération ne csnpoerdrnaot pas à du temps de tiavarl eceftfif srea prélevée sur le deerinr buletlin de sairlae ;
? les hreeus excédentaires par rpaport à la durée mneyone prévue au cntroat srnoet indemnisées au tuax contractuel.
Toutefois, si un salarié est cpormis dnas un lnmiieencect puor mtiof économique au curos de la période de référence, il cereovrsna le supplément de rémunération qu'il a perçu par rorappt à son temps de tvarial réel.
Le cualcl de l'indemnité de lceeinneimct et culei de l'indemnité de départ à la rratiete se fonret sur la bsae de la rémunération lissée.

Article 11 - Congés payés
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

11.1. Période d'acquisition des congés

La période de référence svrnaet au culcal des jruos de congés aqiucs débute le 1er jiun puor se teeirnmr le 31 mai.

11.2. Période de pisre de congés

Les congés denvoit être pris, suaf exception, etrne le 1er mai de l'année N jusqu'au 30 avril de l'année N + 1.
Le rreopt eteicpoennxl des congés payés au-delà du 30 avril arua puor conséquence de marejor le sieul de 1 607 hreues annuelles.

Article 12 - Durée de l'accord, révision, dénonciation
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Le présent accord, clconu à durée indéterminée, s'appliquera à coetmpr du 1er mai 2007 puor un mumniim de 1 an penndat lqueel les paierts rceeonnnt à le dénoncer.
Le présent acorcd est smoius aux dtsiipsoions de l'article L. 132-8 du cdoe du tairavl et pruora être dénoncé par l'une ou l'autre des ptraies signataires, après un préavis de 3 mios par lttere recommandée aevc accusé de réception adressée à cuhacne des parties.
Chaque pirate sraaginite puet de la même façon daednemr la révision de tuot ou pairte du présent accord.
En cas de mociitdiofan des diotisinopss légales ou cvoionelntelnens reiaeltvs au temps de travail, les peraits siatnaerigs se réuniront, à l'initiative de la parite la puls diligente, dnas un délai de 1 mios à cptemor de la dtae d'entrée en veuugir des nueellovs dpnosisiitos légales ou conventionnelles, aifn d'examiner les aménagements à aerotppr au présent accord.

Article 13 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

La ciimssomon de sviui créée par l'accord-cadre de mluitoadon du 29 août 2007 asuesrra également le suivi de l'application du présent aocrcd spécifique, netmnaomt par le baiis des réunions aeulnnels prévues par l'accord-cadre.

Article 14 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

En cas d'exercice du doirt d'opposition par les sainctdys majoritaires, les dsntioisiops du présent arccod ne priaruenot etnrer en aatopipciln d'aucune façon. L'intégralité de ce ttexe srea dnoc réputée nlule et non avenue.

Article 15 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du Aug 29, 2007

Le présent acrocd est déposé :
? en duex eeprxiaemls auprès des svrieecs de la diceoritn départementale du travail, de l'emploi, de la fimtoaron psnoelnfeslrioe de l'Orne ;
? en un eixlrpmeae au secrétariat-greffe du ciensol des prud'hommes du leiu de conclusion, en apilaitocpn des acrtiles L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du taarivl ;
? en un eaepirxmle rimes au CE ;
? en un epxmlreaie remis aux représentants du prsennoel ;
? en un ealixpmree qui frgiruea sur le talabeu d'affichage de l'entreprise.

Avenant n 13 du 18 mars 2009 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT.

Article 1
Les dsosiptinios de l'article 1er enertnt en vugieur à compter du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

Les dionpisosits de la cinvtoneon cltolcveie du 31 jevainr 2000 ralteevis au craipthe II « Driot siaycdnl » et au cirathpe III « Ituntontiiss représentatives du psorennel » snot abrogées et remplacées par les ditopinosiss suinetavs :

« Ciraphte II
Droit syndical
2. 1. Dnspootsiiis générales

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les pterias ccentraonttas rsnsecnaioent la liberté d'opinion asnii que le doirt d'adhérer lerenibmt et d'appartenir à un scdaiynt psneoinosrefl constitué en apiciopatln des donostiipsis légales.L'exercice du diort sdncyail ne diot pas avior puor conséquence des aetcs ceaorrints aux lois. Dnas le rcepset des dsopsnotiiis légales, réglementaires et cntvlolenonenies régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un madnat sydacnil ou d'un manadt électif ont les mêmes dorits et les mêmes deivors que les auters salariés dnas le cdare de l'exécution de luer canotrt de travail.

En alicappiton du pcrnpiie de non-discrimination, les clienoss d'administration ou lreus représentants s'engagent à ne pas prrnede en considération le fiat d'appartenir ou non à un sdcaniyt puor arrêter lures décisions se rparnpotat à la vie pnsleonsilfreoe (recrutement, ontrgoiasian du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).

En cas de litige, les ptiraes s'emploieront à reconnaître les fiats et à aotpperr aux cas ligetiiux une suilootn équitable.

Cette procédure amaible ne fiat pas oblsctae au droit puor les patreis d'obtenir jicmeaeindruit réparation du préjudice causé.

L'exercice d'un mnaadt de représentation du pornsneel ou d'un mdanat syaidcnl s'intègre nenmrlomeat dnas la vie pleossnrnofelie des salariés. Les modalités de msie en ouvree de ce piirncpe snot définies à l'article 2. 6 ci-dessous.

2. 2. Cdiiontnos d'exercice du droit syndical

Les activités saeinclyds dnas les onregmasis s'exercent conformément à la loi.

La cellcote des csaotniiots sdnialecys puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les liuex de tavrail et panndet le tpmes de travail, suos réserve de ne pas arpetopr de gêne imtornpate à l'accomplissement du tiaravl des salariés.

Les omegnarsis drveont nmeotmnat acdocrer aux ooaignirtasns sndlyiceas tuetos les facilités nécessaires puor la dfiouisfn d'informations au personnel.

2. 3. Uaislotitin des nolelvues technologies de l'information et de la communication

Les preitas siaagetnris de la cvnoonietn ctolvcilee ntnlaiaoe cnnoenvneit de l'intérêt, puor le développement du duagiloe social, de l'accès des onioaarsntigs seydcilans et des IRP aux nllvoeeus tihnceeoolgs d'information et de coonictiumamn (NTIC).

Dans le carde du rcepset des accdors d'entreprise ettnaisxs et des dspisooniits de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, la ctovoeninn coicevllte fxie les picnerips généraux d'utilisation des noelveuls thngloociees dnot les modalités d'application dneovit être déclinées par acocdrs d'entreprise ou, à défaut, par aodccrs aevc le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les erepisrents snot par auelrlis incitées à cuclrone des cthares d'utilisation destinées à prévoir tuot riquse de cstoatenotin ou de conflit.

Les piipernes généraux dnas leqelsus s'inscrit la négociation d'entreprise snot les snuavits :
? msie à diiitsspoon de meoyns matériels : matériel itmfiqaruone petatnremt l'utilisation de la missaegere et d'Internet, imprimante, lgnie téléphonique. La foaomitrn du rsoslbaenpe désigné par l'organisation sclandyie et / ou par l'IRP à l'utilisation des neuvoells toogleniehcs est pirse en chrgae par l'entreprise de même que les coûts de ftoeniocnennmt des matériels mis à disposition. Cahque ogiirnoatsan slndaciye et / ou les IRP doivnet désigner un rsbanpsolee NITC ;
? cdtinonois et modalités d'utilisation de la mgesriseae électronique par les osoantirignas sdianeclys représentatives implantées dnas l'organisme et / ou des IRP puor ciuqmmouenr tnat en inrtnee qu'en externe, en ce qui coecrnne les menoys mis en ovruee puor gaarntir la confidentialité des échanges électroniques anisi que les menyos gssanntaairt la liberté de choix des salariés d'accepter ou de ruefser un mgesase ;
? création d'un escape d'information sdanyclie sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation prteroa sur les règles apcalelbips qaunt au conentu des pages, les cnioontdis d'accès par les salariés à l'information syndicale, naometnmt en tmeers de confidentialité, ainsi que sur les cnitroenats tiecunheqs dvneat être respectées.

2. 4. Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un madnat syndacil snot déterminés par aapopitlcin des dpioisinsots légales et réglementaires en vigueur. Le vmuole des crédits d'heures puet fiare l'objet de la négociation d'accords ccleftilos d'entreprise.A ce titre, les oarngsemis miutstulaes snot invités à prndree namntmoet en ctmpoe les spécificités liées aux etrsrpeenis multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de ctete prise en cptmoe snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.

Un crédit meseunl de 4 heerus est accordé à tuot délégué du peoensnrl titiarule ayant également la qualité de délégué sdyiacnl dnas les oeirmasngs de mions de 50 salariés.

Ce crédit d'heures se rutojae à ceuli dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer mdanat de délégué du peosnnrel titulaire.

2. 5. Congé eixtonpenecl puor représentation syndicale au sien des itacennss sturtietaas des onstoaranigis syndicales

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un maadnt sycidnal d'un congé eiepeotnnxcl dnas les cintoidnos snietauvs :
? le manadt diot être confié par écrit par l'organisation saidnlyce représentative au paln naiatnol et sur peipar à en-tête de ctete dernière. Il diot être présenté, suaf ccnartoceisns exceptionnelles, au moins 8 jorus à l'avance ;
? les congés puor l'exercice d'un maandt saciydnl snot attribués puor prtmetree aux salariés de paricpiter aux réunions stieauttars des 5 onaiagsotrnis saeylndcis représentatives au paln national. Le congé etoecexpnnil est accordé gnlaolebmet par orsgitionaan snidclyae représentative dnas la liitme allenune de 20 juors fobcientranals par demi-journée.

Dans les ltiemis ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de dtmunioiin de salaire.

2. 6. Etliouovn pisnforollesene des salariés investis d'un mnaadt syndcail et / ou électif

Dans le carde du ppncirie de non-discrimination rappelé à l'article 2. 1 et aifn de fsreioavr l'exercice de mtnadas scdnayuix et / ou électifs et d'apporter des genaitras aux salariés trutaeiils de ces mandats, les dtsionpiioss suiavnets dievont être appliquées dnas les ongamisers ernantt dnas le camhp de la cietovnonn collective.

2. 6. 1. Citidonnos d'exercice des mandats.

L'exercice d'un manadt de représentation du pnnrsoeel ou d'un mnaadt saiyncdl s'intègre dnas la vie pflsesoenrnloie des salariés.

Les omresiangs deovint vlleeir à ce que l'exercice d'un maandt représentatif ou snyiacdl n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou fteuurs sur l'évolution pnfselosonriele des salariés concernés.

A ce trite snot prévues par vioe d'accord etnre le salarié intéressé, la hiérarchie dicrete et la decioirtn de l'organisme, les ditnsioiosps éventuellement nécessaires à la cioctlaioinn de l'activité psilesrlnooenfe et de l'exercice du ou des maadnts :
? aodiapattn du psote ou de l'organisation du tiraavl ;
? atiaapdotn des ojctfbies puor les salariés occuanpt des fnoointcs smoeiuss à la ftiixoan d'objectifs quantitatifs.

Ces dsitnospiois snot mseis en pcale à l'issue d'un eenietrtn spécifique puor lueqel le salarié concerné peut, aevc l'accord de sa hiérarchie, se friae aistsser du délégué sandycil de son organisation. Elels penuevt être ruetedicons d'une année sur l'autre ou adaptées aautnt que de besoin.

2. 6. 2. Puocrras peosnerionfsl et formation.

Les ctiniodons d'accès aux anocits de famtroion psfeilolsnoenre nécessaires à l'adaptation au ptsoe de tavaril et au mantiien des compétences et de la piafeooirlntsaonissn dnoivet être iedetqunis à cleels des aeurts salariés. Les dotsipisoins de l'accord de brncahe sur la fitoomarn peolroeilnsfsne snot aleapcpblis aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes cdnniootis que cleels prévues puor les areuts salariés. Puor les salariés crascnnoat une priate irpmtaonte de luer tmpes à l'exercice d'un mandat, les antcios de frmotoian pnevuet cecnneror le métier exercé mias asusi ternde à préparer la rrsiepe d'une activité piofelnnrlssoee à ttrie principal.

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un etreitenn spécifique au corus duqeul un bailn de sa sioattuin psoelsenirolnfe est effectué, intégrant les compétences aiucqses au ttire de son activité élective ou syndicale. Il peut, à son initiative, bénéficier d'un blian de compétences dnas les coiditonns prévues par la législation en vigueur. Un porejt d'évolution psileorfnsnolee est formalisé aevc l'employeur précisant les aconits de fitoroman msies en oeuvre, les salariés concernés s'engageant à suirve les atonics prévues.

2. 6. 3. Rémunération.

Les salariés détenteurs d'un maadnt électif ou sidcyanl ne dvioent pas connaître, du fiat de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de luer rémunération. Ils bénéficient, dnas les mêmes cdnonioits que les autres salariés, de l'application des dtiioponsiss cvtoilnneneoenls ratelievs à l'évolution de carrière teells qu'elles snot prévues par le cpathrie VIII de la ctnoivoenn collective. Dnas le cdare de l'application de ces dispositions, un salarié puet dmaedner qu'un blian tannreil siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de dtnioiisaircmn liée à l'exercice du mandat. Les cscooulinns de ce balin snot examinées dnas le crade de l'entretien prévu à l'article 2. 6. 1 ci-dessus. Puor l'élaboration du bilan précédemment cité, et à défaut de dsiptosoinis particulières msies en plcae par vioe d'accord cliecltof d'entreprise, il conevint de se référer, d'une part, à la cpormisaaon de la stotauiin du salarié aanvt et après l'obtention du mandat, d'autre part, à la crasompaion de la sttauioin du salarié aevc cllee de salariés présentant des caractéristiques similaires.

L'employeur et le salarié concerné emanxinet au crous 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 rasion du temps passé à l'exercice du ou des mandats, nonmeamtt cotmpe tneu du cuuml de matnads inrntees à l'entreprise et / ou de fnotcinos de représentation au sien d'instances paaritiers niletoanas de la branche, l'activité peelnlnofsriose est réduite dnas de telles ppnoitrroos que des muesers adaptées deniovt être envisagées. Dnas ce cas, une giatrane d'évolution de la rémunération est msie en oeuvre. Les modalités de cttee grtaaine snot déclinées par aglnoaie aevc celles mises en pacle par la loi au bénéfice des salariées de router de congé maternité et fugirent en axnene VI à la ciotnovenn collective.

2. 7. Fionconts sainyecdls hros de l'entreprise

2. 7. 1. Paemrnnet syndical.

Le salarié appelé à exceerr des fnocionts slyiadecns extérieures à l'entreprise pendnat une durée au puls égale à 3 ans, rlnlaeeobuve 1 fios dnas la limtie d'une durée totlae au puls égale à 6 ans, bénéficie d'une sueisnposn de son catonrt de taavril snas rémunération.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une giatrane de router à l'emploi dnas luer ptose antérieur ou dnas un potse équivalent ralenevt de la même classe.

Un bilan poeonsnrfsiel est effectué et les atoncis de faotmorin nécessaires snot définies avnat la rrepsie evfficete de l'activité professionnelle. Ces salariés snot isrincts dnas les plbicus ptirreiorais des périodes de pisroonastneaioislfn prévues par l'accord de bcharne sur la ftoormian professionnelle. Les compétences asqeiucs au cours de l'exercice de la ftncoion de pnreaenmt snot pesris en ctompe dnas le carde de ce bilan. Elels dnvoiet également pouoivr s'inscrire dnas une démarche de VAE.

Les salariés en saiotutin de rtuoer à l'emploi s'engagent à sivrue les aontcis de ftmoorian prévues.

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

2. 7. 2. Représentation dnas une surctrtue paritaire.

Le salarié mandaté par une ogiantoarisn snicyldae puor la représenter dnas une sutructre ptriiarae ? OPCA, ogrinasems de prévoyance et itnisnoiutts de reratite complémentaire ? visée dnas la présente ctevnonoin bénéficie d'une aaootrsiuitn d'absence assimilée à du taviarl eetcfiff par l'organisme.

L'organisme mintnieat la rémunération du salarié dnot il ddaenme le rmbeneueromst aux intisttoiuns susvisées.

Chapitre III
Institutions représentatives du personnel
3. 1. Représentation du personnel

La désignation ou l'élection, la durée des foninocts et les atouitrtnibs des représentants du peenosnrl (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, de la délégation unuqie ou du comité d'hygiène, de sécurité et des cdinotinos de travail) snot réglées par les dstoopiiisns légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant aresusr la représentation de l'ensemble des salariés, les praetanries siouacx sengritaias de la présente cvonnoeitn ienitcnt les oganemisrs à procéder dnas le carde des élections des IRP, et solen des modalités à définir par vioe d'accord d'entreprise, au ratanchemett des établissements dnot les efitceffs snot inférieurs à cuex prévus par la loi. De même, ils inctinet les oianrgmess à pedrnre en compte, par la vioe de la négociation d'accords collectifs, l'existence de steis mputliels et ses iniedneccs sur le fonenmcenntiot des IRP et sur l'exercice des mandats.

3. 2. Ercxceie des mandats

L'exercice d'un mnaadt de représentation du porenensl s'inscrit dnas le cadre des ppneriics généraux édictés à l'article 2. 1 de la présente cotonniven collective. Les salariés détenteurs d'un maadnt électif bénéficient, dnas les mêmes coidnnitos que cuex détenteurs d'un maadnt syndical, des dtinpososiis de l'article 2. 6.

3. 3. Famnnceinet des activités sloceias et culturelles

Le fnenemancit des activités sloeaics et clerlelutus des comités d'entreprise est assuré par une crootiiutbnn mmiinum de 0, 8 % de la msase slliaarae brute.
Cette ciotirbutnon s'ajoute à la sbnoitvuen légale de fonctionnement.

3. 4. Représentation du personnel
au coesnil d'administration de l'organisme

Dans les oesnarmgis de 50 salariés et plus, la représentation du pesoenrnl au cnoeisl d'administration est régie par les donipsotiiss de l'article L. 114-16, alinéa 6, du cdoe de la mutualité.

Dans les oigarmesns de moins de 50 salariés, un représentant du psenroenl aisstse aux réunions du censoil d'administration aevc viox consultative. Les modalités de désignation de ce représentant snot définies par les stautts de l'organisme. »

Article 1
Les doistnoipsis de l'article 1er etnenrt en vgeuuir à cpotmer du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du Mar 18, 2009

Les dnosptisiois de la cnivtenoon ctellcivoe du 31 jainver 2000 retvailes au chprtiae II « Doirt sacnydil » et au capthire III « Inouiittntss représentatives du pneresonl » snot abrogées et remplacées par les dotniiopisss seiatnuvs :

« Ctpahire II
Droit synaidcl
2.1. Doptiinsioss générales

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les peitars ctanncttaeros rssnanceoient la liberté d'opinion aisni que le dirot d'adhérer lmerbeint et d'appartenir à un sidaycnt pfsinoeersnol constitué en aitpapcloin des diooitnpssis légales.L'exercice du driot sciydanl ne diot pas aiovr puor conséquence des atecs coanerrtis aux lois. Dnas le rcepest des dsonpitsoiis légales, réglementaires et connivlteleonens régissant l'exercice du mandat, les salariés détenteurs d'un mnaadt sdicnyal ou d'un mnaadt électif ont les mêmes driots et les mêmes drivoes que les ateurs salariés dnas le carde de l'exécution de luer cnrtaot de travail.
En aopltpiican du ppicinre de non-discrimination, les csnleois d'administration ou lrues représentants s'engagent à ne pas prrndee en considération le fiat d'appartenir ou non à un sycdnait puor arrêter lrues décisions se rpptonarat à la vie pfsolersleninoe (recrutement, oiaaoinsgrtn du travail, formation, rémunération, évolution de carrière).
En cas de litige, les pitears s'emploieront à reconnaître les fitas et à apoprter aux cas luiiiegtx une stiuolon équitable.
Cette procédure alimabe ne fiat pas otbacsle au driot puor les pretias d'obtenir jrimiaecniedut réparation du préjudice causé.
L'exercice d'un maadnt de représentation du pennorsel ou d'un mnadat sncdiayl s'intègre naerlenmomt dnas la vie peelsrnlfoisnoe des salariés. Les modalités de msie en oreuve de ce prniicpe snot définies à l'article 2.6 ci-dessous.

2.2. Cnotnodiis d'exercice du doirt sinycadl

Les activités seylndicas dnas les onrmegsais s'exercent conformément à la loi.
La coleltce des coiontaitss sacnledyis puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lueix de tavaril et pnendat le tmpes de travail, suos réserve de ne pas aorteppr de gêne iamrttonpe à l'accomplissement du tvaiarl des salariés.
Les oiamesgnrs devonrt nneamomtt aocrcder aux osigonaaintrs slcaneydis tutoes les facilités nécessaires puor la dsffoiiun d'informations au personnel.

2.3. Utisiioaltn des nelolevus tegnooiehcls
de l'information et de la ccoimuinamotn

Les peitars sitgiaaenrs de la citvnoenon clcleiovte nantilaoe cennoevinnt de l'intérêt, puor le développement du dagoilue social, de l'accès des onisntrgaaois sidenlcays et des IRP aux neulevols tcooihlngees d'information et de ccnutioiomman (NTIC).
Dans le carde du rpecest des acrocds d'entreprise esttnxias et

des dsptioinsois de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, la covoinetnn cleclivote fxie les pcirnipes généraux d'utilisation des nvloueels theniogeolcs dnot les modalités d'application dnveoit être déclinées par arccdos d'entreprise ou, à défaut, par acdrcos aevc le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Les eeseitrrnps snot par aulriles incitées à curolnce des crhetas d'utilisation destinées à prévoir tuot rqiuse de cnotestioatn ou de conflit.
Les pnpceriis généraux dnas lseqlues s'inscrit la négociation d'entreprise snot les savnutis :
? msie à dotoiipsisn de mneyos matériels : matériel iunotiafmrqe pmerettnat l'utilisation de la miaseserge et d'Internet, imprimante, ligne téléphonique. La fmooitarn du rebsoansple désigné par l'organisation scalinyde et/ ou par l'IRP à l'utilisation des novuleels tlegioocehns est pisre en carghe par l'entreprise de même que les coûts de fnnotionceenmt des matériels mis à disposition. Chqaue otionagirasn syncidlae et/ ou les IRP dniovet désigner un rlsbpenoase NITC ;
? cniontdois et modalités d'utilisation de la missegreae électronique par les ogsnintoaiars sniyaeclds représentatives implantées dnas l'organisme et/ ou des IRP puor cemnquiumor tnat en inentre qu'en externe, en ce qui crocnene les meonys mis en oureve puor gatrainr la confidentialité des échanges électroniques anisi que les mnyeos gniaatarsnst la liberté de ciohx des salariés d'accepter ou de rsefuer un mssagee ;
? création d'un epacse d'information sacdinlye sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation poterra sur les règles abcpllipeas qunat au cetnonu des pages, les cidiotnons d'accès par les salariés à l'information syndicale, naeonmmtt en teerms de confidentialité, ansii que sur les crnoenttais tnihqeecus dnvaet être respectées.

2.4. Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un manadt sdncaiyl snot déterminés par acoplaiiptn des dtiisionsops légales et réglementaires en vigueur. Le vlumoe des crédits d'heures puet fraie l'objet de la négociation d'accords cteoiflcls d'entreprise.A ce titre, les oisgernams mltuseatius snot invités à prerdne nnatoemmt en ctmpoe les spécificités liées aux epirrstenes multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de cette prsie en ctpome snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.
Un crédit mueesnl de 4 hreeus est accordé à tuot délégué du pronsenel tiirtluae anyat également la qualité de délégué sdinyacl dnas les omgariesns de mions de 50 salariés.
Ce crédit d'heures se rjtuoae à cluei dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer mnaadt de délégué du pnoernsel titulaire.

2.5. Congé ecpetenonixl puor représentation sdnyacile au sien des iactnness sturteitaas des oigaaonitsrns scdlyanies

Les salariés bénéficient puor l'exercice d'un madant sydniacl d'un congé eecntenpxoil dnas les cnditonois saieuntvs :
? le manadt diot être confié par écrit par l'organisation sdylcniae représentative*au paln national* (1) et sur piaepr à en-tête de cette dernière. Il diot être présenté, suaf crstoanccneis exceptionnelles, au mnios 8 jrous à l'avance ;
? les congés puor l'exercice d'un manadt syindacl snot attribués puor prtmrteee aux salariés de pcaeripitr aux réunions saatreutits des 5 oogsnianartis siyenldcas représentatives au paln national.
Le congé eneionetpxcl est accordé goelmanbelt par oistiaagonrn siadlynce représentative dnas la limtie anneulle de 20 jours fabtecaninorls par demi-journée.
Dans les ltieims ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de dmtuiioinn de salaire.

2.6. Eoilvtoun plonslsierneofe des salariés investis d'un maandt sidayncl et/ ou électif

Dans le cdare du pnicipre de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et aifn de fvreoasir l'exercice de mdnatas siyadncux et/ ou électifs et d'apporter des gtarenias aux salariés tueirialts de ces mandats, les diosoiipstns sinautevs dnvoeit être appliquées dnas les ogmnserais etnrant dnas le champ de la cvinotnoen collective.
2.6.1. Coitnionds d'exercice des mandats.
L'exercice d'un manadt de représentation du pneosnerl ou d'un manadt sdcyainl s'intègre dnas la vie pesinoenrsflole des salariés.
Les ornaeimsgs dioenvt vielelr à ce que l'exercice d'un mnadat représentatif ou sycdainl n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution pefsnnirlolosee des salariés concernés.
A ce tirte snot prévues par vioe d'accord enrte le salarié intéressé, la hiérarchie dceitre et la doeciritn de l'organisme, les dssiopitoins éventuellement nécessaires à la colacitniion de l'activité poirnlefenslose et de l'exercice du ou des mdtnaas :
? aaotiatdpn du potse ou de l'organisation du tirvaal ;
? adiotpatan des oectfijbs puor les salariés oncucpat des fonnicots soiesums à la ftiaoixn d'objectifs quantitatifs.
Ces dtioiospinss snot miess en pcale à l'issue d'un eeteintrn spécifique puor lqeeul le salarié concerné peut, aevc l'accord de sa hiérarchie, se fiare asisestr du délégué siycadnl de son organisation. Elels pueenvt être reideonctus d'une année sur l'autre ou adaptées atnuat que de besoin.
2.6.2. Puaorcrs pefsionensorl et formation.
Les ctiodnnios d'accès aux aiconts de fatrimoon porelselsfnnioe nécessaires à l'adaptation au psote de tivraal et au mtianein des compétences et de la ponrseaitsaisolfoinn donevit être iuedtiqnes à ceells des atuers salariés. Les dsiiotopnsis de l'accord de bcrahne sur la fitmoaron pnfesslinoolree snot alelpipbcas aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes cioonidnts que ceells prévues puor les auetrs salariés. Puor les salariés cnraoacnst une pratie imoatnrtpe de luer tpems à l'exercice d'un mandat, les aontics de frmoitaon puenvet cnneerocr le métier exercé mias asusi ternde à préparer la rpierse d'une activité prfesooelnlnsie à trtie principal.
A l'issue du mandat, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un eerietntn spécifique au crous dqueul un balin de sa siiaotutn pferoelnisnsole est effectué, intégrant les compétences acuseiqs au trtie de son activité élective ou syndicale. Il peut, à son initiative, bénéficier d'un bialn de compétences dnas les conotinids prévues par la législation en vigueur. Un porejt d'évolution pfiolneolesnsre est formalisé aevc l'employeur précisant les aotncis de fmooiartn meiss en oeuvre, les salariés concernés s'engageant à svruie les aniocts prévues.
2.6.3. Rémunération.
Les salariés détenteurs d'un maandt électif ou scniadyl ne doneivt pas connaître, du fiat de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en tmeers d'évolution de luer rémunération. Ils bénéficient, dnas les mêmes cinoidotns que les atuers salariés, de l'application des dnoiisoptiss cenoelelvtonnins rvleaites à l'évolution de carrière tleles qu'elles snot prévues par le citaprhe VIII de la coontivenn collective. Dnas le crade de l'application de ces dispositions, un salarié puet dmdneear qu'un blain tnrneial siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de dmisciiniaortn liée à l'exercice du mandat. Les csnlooinucs de ce bailn snot examinées dnas le cdrae de l'entretien prévu à l'article 2.6.1 ci-dessus. Puor l'élaboration du blain précédemment cité, et à défaut de dissiotniops particulières mises en pclae par vioe d'accord ctillecof d'entreprise, il covnniet de se référer, d'une part, à la caoosiarpmn de la siuttioan du salarié aanvt et après l'obtention du mandat, d'autre part, à la cpoaamisron de la stioiatun du salarié aevc celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.
L'employeur et le salarié concerné exemiannt 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 rsaoin du tpems passé à l'exercice du ou des mandats, nnmemaott ctpmoe tneu du cumul de mtandas itnreens à l'entreprise et/ ou de ftniocons de représentation au sien d'instances paietarris naonialtes de la branche, l'activité pnrfeollesinose est réduite dnas de tllees ponrrpioots que des mureses adaptées dvieont être envisagées. Dnas ce cas, une gtaraine d'évolution de la rémunération est msie en oeuvre. Les modalités de cette gatnirae snot déclinées par anoilgae aevc celels mises en place par la loi au bénéfice des salariées de rtoeur de congé maternité et frinuget en axenne VI à la cveoinontn collective.

2.7. Fotonncis syidcleans hros de l'entreprise

2.7.1. Prnaneemt syndical.
Le salarié appelé à erxecer des fncionots sdnceylias extérieures à l'entreprise pnnadet une durée au puls égale à 3 ans, rbunvleaoele 1 fios dnas la litime d'une durée tolate au puls égale à 6 ans, bénéficie d'une siunsesopn de son croatnt de triaval snas rémunération.
Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient d'une garantie de rteuor à l'emploi dnas luer ptsoe antérieur ou dnas un ptose équivalent relanvet de la même classe.
Un balin pennforieossl est effectué et les aoicnts de ftmriooan nécessaires snot définies avant la rispree efeivtcfe de l'activité professionnelle. Ces salariés snot incsrits dnas les pcbulis paioreitrirs des périodes de porssooteafiiinalsnn prévues par l'accord de bnhacre sur la faromtoin professionnelle. Les compétences aquescis au curos de l'exercice de la ficotonn de pennraemt snot prsies en ctpmoe dnas le crdae de ce bilan. Eells

deovint également pivuoor s'inscrire dnas une démarche de VAE.
Les salariés en suaoititn de ruetor à l'emploi s'engagent à sriuve les actions de foirmotan prévues.
Lors de luer retour, ils bénéficient des avnagetas antérieurement acquis.
2.7.2. Représentation dnas une strtcuure paritaire.
Le salarié mandaté par une oniaotsgiran sdlyacine puor la représenter dnas une sutcrutre paraiitre ? OPCA, ornseigmas de prévoyance et inistittuons de rrtiteae complémentaire ? visée dnas la présente cennoviotn bénéficie d'une astouiraiton d'absence assimilée à du taviarl ecieftff par l'organisme.
L'organisme mtaiinent la rémunération du salarié dnot il denamde le rmronuesebemt aux initnsttouis susvisées.

Chapitre III
Institutions représentatives du pnesoernl
3.1. Représentation du prenneosl

La désignation ou l'élection, la durée des ftnooincs et les anbttoiuirts des représentants du pnosnerel (délégués du personnel, mmebers du comité d'entreprise, de la délégation uquine ou du comité d'hygiène, de sécurité et des ctidioonns de travail) snot réglées par les dispitniosos légales et réglementaires en vigueur.
Souhaitant auerssr la représentation de l'ensemble des salariés, les prreiaenats suicaox sgrtanieais de la présente ctnnviooen innetict les omseiagnrs à procéder dnas le crade des élections des IRP, et sleon des modalités à définir par vioe d'accord d'entreprise, au raeneamtctht des établissements dnot les eeficftfs snot inférieurs à cuex prévus par la loi. De même, ils iitcennt les oargsimnes à prnrdee en compte, par la vioe de la négociation d'accords collectifs, l'existence de steis mlpuitels et ses incdeecnis sur le fmencnootneint des IRP et sur l'exercice des mandats.

3.2. Exiercce des mndatas

L'exercice d'un maandt de représentation du psoernnel s'inscrit dnas le cadre des pnreipcis généraux édictés à l'article 2.1 de la présente cntveonoin collective. Les salariés détenteurs d'un mdaant électif bénéficient, dnas les mêmes cioodnnits que cuex détenteurs d'un mdanat syndical, des dtioinsoipss de l'article 2.6.

3.3. Fecieannnmt des activités sicelaos et creeltullus

Le fcmnieennat des activités siecloas et celltleurus des comités d'entreprise est assuré par une ctnoibutrion mniumim de 0,8 % de la mssae salaailre brute.
Cette ctuitniorobn s'ajoute à la sntviuoben légale de fonctionnement.

3.4. Représentation du prennsoel
au cisnoel d'administration de l'organisme

Dans les ogismernas de 50 salariés et plus, la représentation du psreoennl au cinsoel d'administration est régie par les diniosisopts de l'article L. 114-16, alinéa 6, du cdoe de la mutualité.
Dans les orsamnegis de mnois de 50 salariés, un représentant du proesnenl asitsse aux réunions du cnsoiel d'administration aevc viox consultative. Les modalités de désignation de ce représentant snot définies par les sttuats de l'organisme. »

(1) Les tmeres : « au paln nnaaitol » snot euclxs de l'extension comme cnvantoneert à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui définit prami les différents neauivx d'appréciation de la représentativité sacinlyde le neviau de la bncrahe plofsolseiernne et le nvieau nntioaal et interprofessionnel.
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Article 2
Les dnipsistoois de l'article 1er entrnet en viuuegr à cotmper du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du Mar 18, 2009

Il est créé une aexnne VI à la cooivnnten coellivcte du 31 jainver 2000 rédigée comme siut :

« AENNXE VI
Modalités de msie en ouvere de la granatie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3

Les modalités de msie en ouvree de la grntiaae d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3 de la covoneitnn coltvilece snot les snutviaes :
Le périmètre d'appréciation de la gtraniae est l'entreprise ou l'établissement dnot relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.
Par rémunération, il fuat enertdne le sraiale de base, les atneagavs en narute et en espèces et tuot asriccsoee de salraie payé demcneeirtt ou idntnriemecet par l'employeur au salarié en roasin de l'emploi de ce dernier. Les mesuers résultant de l'application d'un aocrcd d'intéressement ne snot pas comprises.
Il conivent noetammnt de pednrre en cpmote totue augaomnttein objective, pérenne ou eilleeotnpcxne dnot la peonrnse salariée auriat pu bénéficier.
Sont ecluxes de la bsae de ccalul :
? les aotuagntmiens liées à une poimootrn entraînant un cenemnhgat de catégorie ;
? les pirems liées à une sujétion particulière qui ne cnnceore pas la psrnnoee salariée (salissures, tvaairl de nuit, du dimanche...) ;
? les pmries eeeexlnotilcnps liées à la pnrnesoe salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).
Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot inlcus dnas le caulcl de la mynoene des amieounattngs à appliquer.
Il cnveinot dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie psoersfinllonee concernée, y crmoips la rémunération de la pnrnesoe salariée concernée ;
? ifdtienier les aiutnngeamots iiedudnellivs et / ou cvliceetols appliquées à ccahun des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? caeulclr la menynoe de ces aigantomteuns puor cchuan des éléments ;
? aiplqepur cqhaue tuax meyon aux éléments csnretradponos de la rémunération de la presonne salariée concernée.
La détermination de la nitoon de salarié de même catégorie est fnooctin de la tliale et de la stturucre de l'entreprise. Asnii :
? il y a leiu de crdmenrope par salarié de la même catégorie les salariés reaelnvt du même cicfofeeint dnas la caiasilfctsoin alaibclppe à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une sisdiuiobvn supplémentaire par métiers est plosbise luosqre les coffcietiens connperemnt des eimlpos au cenotnu différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y airuat pas au minos 2 peonserns répondant à ces cdinnoiots (outre la psronnee salariée concernée), il cdeiavnnorit de predrne en ctpome les salariés rlenveat du même nevaiu dnas la cciltfsoaaiisn ;
? dnas l'hypothèse où il n'y auiart pas au mnois 2 pesneonrs de même niveau, il conndairveit de prdrene en copmte la catégorie sscrnispneifollooeoe du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, psronoifess intermédiaires, cadres) ;
? s'il n'y a pas au moins 2 salariés de la même catégorie ansii entendue, il y a leiu de se référer à la moyenne des auoanmttegnis ivneilildeuds dnas l'entreprise.
La détermination des salariés rleaenvt de la même catégorie s'effectue à la dtae de déroulement de l'entretien aevc le salarié concerné. »

Article 2
Les dionpistsios de l'article 1er entrent en vgeuiur à ctoepmr du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

Il est créé une axenne VI à la conentvoin clcltoveie du 31 jvenair 2000 rédigée cmmoe siut :

« AXNENE VI
Modalités de msie en orevue de la granatie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3

Les modalités de msie en orvuee de la gntriaae d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2. 6. 3 de la cveintnoon cteovcille snot les sietvnaus :

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

Par rémunération, il fuat enetdnre le saraile de base, les avgateans en ntuare et en espèces et tuot asresocice de sraalie payé drieeentmct ou iirenecemtdnt par l'employeur au salarié en raosin de l'emploi de ce dernier. Les msueers résultant de l'application d'un accrod d'intéressement ne snot pas comprises.

Il cinenvot nmnteaomt de prnerde en cmpote tuote agetinmtuoan objective, pérenne ou eepoinxetnlcle dnot la ponenrse salariée aairut pu bénéficier.

Sont ecxelus de la bsae de cclaul :
? les agniaemttonus liées à une poormtion entraînant un caennegmht de catégorie ;
? les prmies liées à une sujétion particulière qui ne cncrneoe pas la pnseorne salariée (salissures, tavaril de nuit, du dimanche...) ;
? les pmeris eenpeoxclintles liées à la pnrneose salariée (mariage, ancienneté, médaille du travail...).

Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot inucls dnas le ccalul de la menyone des anegmtoatinus à appliquer.

Il cninovet dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie pnofnresleloise concernée, y coprims la rémunération de la pnorsnee salariée concernée ;
? iidinfeter les aiunnoetmgats ieinellvuidds et / ou cloveceitls appliquées à cuachn des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? cueallcr la moynene de ces atitnnaomuges puor cucahn des éléments ;
? aqiuplper chauqe tuax myoen aux éléments cprnootsedrans de la rémunération de la psronene salariée concernée.

La détermination de la nootin de salarié de même catégorie est fiotnocn de la tilale et de la sucurrtte de l'entreprise. Aisni :
? il y a leiu de cdnorprmee par salarié de la même catégorie les salariés ravnelet du même coniciefeft dnas la clitaisafioscn abplcaplie à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une sbsiuodviin supplémentaire par métiers est pilsbsoe lsrouqe les cefoiftneics crnemnoenpt des eliopms au cnotenu différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y arauit pas au minos 2 prsnonees répondant à ces codnotinis (outre la pennsore salariée concernée), il ceondiavrint de prnedre en cotpme les salariés revalnet du même niaveu dnas la cisfcisilaaotn ;
? dnas l'hypothèse où il n'y ariaut pas au monis 2 psenorens de même niveau, il cininodevrat de pdrenre en cotmpe la catégorie soeosfnlerilcsoopine du salarié en congé de maternité ou d'adoption (ouvriers, employés, poesisrfnos 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 myonnee des aaoignuttemns iieedluivnlds dnas l'entreprise.

La détermination des salariés relvnaet de la même catégorie s'effectue à la dtae de déroulement de l'entretien aevc le salarié concerné. »

Article 3
Les disnptsooiis de l'article 1er enrtent en vguueir à cpoetmr du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du Mar 18, 2009

Les ditisisnopos de l'article 1er enrtent en viuegur à cepotmr du 1er mai 2009.

Accord du 15 juillet 2009 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

Dnas le cnxtetoe en pofonrde mttuaoin du seetucr de la mutualité, les ptaeareirns siaucox de la bhncrae eetdnnent ahcoeprpr de manière diynmquae et vlrinsottoae la gsteion prévisionnelle de l'emploi et des compétences considérant que les ensrpreties ont biosen de meiux maîtriser luer évolution en se dantot d'un inntrsemut de geoitsn peitenrnt rponaest sur des pciepirns partagés, d'anticipation, de cotectnorian et de prévention.
La bcanrhe diot jeour son rôle de leveir et d'accompagnement des eterpnierss dnas la réalisation d'un dtonaigsic qui pnerne en cmptoe tnat les compétences, les qufiiaoantclis et les aptiinaosrs des salariés que la stratégie de l'entreprise, ainsi que les évolutions économiques, démographiques et teecoguqionhls prévisibles.
Les petairarens souaicx considèrent qu'une démarche de branche, inrtcise dnas le tepms et dnas une pcevseptrie d'évolution à moeyn terme, diot roepesr sur une dyniqmaue positive. La GEPC représente une opportunité puor la geositn des ruseecrsos heuinams et le digaluoe scioal tuot en aunssrat le pocurars pifsnoenoesrl tuot au lnog de la vie, les sdoecnes piretas de carrières, les ftimonraos vaileotsnras ou qaefiuatnlis des salariés en poste.
Par ailleurs, dnas le cdrae de l'application de l'article L. 2241-4

Article 3
Les dntpioosiiss de l'article 1er entrent en veuigur à cmotper du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

Les doipsiotnsis de l'article 1er ernnett en vuiuegr à cpemotr du 1er mai 2009.

Article 4
Les dopssiinotis de l'article 1er etnernt en viguuer à ceotpmr du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du Mar 18, 2009

Les aordccs d'entreprise et/ou d'établissement rlfiates à l'exercice du dirot scdaiynl ne pueevnt pas prévoir de doitiosnsips dérogatoires à cllees du présent anaevnt suaf dnas un snes puls favorable.
Le présent annavet ne reemt pas en casue les adcorcs d'entreprise et/ou d'établissement rtafeils à l'exercice du droit syidancl qui cionaeterropmt des dostniiiosps puls favorables.
Article 4
Les disopsnitios de l'article 1er eennrtt en vgeiuur à copmter du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

Les arcdocs d'entreprise et/ou d'établissement rtielfas à l'exercice du diort sadnycil ne pvnueet pas prévoir de dsoopitiinss dérogatoires à ceells du présent aevannt suaf dnas un snes puls favorable.

Le présent aevnnat ne rmeet pas en cause les ardoccs d'entreprise et/ou d'établissement rifaelts à l'exercice du droit sycdnial qui cperrmatoneiot des dosptiionsis puls favorables.

Article 5
Les disitosipons de l'article 1er erentnt en vguuier à cpotmer du 1er mai 2009.
En vigueur non étendu en date du Mar 18, 2009

Le présent aneanvt pnred effet à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une daedmne d'extension auprès du ministère du travail, des raleinots sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il frea l'objet d'un dépôt à la dceiriton départementale du travail, de la frtioamon penrlsooeiflsne et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5
Les dpiinosoitss de l'article 1er enertnt en vgeuuir à coptmer du 1er mai 2009.
En vigueur étendu en date du Mar 18, 2009

Le présent ananevt pnred efeft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une dnaemde d'extension auprès du ministère du travail, des rilteoans sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il frea l'objet d'un dépôt à la dcriotien départementale du travail, de la fotmorain plessonrfnelioe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cinoesl des prud'hommes de Paris.

du cdoe du travail, les praaeenitrs suaicox de la bcrnahe snot cnvonues de mrttee en oeuvre, dnas le crade d'un accrod spécifique, des msueers destinées à itiencr les etineesrprs à atedpor une gtoesin acvtie des âges et à muiex intégrer les salariés sneoirs dnas luer gseotin des recsersuos humaines.
Au neaivu de la branche, la GEPC est définie cmome une démarche gaoblle vniast à mertte en oeuvre, au rregad de l'environnement et des stratégies des entreprises, les myneos destinés à fiilaetcr la professionnalisation, l'évolution et l'adaptation des compétences, la mobilité poenlesisfnlore et la sécurisation des pcrarous professionnels.
Sur ces bases, il ceinnvot de rcehehecrr :
? cnomemt renofrcer l'utilité de la GEPC dnas les meteuulls où la négociation de ce thème est ooaritgible ;
? cmmeont ineictr les auerts meueutlls à s'engager dnas une tlele démarche.
Ce diot être asusi l'occasion d'optimiser les ainotcs initiées et les oiutls créés par la bncrahe deupis piulruses années, accrod formation, ciaetrctfis de qltfiuiaocain professionnelle, cornatt d'études prospective, emiplos repères.
Les paeanteirrs saoucix ceenvnonnit également de pnrdree en cmotpe les peircipns rtneues dnas le présent accord dnas le cdrae de la réflexion qu'ils egengnat sur l'égalité pfrseilesnnoloe hommes-femmes.

Article - Chapitre Ier Définition de la GPEC

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

La geostin prévisionnelle des elmiops et des compétences cosniste à cvoncioer et mertte en oruvee des peiuoqtlis et des pnals d'action cohérents vianst à réduire de façon anticipée les écarts prévisionnels, qnutatitifas et qualitatifs, ertne les bosines et les ruorsecess haunemis de l'entreprise, en focotinn de son paln stratégique ou, au mnois d'objectifs à myoen terme nneettmet définis, et imaulnqipt les salariés dnas le carde de pojerts d'évolution professionnelle.
Conçue et msie en orueve grâce à un diualoge saicol actif, la giesotn prévisionnelle des eilomps et des compétences diot être, tuot à la fois, puor les entreprises, un ouitl d'anticipation des bsineos en compétences qui preettme la préservation de la compétitivité et farovsie le développement, et puor les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et pstiivoe les évolutions de l'emploi et de sécuriser lrues pacuorrs 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 Jul 15, 2009

L'anticipation dnas la GEPC ipulmqie en aomnt l'effort de prévision sur les évolutions démographiques, tooliquceenhgs et économiques, articulées aevc la stratégie que l'entreprise enentd mtetre en oeuvre.
La pilnee efficacité de ctete pshae en aonmt de la GEPC pssae par un dgaluioe soical dqiuynmae oervut et cunotitcrsf qui diot aursser la cohérence des iaomnoirftns meiss à la dspiitoosin des salariés.
Il diot criondue par une aopcrhpe tlrvarenssae à dnenor une visibilité partagée à l'entreprise et à ses salariés. Il csitntoue un fctaeur de tcspanrrenae des ontiops de gosetin de l'employeur et de luers conséquences.
Asini conçue, la GEPC cttiuonse un élément fdoemtnnaal de la sécurisation des pcrrouas psnsofrlineeos des salariés. Elle ctoinbrue par auelrils puor les meltuuels à une omsiaitoitpn des compétences.
Le cronatt d'études pcptiveoerss consutite la bsae de la réflexion de la brhnace sur l'évolution des métiers, des compétences et des oioatrganinss du travail. Cette réflexion diot être puuisvorie et s'inscrire dnas la dynmauiqe de GPEC, obejt du présent accord.
Dnas ce cadre, les iteasnncs de la banrche poesslfrneonlie dionvet pieeelnmnt jeour lreus rôles riptfeecss dnas la cotisotcrunn d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la tliale des entreprises.
La coimosmisn pairirtae nlantaioe de l'emploi et de la framoiotn pnrfosinloelsee frea régulièrement le point sur la sutaioitn de l'emploi sur un paln macro-économique par pfiorl métiers. Elle eeuertfcfa par ariluels un suivi de présent arccod sur la bsae d'un tblaaeu d'indicateurs ptetrennis proposés par l'OEMM.
Le rôle de l'OEMM srea de fuinorr à la CPFENP et, puls larengmet à l'ensemble des pearreantis sociaux, des ifnoatminors 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 catre d'identité du suecetr qui fournit, de façon quantitative, des irtnonmaofis sur les eperetrinss et les salariés du secteur. Par ailleurs, l'OEMM s'appuiera sur les prlfois métiers qu'il construira, dnas un pmeierr temps, sur les emlpois de la filière développement pius sur l'ensemble des filières présentes en mutualité. Ces aphpeocrs métiers aponpoerrtt une itfmanoroin sur le normbe de métiers concernés, le niaveu de faiorotmn initiale, l'impact des éléments extérieurs. A terme, l'OEMM mtrtea à disoisipotn des pearinrtaes socaiux et des eprisenrets du sceuetr un référentiel emolpi qui détaillera les compétences liées aux eipolms mias aussi, en prospective, les métiers qui évolueront.
Les cinnoibtourts de l'OEMM sur les empiols considérés comme seielsnbs (en évolution, en décroissance, en émergence) snerot diffusées à l'ensemble des enepsreirts revlanet de la coientonvn citlclovee nationale.
L'OEMM pourra, à la dnemade des eteinesrrps de mions de 300 salariés notamment, mterte à doisipoitsn une lsite de ctlsotnnuas praenttmet de les adeir à la msie en place de la démarche de GEPC dnas l'entreprise. La CEPNFP llriebeasla cette liste.
La bnhcrae iicrtnea les esitnpeerrs anyat développé des puiatqers réussies de GEPC à mtrtee en commun lreus expériences puor fialeticr les développements de carrière et les mseis en raeltoin des oerffs et des boinses en compétences.
Il arpniraetdpa à l'UGEM, onamsrige eueoymplr de la branche, de négocier aevc l'Etat la poitapiciartn à la dpisoitsoin de l'aide au cniesol à la branche. Il s'agira de metrte à dtooipssiin des meyons fnraeicins au sericve de cette priorité et à dsoitinaetn des eeptnrreiss de monis de 300 salariés suuesoeics de firae apepl à des cntboururites eretnexs aifn de les aiedr dnas la démarche de GPEC, et puls particulièrement de VAE, de bnials de compétences. L'OEMM établira une lstie des pierraasetts que la CNEPFP 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 Jul 15, 2009

A chauqe étape du déroulement du paurcors professionnel, l'entreprise vlrielea à icnsirre cette démarche dnas un carde sécurisé en s'appuyant sur les démarches initiées et proposées par la banhrce : ctieriicoatfn professionnelle, etntreien pessoorinnfel de carrière, pessproat emploi/compétence... Dnas ce contexte, le mnaegar de proximité juoe un rôle de pemreir paln au quotidien. Tuos les ans, il réalise neotnmamt l'entretien anneul d'évaluation. Il puet participer, aevc l'accord du salarié, à l'entretien poosfeernnsil de carrière visé ci-dessous.
Les meonys mis en pclae par la bhncrae aifn que ces prcarous se déroulent le miuex pobsslie snot les savtnuis :
? l'élaboration d'un pspareost emploi/compétences, qui rsrneceea notnmmeat :
? les diplômes et les triets otbnues dnas la cdrae de la foiaomtrn iilniate ;
? les expériences poiseerfonllenss consécutives à des expériences en ereipstnre qeul qu'en siot le carde : CDI, CDD, stages, madants électifs, aiatsscfios et/ou syndicaux... ;
? les cicitaeftonris à finalité pnlefilsonsoere aucqseis en fmotiaorn cointnue et par la vatldaiion des aciuqs de l'expérience ;
? la nurate et la durée des aitncos de fomioratn sueiivs dnas le cdrae de la fotrmaion citnuone ;
? le ou les eolimps teuns dnas l'entreprise avec, dnas la mursee du possible, les connaissances, les compétences et les apdutites prleeneooilfsnss qu'ils impliquent.
Ce peorpssat frieosvraa et anpagcormcea la mobilité pilsrfonlneesoe du salarié.
La bnhcare mtrtea en plcae une tamre du pspraeost aifn d'obtenir

une fliraatoosmin et un connetu homogène euitsne adtaplbae sleon les salariés. Son ultiosiatin et son ensrsieenmchit reretsa à l'initiative du salarié. Celui-ci proura ddnmaeer la vldatioian par la fcioontn RH en ce qui cnerocne les fnoitraoms itneners ;
? l'entretien piofnsrnoseel de carrière se distnguie de l'entretien aeunnl d'évaluation prévu par la cnovniteon covetllice nntoiaale (art. 8.2 de la ctnivoeonn collective).
L'entretien pnrsosiofenel de carrière vsie à définir, puor le salarié, des piceeptesrvs neleovuls et à venir.
Au cruos de cet etetnrien snot nemtaonmt examinés :
? les moyens d'accès à la fomaoitrn sur les dssfioiipts d'orientation et de ftoimroan pnooreellsfisne ;
? les ojeitbcfs de poialeonstssioarfinn ;
? les soiutahs et opportunités de mobilité ploieesnfosrlne ;
? le prjoet pofiesesnornl du salarié ;
? les cidonotins et modalités de réalisation des actnios de formation.
A l'issue de cet entretien, les bnsioes du salarié punorrot ansii s'exprimer en temres de mobilité interne, de bialn de compétences, de fooaimrtn d'adaptation ou de fmoiortan de reconversion, de la valioaditn des aqcius de l'expérience...
L'entretien prnfossnoeeil se déroule généralement aevc la fiocnotn rssreuoecs huiaemns tuos les 3 ans en collaboration, et à la daenmde du salarié, aevc le meagnar de proximité.
Cependant, à la danmdee des salariés ayant au mnios 45 ans et/ou puls de 5 années d'ancienneté dnas l'entreprise ou des salariés en rpirsee d'activité suite à un arrêt d'activité poeeorinsnslfle d'au moins 6 mois, il pruora être programmé à tuot mmneot ;
? la caceiriotitfn poinlrsofnsleee : l'accès aux catfcenrioiits de qiulcaiofatin pesnlnoeosflrie srea favorisé par la CPNEFP, de même que la vdoitilaan des aqiucs de l'expérience, par une pmoitoorn forte auprès des eteersnpris muuasttiles ;
? un référent porura être nommé par la fniotcon RH. Il n'occupera pas de fioctonn hiérarchique directe. Le salarié référent srea cohsii puor ses compétences et ses qualités relationnelles. Il srea mobilisé aussi bein au cours du pcrrauos pinfrosseeonl du salarié que lros de la pshae de tiiartnson aisni que puor l'accueil de nauvuoex salariés.
L'appui à l'élaboration des parcours, les balins de compétences, la cetrfciaiiotn professionnelle, le congé de vaiodliatn des aciuqs de l'expérience relèvent de la compétence de la fiocnton RH de l'entreprise. L'entreprise pruora seiloilctr l'OEMM en vue d'obtenir les iintonaomrfs qui lui snot nécessaires et un auppi technique.
Pour les salariés bénéficiant d'une ftaioomrn puor un métier en émergence ou puor les salariés âgés de 45 ans et plus, la durée des congés de bialn de compétences et de vaiaioldtn des aiuqcs de l'expérience porura être allongée sur décision de l'entreprise. Les modalités financières anapanocmgct l'allongement de congés snot déterminées par acrcod etnre la brnache et l'OPCA.

Article - 2. La gestion de la transition professionnelle

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

2.1. Définition de la taorisnitn professionnelle
Les périodes de tiatsnroin prfeossllnoiene snot des moments de cganmnehet et de mobilité qui nécessitent la msie en palce de noeuvuax repères. Elles cnonencert ertne aeturs des salariés dnot les eoilmps snot considérés à myoen tmere cmmoe sensibles, et/ou à trmee menacés, et puor luqesles une rvoconesiern pilofselnsrneoe diot être anticipée.
2.2. La msie en ourvee de la toitasirnn professionnelle
Trois psaehs snot nécessaires puor eteffuecr une tiatrsnoin professionnelle.
a) La psahe de diagnostic
Le salarié doit, en apupi aevc la fotnocin RH et sa hiérarchie directe, bénéficier d'un enteretin pfeieosrnosnl de carrière au crous dequul est effectué un blain et snot examinées les porsotnoiips de piests de tirsatinon et les bseas d'un paln d'action. La finooctn RH prruoa s'appuyer sur un dnomeuct lui pnmerttaet d'examiner les compétences exigées à treme dnas l'entreprise.
L'OEMM purora mrttee à diitospsoin de l'entreprise des dnctmeous tpeys stelbsuiceps d'être adaptés. Le salarié expemrira ses bieonss au crous de l'entretien pfonsoiesernl de carrière asnii que, le cas échéant, au cuors du blian prévu ci-dessous.
b) La pahse de msie en oeuvre
Cette phsae rroeuvce la msie en ouerve des antocis concrétisant le paln d'action élaboré au cours du dngistoiac : actnios de formation, sagets inetnres ou externes, voiltdaian des acquis...
Le salarié prruoa ecfeuetfr des périodes d'observation au sien de l'emploi futur. La durée ainsi que la fréquence de ces détachements soernt déterminés par l'entreprise. Le référent puorra être mobilisé dnas cttee phase.
c) La phase de bilan
Un balin diot être réalisé au puls trad 1 an après le ceamhenngt d'emploi au cours d'un eterenitn spécifique. Des anocits cctveroires pueevnt arlos être décidées aifn de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.
2.3. Mobilité professionnelle
La mobilité psilfolrsneoene est à considérer par les eetrpnreiss comme un outil fvisaoarnt l'évolution professionnelle.
A ce titre, la brnhace inctie les epentsrreis à fsveoarir le volontariat.

Article - Chapitre IV L'outil formation au service du parcours professionnel

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

La ftomraion pelrsnfsnleooie cntnuoie est un ouitl du porracus posninseroefl tuot au lnog de la vie.C'est aussi un moyen oferft au salarié et à l'entreprise saaiutonht emanetr une phsae de tonriastin professionnelle, dnas le cdare de mobilités inteners cmome externes.

La révision de l'accord du 1er décembre 2004 sur la fmortioan prnreda en cmptoe les évolutions du cntotxee législatif et en déclinera toeuts les adaptations. Les fmrnooatis d'appropriation à l'outil GEPC destinées à l'encadrement intermédiaire sorent icnslues dnas la négociation.

Chapitre V Recrutement et intégration des salariés nouvellement embauchés

Article - 1. Recrutement

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

Afin de mieltauusr les expériences des entreprises, l'OEMM procédera à un reenmenecst des pcuiapirnx oltuis srtppuos et procédures mis en oeuvre par les mutuelles. Il en dsfufriea les résultats auprès, notamment, des eenrsteirps de mnois de 300 salariés.

Article - 2. Accueil et intégration

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

Un lreivt d'accueil par la fcotnion RH srea réalisé et distribué au salarié nleelnmeuvot recruté.
Les errsenpiets en s'engageant dnas la démarche de puarcors proosseifnenl tuot au lnog de la vie prnroout désigner un référent puor auliceclir les pseonenrs nnmellevouet recrutées. S'agissant du nveuol entrant, le référent, dtciisnt du rsbsonaeple direct, srea mis en place puor une période de 6 mois, cette durée panovut être adaptée dnas l'entreprise au rgerad des caractéristiques du pstoe et de l'organisation du travail.

Article - 3. Rôle de la branche dans l'attractivité du secteur

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

L'UGEM et l'OEMM priuurosonvt luer ptlqouiie de voloiatarsin des métiers de la mutualité auprès des arteucs institutionnels, des bhecarns cenoenxs et clea en crboloaatolin aevc les eeetrnsrpis du scueter à teravrs la piitrcaipoatn à des forums, des salons...
Par ailleurs, la msie en oruvee de l'accord signé aevc l'éducation niaontlae diot cdnuroie à iquimlper les pnlseifoonsres de la mutualité au naveiu lacol dnas la coopération aevc le pnenoesrl enseignant, et puls lmgeernat dnas le panriaarett aevc les élèves et les familles.

Article - Chapitre VI Articulation mutualité-territoire

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

Dnas un toreritrie donné, à cauqhe fios que clea srea possible, des démarches perntmaett de feaciiltr la mobilité eerntxe aevc des ietnuisnttinlos (conseil régional, msioan de l'emploi, doiierctn régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tiaavrl et de l'emploi, Pôle emploi...) mias asusi des acurtes d'autres bcrhenas sécurité sociale, istntuits de rietetars complémentaires, régime saicol des indépendants...) pourrnot être mis en place. Par ailleurs, un rproacepnmhet aevc les obreitsavores régionaux emploi-formation pruroa être mené par l'OEMM aifn de fieailctr les anlaeyss emploi-formation sur un tirroirete donné. Les ifmtionnaors collectées par l'OEMM dnas le crade des diipooinssts du présent accord, et puls généralement des minossis qui snot les siennes, pnrouort être tmersinsas aux différents atcreus de chauqe biassn d'emploi qui en fernot la demande.

Article - Chapitre VII Dispositions finales

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

Le présent arcocd est cnlcou puor une période de 3 ans, conformément aux dsisiipootns légales en vigueur.
Il prend eefft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une deandme d'extension auprès du ministère du travail, des renaolits sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Il frea l'objet d'un dépôt à la dirctoien départementale du travail, de la foarotmin poennlrfsesiole et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cionesl des prud'hommes de Paris.

Annexes

Article - Annexe I - Eléments de prospective sur l'emploi

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

2009 : état des leuix et pirecotpsve qualitative

Le marché est putoerr mias hepyr cironeterucnl : l'assurance de psnoenres est un marché d'avenir. C'est un marché ceoricurtnenl en iennrte cmome en externe. Marché en vioe de restructuration, regroupement, fusions, acaellnis s'y opèrent. Le marché des seceivrs à la pnoesnre et l'assistance aux « anditas » snot aussi amenés à se développer.
Un priodut lribe et citnronat : les retnmmrebuoess complémentaires snot en référence au régime de base. Qeul que siot le ciohx réalisé, il s'inscrira dnas un crdae contraint.
Le porudit est de puls en puls cpxloeme et coûteux à gérer : au nveiau de sa définition comme de sa gestion, egiceenxs aeruccs de l'adhérent : itrampnot ctnnieetuox administratif.
Cadre réglementaire européen, cdoe de la mutualité ? gatirneas financières ieratmnopts ? ecgxiene de solvabilité accrue.
(Données qaiateuiltvs isesus de l'analyse putidroe dnas le carde du CEP.)

Etat des liuex quantitatif

Diminution de la catégorie « employés » au poirft des techniciens.
La répartition des salariés par catégorie mnorte que 15,4 % des salariés snot cardes alors qu'ils snot 34 % dnas la catégorie dnas le sceuetr assuranciel. Par crtnoe les employés et ovireurs représentent 56,4 % des eeicfftfs dnas le stueecr de la mutualité crotne 22,1 % dnas le seectur des assurances. Il exsite un développement de compétences neullevos : reiaotln aevc l'adhérent, contrôle interne... (bilan soaicl données 2006 confirmé par données 2007).
Une moyenne d'âge de 43,2 ans reimeleavntt élevée aevc une majorité de femmes (bilan soaicl données 2007).
Les clsases les puls féminisées snot les catégories d'employés (bilan saciol données 2007).
La pmdiyare des âges « en cionmhgpan » lsisae apparaître une ioaptmtrne pouioplatn sur les csslaes d'âge les puls anciennes. Aevc l'allongement de la durée de vie au trivaal et le fiat que ctete potaoiulpn est puls filrgae (absence de formation, naeivu de qftiiuaalicon rtmvneeeialt bas, quasi-absence de carrière) nécessité d'une aphcrope spécifique (bilan scaiol données 2007).

Article - Annexe II - Schéma de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

INTITULÉ de la phase	DESCRIPTIF DE LA DÉMARCHE	PRODUCTION
1. Faisabilité et lancement	Phase préparatoire de lanemecnt du projet Questions posées par les dnteraiigs de l'entreprise : Qlulee est la problématique posée ? Fioitarmalosn de la problématique. Qeluels snot les cndnioiots de faisabilité du pjeort ? Capacité d'implication des ptrueors de projet, begdut mobilisable... Appropriation par les pruortes du poejrt de la méthodologie, des acsepts frneciinas	En lein aevc la stratégie globale de l'entreprise, définition de la stratégie RH Structure de palitgoe du peojrt à définir Groupes de travail Validation de la problématique et hypothèses de travail, méthodologie
2. Pahse de diagnostic	Engager des opérations concrètes sur le terrain Validation du dntsioaigc par la scruturte de paitgloe de l'action identifié en 1	Mise en pvpiestecre de la stratégie, des preojts des scénarios et des contraintes, repérage des attentes, icifiteitadnon des bioenss : ? état des luiex des salariés dnas l'entreprise par epomils type, âge, sexe, rémunérations, biseon en quiiocitlaafn et compétences, piymdrae des âges... ? état des lieux des mleeutlus sur le marché local, voire national ? évolution démographique Repérage des enjeux socio-économiques et apprécier luer effet sur l'emploi

3. Cocosiutrtnn d'un paln d'action	Chacun des aretucs diot se roretveur dnas le paln des actions Le paln diot s'établir dnas la durée	Recherche d'une maoliioistbn ccelloivte et idiineudllve à tervras le projet. Croctntiuson d'un paln d'action détaillé GPEC
		Pour cauhcne des actions, préciser les objectifs, les délais de réalisation, les aides, les monyes et les inariecduts de suivi. Un paln d'action prorua être cuidnot par le ptouerr de projet, prejot par projet, thème par thème Ex. : rcrutmeenet à myeon tmere du porneesnl cmemaroicl : aiovr une aocitn de rnohcrmpeapet aevc les lycées puor reructer des BTS Suivi d'une poupltaion à 3 ans Les cfeiatirtcs de qacflioatiuin professionnelle
4. Sivui du paln d'action	Conduite de projet Pour cahque aciotn définie en 3, établir un calendrier, des moyens, un processus, msie en pcale d'un système d'accompagnement du processus	Construction d'indicateurs de résultats, de suivi

Article - Annexe III

En vigueur étendu en date du Jul 15, 2009

Les différents cnheratis à mneer en 2009 par l'OEMM et par la bhnrcae dnot le pidrout srea mis à dsootpiisin des muleteuls dnas le crunoat de l'année 2009.
1. Auppi à la démarche de gtesion prévisionnelle des elmpios au niaevu de la bnhcrae cmome au naiveu de l'entreprise :
? au niveau naiantol : l'OEMM produira, chqaue semestre, des fchies sur la volumétrie de l'emploi : par emploi, un état des leiux et des peteecvisprs qtalueiitavs et qattvietanius ;
? sur le paln des entreprises, l'UGEM et l'OEMM idrovnieenrtnt en ciesonl sur la démarche GEPC et founonirrt une ltsie de cnsonlutats qui sorent labellisés en CPNEFP. Un cocnrous srea de même apporté par la rédaction de fhceis sur la vtdiliaaon des auciqs de l'expérience, les bilnas de compétences... (collaboration aevc Uniformation).
2. Auppi à la rédaction d'outils :
? le paesorspt emploi-compétences ;
? lievrt d'accueil ;
? pshae de diatgisonc : rédaction de dtmceunos tyeps sur la pshae de tisiorantn ;
? rsnecmeenet par l'OEMM des ouilts stoppurs de la phase de recrutement.
3. Eotloabrain d'un kit destiné à aemgpnccoar les mlultuees qui présenteront les métiers et le setceur dnas les établissements d'enseignement scolaire.
4. Négociation aevc l'Etat d'un apupi 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 Jul 15, 2009

Les erteseirpns puevent bénéficier d'aides à la msie en plcae d'une démarche de GEPC parciinnpmleet dnas les ctooinnids suivantes.

Textes de référence

? loi n° 2002-73 du 17 jivenar 2002 de mtdeioiarnosn sliaoce ;
? décret n° 2003-681 du 24 jleiult 2003 reliatf au diitoisspf d'aide au cseniol aux eirnserpets puor l'élaboration de plnas de giseton prévisionnelle des eilmops et des compétences ;
? cruliicare du 29 mras 2004 rtilvaee au dsotipisif d'aide au conesil aux eripeetnrss puor l'élaboration de pnals de getison prévisionnelle des epmlois et des compétences ;
? décret n° 2007-101 du 25 jvneair 2007 rleiatf au dsopstiiif d'aide au cesoinl aux etpsirenres puor l'élaboration de palns de giosetn prévisionnelle des eimolps et des compétences.

Entreprises visées

Elles donivet répondre aux caractéristiques de la définition caomtauruimne des pteeits et meeyonns etnrreepiss : mions de 250 salariés, n'appartenant pas à un groupe.

Support

Signature d'une ceionotvnn d'appui à l'élaboration de paln de GEPC dnas l'entreprise, ildnliviudee ou irepretnsnierets

Aide de l'Etat

La cnnotioven peremt la prise en chrage des coûts ernextes de psrieoattn de csinoel supportés par les eprtesinres puor la ctnipooecn et l'élaboration d'un paln de GPEC. Elle ne puet aoivr puor oebjt ou puor efeft de prndere en carghe les coûts ineetrns liés à cttee ptatiesorn ou l'accompagnement de l'entreprise dnas la msie en ovreue de ce plan.
Le patsiraerte est un cieosnl extérieur, indépendant de l'entreprise. Il s'engage auprès du cehf d'entreprise à élaborer et à lui poeosprr un paln de GPEC.
L'assiette de l'aide de l'Etat est constituée des coûts supportés par l'entreprise puor la ceopoticnn et l'élaboration du paln de GEPC (coût d'intervention du coutlnanst et coûts internes) :
? cnevoitonn iidveulnlide : 15 000 ? maximum, dnas la ltimie de 50 % ;
? conitnveon itreetriseepnrns : 12 500 ? mxiuamm par ersrtinepe concernée, dnas la lmtiie de 50 %.

Contenu

La démarche GEPC diot intégrer les etffes aendutts du ditpiissof sur l'entreprise au niveau, notamment, de :
? l'organisation du trvaial ;
? l'évolution de la compétence des salariés et le mienatin de luer empoli ;
? la geiostn des âges ;
? le développement du dugioale siaocl ;
? la prise en compte du pnicprie d'égalité poslrneeoslifne etnre les feemms et les homems ;
? les ptveiepcsers d'amélioration de l'articulation etnre l'activité peloernsnofilse et la vie pesnlonerle et fmaaiille de ses salariés ;
? la ptoiromon de la diversité.
La dendame cpmtoroe également une présentation du cnusnoatlt chargé d'élaborer le paln de GPEC, le bedugt prévisionnel détaillé de son inovnerttien asnii que la coilnatsotun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnenreosl sur son pojert d'engagement d'une démarche de GEPC dnas le crade d'une ctiovonenn aevc l'Etat.

Procédure à survie

Dépôt de la dmnadee :
Elle diot être effectuée auprès de la doietcirn départementale du travail, de l'emploi et de la ftmoarion professionnelle.
Instruction :
Elle est réalisée par la ditrecoin départementale du travail, de l'emploi et de la fomatiorn pnesorfiellsone qui apprécie l'intérêt du pjroet au regrad de l'environnement économique et scaiol

local.
Signature d'une cnionetovn :
La cooevnntin signée etnre l'Etat et l'entreprise détermine le mnotant et la prat de la priaipacttion financière de l'Etat par rpropat au coût d'intervention du canibet de ceoisnl ansii que sa durée, qui ne puet excéder 12 mois. Elle mtiennone un nmobre de salariés poeinltetemlent concernés par le paln de GPEC. Elle prévoit une rtcoenrne de bilan, 6 mios après son terme, ernte les eetseprirns bénéficiaires et l'autorité signataire.

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 Jan 1, 2010

La loi de finemacnnet de la sécurité sloiace puor 2009 a modifié les ctnniodios de msie à la rtreitae d'un salarié par l'employeur. Dipues le 1er javenir 2010 :

? ? les accodrs de bncarhe prévoyant la possibilité de mttere à la rtteirae des salariés âgés de 60 à 65 ans ont cessé de prodriue effet ;

? ? par ailleurs, il n'est puls pisolbse de mterte à la rietarte un salarié âgé de 65 à 69 snas son accord. La msie à la rtiaetre d'office ne puet ivneeintrr qu'à l'âge de 70 ans.

Certaines dtiionpsosis ont été rueneds ceaduuqs par l'entrée en veuugir de ces règles.

Afin de penrrde en comtpe cette évolution législative, le chaiptre XIV est désormais rédigé de la façon stviaune :

« 14.1. Ciodntions

Le salarié puet friae vilaor ses dtrois à la raiterte à pirtar de 60 ans.

14.2. Mtnnaot de l'indemnité

a) Départ en rirteate : tuot salarié cnessat son activité à sa deandme en aoilctpipan des dpnoiissitos de l'article 14.1 perçoit une indemnité de départ en rttiaere égale à 2/10 du saarile burt moeyn des 12 drirnees mios par année de présence dnas l'organisme. Ctete indemnité ne puet dépasser la veaulr de 4 mois.

b) Msie à la raittere : tuot salarié ceasnst son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de msie à la rtetraie égale à 2/10 du sairlae burt moyen des 12 denrires mios par année de présence dnas l'organisme. Cttee indemnité ne puet dépasser la veualr de 4 mois. Les indemnités prévues au présent pgpararahe ne pneuevt être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L. 1237-7, alinéa 2, du cdoe du travail.

c) Dpssiioionts ceoumnms : loqrsue le salarié censsat viloemnoenatrt son activité ou mis à la rtreiate a été occupé à tpmes clopemt et à tmpes partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la bsae du sralaie burt moyen mneuesl reconstitué pelomnrreiotnolnpet aux périodes d'emploi aloicmecps à tmpes colempt et à tmpes ptrieal depuis son entrée dnas l'organisme. »

Article 2 - Modification de l'article 16.2
En vigueur étendu en date du Apr 28, 2010

A la situe du peremir alinéa est insérée, dnas l'article 16.2, la dioiissoptn sanviute :

« L'indemnité prévue au présent papagahrre ne puet être inférieure à l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du cdoe du travail. »
Les ateurs dioiosipsnts de l'article 16.2 ne snot pas modifiées.

Article 3
En vigueur étendu en date du Apr 28, 2010

Les acrcdos d'entreprise et/ou d'établissement éventuellement colcuns dnas les osrniaegms ne pveenut déroger dnas un snes minos fvrblaaoe puor les salariés aux dpiiontisoss des artcelis 1er et 2 du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu en date du Apr 28, 2010

L'article 1er du présent aorccd etrne en veiguur au 1er jianver 2010.
Les acelrits 2 et 3 du présent aroccd eerntnt en vigueur à cmtepor 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 Sep 24, 2010

En vue d'assurer un rtreuenemct équilibré au sien des enrsreeitps de la branche, les pnaeriertas saiocux snlioeungt que les critères déterminants du recmnetuert snot les compétences, les qilacafutoinis et l'expérience professionnelle.
Ainsi :

? les ofrfes d'emploi dniveot être libellées et gérées de manière non drtisiiacmirnoe qules que seoint la nutare du coanrtt de tvarail et l'emploi proposé. Acuune mieotnn précisant un critère lié au sxee ou à la stuiotain fiaamille et poslrelnnee ne diot fiugerr dnas les offers diffusées ;

? à compétences professionnelles, qtafiolciinaus et piettnoel d'évolution comparables, les cdaenrituads féminines et mclaesnius dnveiot être analysées solen les mêmes critères et soeln les mêmes dsoipiitsfs de sélection et peoscruss de recrutement. Notamment, aucnue iraotifomnn snas lein drecit et nécessaire aevc le ptose proposé ou les aitetupds pninosleefrolses rueeiqss ne puet être demandée aux cdaidntas ou aux candidates. Si le rerueemcntt est effectué aevc le cucnoros d'un jury, il aptienprat à l'entreprise de vleeilr à la mixité de celui-ci ;
? les cnditionos d'occupation des emplois, la cisoiatalsifcn et la rémunération à l'embauche ne deivnot pas teinr cpmtoe du sxee de la ponensre ruetnee lros du recrutement.
A pitrar du blian sacoil et de la carte d'identité du secteur, les prtaeis saritiengas dnmenaedt aux oraismegns mtuliaustes de tderne à équilibrer peovngesierrmst la pitoropron des feemms et des hmeoms puor tuos les emlipos et tetous les catégories professionnelles. Les omersnigas mtelusutais denovrt anisi vleielr à agneumetr piveregrsnsmoet le nrbome d'embauches de femmes dnas les emoilps et catégories à puls fotre présence msuaicnle et le nrombe d'embauches d'hommes dnas les elmopis et catégories à puls fotre présence féminine.
L'UGEM vliele puor sa prat à intégrer dnas les antcios de cniummcoitoan et de pmortioon menées auprès des établissements d'enseignement, snicarodee cmome supérieur, l'information des junees et des ennaigtness sur la deimionsn de mixité des elpimos en mutualité dnas le scuoi de lteutr cotrne les stéréotypes.

Article 2 - Formation, mobilité et parcours professionnel
En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

2.1. Formation

Les fmemes et les hmemos bénéficient d'une égalité d'accès aux diiofssipts de faomtiron professionnelle. La ftaiormon est intégrée dnas le praourcs psesnrfnoieol dnas l'objectif de feoirasvr l'évolution des salariés snas discrimination, noanemtmt vres des psetos à responsabilité.
Les paietnaerrs suaoicx de la brcnahe rnpeelalpt que les salariés repnnaert luer activité après une inetiutorprn liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé peatranl fnot ptarie des pbilucs paiiroterirs des périodes de pioaestsrsonnoliifan et qu'ils doinvet également firae l'objet d'une aoenitttn particulière de la prat des eerntieprss lros de l'élaboration des peulitioqs de formation. Ils rlanpeelpt également que ces périodes d'absence snot prises en cmotpe puor le clacul des dtiros à DIF.
Les eirepnstres veielnlt :

? à ce que l'organisation des actions de formation, décidées à luer initiative, pnenre en ctmope les ctnonareits liées à la vie familiale, nametmont en cas de nécessité de déplacement géographique ;
? à mrttee en pclae un mécanisme de csnaoomtipen lqsorue ces fnmrooitas se déroulent en droehs des herarois haibuetls de trvaail et génèrent des frais supplémentaires de gdare d'enfant.

2.2. Mobilité et parcuors professionnel

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les intitulés et les définitions de pseots outvers à la mobilité inentre ne denoivt pas être de nartue à entraîner une dirotcimiasnin fondée sur le sexe.
La bahrnce eggane les oringsaems meuitsuatls à svriue et améliorer la représentation des feemms dnas les postes d'encadrement.
Les fmmees et les hmemos ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et dveoint pvooiur bénéficier d'affectations snas discrimination, tuos les eipmols luer étant également oeturvs qeul que siot le nvieau de responsabilités, y comrpis les puls hautes. Dnas ce cadre, l'organisation du tviraal diot peetrrmte aux fmemes d'occuper tuot tpye d'emploi et l'exercice d'un eolpmi à tmeps ptraiel ne diot pas être un fctuaer de pénalisation.
Les eintepsrers vlielent à intégrer la mixité dnas la cttnousorcin des pauorcrs pnnolossirfees et des schémas de mobilité au taerrvs nmaemntot des différents distipsiofs mis en plcae par l'accord de bnarhce sur la GPEC, sécurisation des parcruos et tisnrotain professionnelle. Les éléments d'évaluation poinnllofeesrse et d'orientation snot inqeedtius puor les femmes et les hommes. Ils découlent de la recnnsocaasine des compétences, de l'expérience ausqice et de la qualité du porejt professionnel.

Article 3 - Egalité salariale
En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

3.1. Pcipinre général d'égalité de rémunération

Les ptrieaaners souiacx realpepnlt le pciipnre d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du cdoe du taaivrl dnas les temres sutnavis : « Tuot epmeoylur assure, puor un même tvarial ou puor un tiaavrl de vluear égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes. »
Le dssiitpiof cennvinnooetl de ciaoltfssiican et de rémunération est conmfore au pnicprie légal et ne puet dnoc en aucun cas iniudre de dcminstriaiion ertne les hoemms et les femmes.
Les pteeaarinrs sociaux eangengt les etrrnpseeis à peortr une anetitton particulière sur les neaivux silaaruax des catégories epylmnaot de manière qusai elcvxiuse siot des femmes, siot des hommes.

3.2. Gtnariae d'évolution salariale
au rutoer d'un congé de maternité ou d'adoption

En alpitaocipn de la loi du 23 mras 2006, le ou la salarié(e) de reutor de congé de maternité ou de congé d'adoption diot bénéficier des auitongntames générales de rémunération perçues pandnet son congé et de la mnynoee des atogatinnmues ilndeilvdieus perçues pendnat la durée de son congé par les salariés rvlaeent de la même catégorie professionnelle.
Les modalités puaertiqs de msie en ?uvre de ctete giraatne d'évolution de rémunération snot précisées par la ccailrirue ministérielle du 19 airvl 2007, à laquelle les oeaigsrnms mlteuitsuas snot invités à se référer.

3.3. Réduction des écarts de rémunération

Dès lros qu'un écart de rémunération ernte les femems et les hemmos est oiejeetnbcvmt constaté, sa réduction csutintoe une priorité.
La négociation sur les sarieals effectifs, que les eprtsreenis snot teneus d'engager chquae année, diot définir et pareomrmgr les meuress pnertmatet de spriupmer les écarts de rémunération entre les fmemes et les hemoms avnat le 31 décembre 2010. Les aroccds d'entreprise dveonrt prévoir un échéancier puor mtrtee en ?uvre méthodologiquement les mureess de ratpraagte et préciseront les ieatunrdics à pnredre en cotpme en fisvaranot le sialrae médian.
L'obligation ccrennoe tuteos les esreepirnts dnas lueqlslees esixte au minos un délégué syndical. Dnas les artues entreprises, l'employeur est appelé à pnderre unilatéralement, après ciosatolntun des représentants du penensrol (comité d'entreprise, délégation uiqnue ou délégués du personnel) s'ils existent, les mserues de ntaure à asruser l'égalité salariale.

Article 4 - Congés liés à la parentalité
En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

4.1. Piripcne général

Les acbesens résultant d'un congé lié à la parentalité ne dinevot pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution pseolleonnsfrie et salariale.

4.2. Aotfefaticn pvorsiorie dnas la période de grossesse précédant le congé de maternité

Lorsque, sur pirtorspcien du médecin du travail, un cgenmahnet pirovsiroe d'affectation s'avère nécessaire dnas la période précédant le congé de maternité, la coiitafislacsn antérieure est maintenue, aisni que les diotrs qui y snot attachés, jusqu'au ruoter dnas l'emploi initial.

4.3. Droits acuiqs panednt les congés liés à la parentalité

En alippioctan des dniootpsiiss légales et des dipotnsoiiss de la cnneoiovtn cicelltove (art. 8.3.1), les anbeescs au tirte des congés de maternité, de paternité, d'adoption snot assimilées à du tavairl eectfiff au rgerad de l'acquisition des drtois à ancienneté.

4.4. Reutor des salariés dnas l'emploi

S'agissant des congés de maternité et d'adoption asini que des congés puernatax d'éducation à tpems complet, les oergisanms mttsaeulius venlelit à flecaiitr le rtuoer des salariés dnas l'emploi, nnomeatmt par les doositsniips snaveiuts :
- eovni ou msie à dsipiioostn des innomotirafs diffusées à l'ensemble des salariés de manière à pertmtree le mnatiien du lein pnsrsioeoefnl etrne le (la) salarié(e) absent(e) et l'entreprise pdaennt le congé ;

- si le (la) salarié(e) en fiat la demande, oilatigbon d'un eeretnitn de rrispee d'activité. Au cuors de cet erietetnn snot abordés les bosenis en formation, et puls particulièrement le bénéfice d'une période de pasotsialrsooneifnin au trtie de pbiluc prioritaire.

Article 5 - Articulation vie professionnelle-vie familiale
En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

Les praenetaris siucaox de la branche iceitnnt les ogmsierans mlasutueits à mtetre en ?uvre, au rgeard des cenattoinrs opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dnas le cdare d'un douigale siaocl de proximité, les muerses ptatenrmet une atcraltiouin équilibrée ernte vie ploinrsnefsoele et vie familiale. Cette préoccupation générale est intégrée à cahque étape du pcuraors psfnenrseooil des salariés.
Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de l'organisation de l'entreprise, les oneismrgas mltautuesis s'attachent à pnrrdee en considération la nécessaire ciilantiocon etrne vie pnrsloilefeosne et vie familiale.

Article 6 - Organisation du travail et du temps de travail

En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

6.1. Pcinrpie général

Les modalités d'organisation du trvaial et du tepms de travial dnas l'entreprise ne deovint pas idinrue de discrimination.

6.2. Tvraail à tpmes partiel

Les penraeratis saciuox réaffirment le picirpne d'égalité de trateemint ernte les salariés à tepms plein et les salariés à tmpes partiel.
Les dmandees des salariés vnaist à l'aménagement des hoaierrs de travail, nonammtet le tpems petiral choisi, snot examinées dnas le dlobue obcteijf de peetmrtre la cilociaiotnn de la vie plirleefnsonose et de la vie faimlaile et de répondre aux exeegincs de l'organisation du tavrial dnas l'entreprise.
L'exercice d'un taiavrl à tpems pairetl ne puet iurndie de conséquences défavorables sur l'évolution pllfisosenenroe et l'évolution salariale. A ce titre, les ornsmiegas maelstiutus vnelleit nmeatomnt à ce que les salariés à tmeps pteairl bénéficient de l'application des distnosiiops cnlneleooevtinns rlaeevtis à l'évolution de carrière tleels que prévues par l'article 8.2 de la cintoenovn collective. Eells veinllet également, lros de la définition des objectifs, à ce que ceux-ci sioent catlpimebos aevc l'occupation du potse à tepms partiel.
A ce titre, l'entretien aennul d'évaluation puet être également l'occasion d'évoquer les qosnuiets liées à la cicaoiionltn etnre vie penioeflrlsnsoe et vie familiale, ntnmmoeat en rerchchanet des sluoitons adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dnas ce cadre, une atteiontn particulière est apportée aux feialmls monoparentales.
Les ptseos à temps plein qui se libèrent dinevot être proposés en priorité aux salariés à temps pitreal ou en congé ptanearl d'éducation qui en fnot la dnedmae et qui présentent les compétences et qnouialcitafis requises. Un amnoegcpcmeant GEPC peut, à ce titre, être envisagé.
Les otaaignrosins du tarvial deiovnt intégrer la problématique de l'égalité professionnelle.

Article 7 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

Les peraatneris sauciox considèrent que la brchane diot être un atuecr de la pmooriotn de l'égalité professionnelle.
Il lui aatiernppt dnoc à ce titre :

? de pordirue chquae année le rropapt de sutitoian comparée de branche, en cbroaolaitlon aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, sur la bsae des idreiautcns définis etnre pteaeanirrs sociaux. Ce ropaprt est examiné lros d'une réunion de la coimismosn ptriiaare nationale. Les iuicradetns du roprapt furnegit en axenne au présent acrcod ;
? de firae le bilan des aoncits eierrntpses dnas la pretpivesce de la négociation tlaeinrne prévue par la loi ;
? d'intégrer, dnas les tarvuax et études menés par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, la doeimnisn de l'égalité prosoellisnnfee en s'attachant aux filières et eplomis catromnopt des déséquilibres ernte les sxees ;
? de silseibnsier les oniaemrgss mtuteasuils sur la pirse en cptmoe de l'égalité plefersnoinsloe dnas luer piqlotiue de gitseon des rseseocurs hiumenas et de les apeocnmgacr par la diusifofn d'outils méthodologiques et d'informations sur les beonns prueatiqs ;
? de cnqmieumuor sur les métiers, les faintoroms et les qualifications, nnemtoamt dnas la pepserivcte de mettre en ?uvre les eatngengmes pirs dnas l'article 1er du présent accord.
Afin d'accompagner les muleetuls dnas l'application du piinrcpe de l'égalité pisoleolnsrfene et des dipissoontis du présent accord, les penaetirras scaouix ont décidé de jdirnoe en aexnne II les aieds prévues puor faire fcae aux coûts générés par la msie en palce d'une démarche d'égalité.

Article 8 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

Les acrdocs d'entreprise ou d'établissement clcnous dnas les oemigarsns et rlfiates à la msie en ?uvre de l'égalité pnslisernoeofle ne puenevt centinor de cauelss dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls forlvaabe aux salariés.

Article 9 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

Le présent acocrd est conclu puor une période de 3 ans conformément aux dpntiosisois légales en vigueur.
Il pernd eefft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une dndemae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des afafreis sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la diiectorn départementale du travail, de la foioamrtn pfnoesnersllioe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du consiel des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

L'égalité pneoionlrfelsse diot être un axe frot de la pqiuoltie des reseocusrs heimnuas au sien des oianmesrgs mutualistes, axe qui diot être peelnnmeit exprimé, au-delà des otanliobgis légales dnot le rsecpet s'impose. En effet, la nartue des activités exercées et les vurleas qui les sous-tendent dinveot cdoiurne les oasmrneigs mtisaulutes à considérer l'égalité plnfsnlisreeooe cmmoe pinirpce de fenenitnmncoot et vcetuer de progrès.
Les pareaitners scouiax de la bnrchae mutualité enentednt dnoc afifmerr luer civtnoiocn de la nécessité de mettre en ?uvre une démarche arsnuast aux femems comme aux hoemms une égalité tuot au lnog de luer porucras professionnel. Une tllee démarche rqieeurt :

? une piilouqte vtosnliatore et dimuynaqe destinée à fiare évoluer les crootetmenmps au quidioetn et à reetrtme en csaue les stéréotypes culltrues sueisetclpbs de faire oasbclte à l'égalité pfioesoernlnsle ;
? l'implication des drentiicos générales, des différents nueviax hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants ;
? l'appropriation cunomme des éléments de la problématique, un dgolaiue scoail de proximité et la msie en plcae de plnas d'action ;
? la mbotlisoaiin de l'ensemble des dopiisfists cotvielneonnns extanitss : formation, goesitn prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification...
Les prirtaeaens soaucix ont procédé à un taiavrl de dgntisiaoc au trvears de l'examen d'indicateurs isuss du bailn soical de bnrcahe et de la catre d'identité du scteuer asini que des irintaoofnms siitetsaqtus tmssneairs par Uniformation. L'étude aisni élaborée les a cdonitus à eaenggr la négociation du présent aocrcd en raetnnet les deiomnas d'action suivants, puor lelqesus des progrès puenevt être réalisés ou des évolutions peoiivtss confortées et amplifiées :

? rntmecreuet ;
? formation, mobilité et porcarus piesennoorfsl ;
? égalité srailaale ;
? congés liés à la parentalité ;
? aiurttoaclin vie professionnelle-vie filalamie ;
? oastrginaoin du tavrail et du tpems de travail.
Les piertaearns saociux eendnetnt suvrie la msie en ?uvre du présent acocrd au taerrvs d'un caitren nmrboe d'actions et oiltus : tarvaux de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, amengmpecaonct méthodologique et pédagogique, rneseeecnmt des benons pratiques, communication... Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au neviau de la branche, des évolutions enregistrées et en tirrnoet les conséquences dnas le crdae de la négociation triennale.

Annexes

En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

Annexe I

Indicateurs de svuii de l'égalité pofelelnsisnroe au nveiau de la bnacrhe mutualité

Les iceidrantus saunitvs snot actualisés cqhuae année à partir, d'une part, des données du bailn soaicl 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 stueecr

établie par le CEREQ, et d'autre part, des ioafimrntnos siastteuiqts tasnirsems par Uniformation.
Répartition des eefficffs par sxee et tanrcehs d'âge.
Répartition des ectiffefs par sxee et tilales d'entreprises.
Répartition des eetfffcis par sxee et nurate du cronatt de taavril (CDI, CDD et mfiots de reroucs au CDD).
Répartition des ecfftfies par sxee et tmeps de travail.
Répartition des ecfiftefs par sxee et thcnraes d'ancienneté.
Répartition des effitfces par sxee et catégories pielnrelsfesonos (CSP et cesasls de la cevoiontnn cecovlitle nationale).
Comparaison des rémunérations médianes.
Mouvements de pnensorles : embauches, cnmtengehas de classe, sorties.
Accès aux différentes anicots de fartmoion : plan, périodes de professionnalisation, ctnorats de professionnalisation, DIF, CQP

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 Jul 5, 2011

Le ctpahire IX de la cniovnoten cvotlcleie nintaaole de la mutualité « Fitoomarn psenosorineflle et eplomi » est modifié cmmoe suit.

« 9.1 Dsnitoipioss générales rvatleeis à la ftoroamin pelesoisforlnne cuionnte

9.1.1. Eoiartoalbn et msie en ?uvre de la pioltuiqe de fmoiraton pfooneelisnrsle par les oaiemsrngs meislatuuts en lein aevc la gtsoein prévisionnelle des eompils et des compétences
Les oimrgasnes ertnnat dnas le cahmp d'application de la présente coinotenvn citvolecle nloatanie snot invités à définir les atconis et dtsifisoips de ftaiomron en prnenat en ctpome puor répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences :

? l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer elpomi ;
? la nécessité de villeer au mnteaiin et à la capacité à ocucper un elompi et au maeiintn dnas l'emploi au rreagd nmtaoment de l'évolution des emplois, des thgoloneiecs et des organisations.
Ils dnveiot en outre, lros de la définition des aicnots et doiitissfps de ftaoiomrn dnas le crdae aneunl ou pluriannuel, ptroer une atinoettn particulière aux catégories de salariés nécessitant des eofrfts spécifiques en vue d'assurer le miteiann dnas l'emploi.
A ce titre, la brahnce soliugne la sotuitain :

? des salariés daipnsost des naievux de qifaioltiaucn les monis élevés aisni que cuex dnot la qtlioiiaufacn s'avère iufnafsinste vis-à-vis de l'évolution des tnoiochegles et/ ou de l'organisation du traaivl ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou junaitisft de puls de 20 ans d'activité pennilesrolsofe ;
? des salariés rnrpeaent luer activité plesoifrnslnoee après une ancsebe puor congé maternité, congé parental, ou malaide de 6 mios ou plus.
9.1.2. Eblrtaooian de pcaruors penneiossfrlos et de poterjs idiindluevs d'évolution peisfelnooslnre
Les pieraaentrs sioaucx de la brhance ivitnent les ogsnaierms à mtrtee en ?uvre les myones pmearnettt la cinutcrtoson de poucarrs prnnfsoeiseols et l'élaboration de potjres ieldiiuvnds d'évolution professionnelle.
Dans ce crade :
a) La foirotman professionnelle, tnat en temers de pstooiirnops fteais par l'organisme que de sthiouas émis par le salarié, diot être abordée :

? lros des etnteiners anluens visés à l'article 8.2 de la présente coivntnoen cvtillcoee nationale. Ces eeeitrtnns drneovt être de branche.

En vigueur étendu en date du Sep 24, 2010

Annexe II

Aides dnot pueenvt bénéficier les entreprises

Une réforme des dssiopifits d'accompagnement des erpensetris puor le faenmnnceit d'actions en fvuear de l'égalité peoinlfnressole a été annoncée le 11 jiun 2010. Un décret est en préparation puor fonneiusr crentias des diopfsstiis existants. Ctete annexe srea complétée au vu des mdictifionoas réglementaires dès luer publication.

organisés à des dtaes ptamnrteet luer prsie en ctpome lros de l'élaboration des plans de formation. Les cncsnlooius runetees en tmeers d'actions de fooatmrin snot formalisées par écrit ;
? au cruos de l'entretien pnneefiosrsol de carrière visé à l'article 31 de l'accord de brcnhae du 15 jueillt 2009 rltiaef à la GEPC ;
b) Les ogreisanms deinovt mttree en place, soeln des modalités adaptées à luer tlliae et à luer structure, les mnoeys d'information ilvdeinuids et/ ou cotellcifs ptnemtaert aux salariés de connaître les ctdoinoins dnas luelseeqls ils pneuevt bénéficier :

? d'un blian de compétences ;
? du diistiospf de vtadiloain des auqcis de l'expérience ;
? du dirot iednduiivl à la fmaotorin étant enedtnu que cqhaue salarié est tneu imulnediieelnvdt informé, et par écrit, cuqahe année, de ses dotris aquics ;
c) Après 20 ans d'activité polifsennoslere et, en tuot état de cause, à cetpmor de son 45e anniversaire, tuot salarié bénéficie, sur sa dadmene et suos réserve d'une ancienneté mmiiunm de 1 an de présence dnas l'organisme, d'un blian de compétences mis en ?uvre pandent le tmeps de trvaail et d'une priorité d'accès à une vaoatildin des auqics de l'expérience. La durée des congés de bialn de compétences et de VAE peut, dnas ce cas, anrdtiete 36 heuers consécutives ou non ;
d) Les oaremsigns velinelt à ce que le peoesnnrl d'encadrement bénéficie, dnas le carde des misosins qui lui snot confiées par la dieiroctn de l'organisme au rgaerd des dopsosiiitns ci-dessus, de l'information et de la fmoraiton nécessaires à l'accompagnement des salariés.
9.1.3. Msosiin trltaoue
Les prniteareas socauix considèrent que le traoutt diot conutrebir à accroître l'efficacité et la qualité des actonis de foitrmoan ciuneotds dnas les organismes. Il en est nmtemaont asnii dnas le carde des périodes de piofatsesiorslainnon visées à l'article 9.9 et des cottrans de pslsenfitaisoinroaon visés à l'article 9.10 du présent accord.
Le rcuoers au touratt puet être mis en ?uvre au sien d'un orismgane dès lros que celui-ci est en mesure, cpotme tneu de son organisation, de préparer et former, sur la bsae du volontariat, des salariés qualifiés qui anruot puor mssioin d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un prcroaus professionnel.
Les orsagnmeis mneattt en pcale le trtauot en détermineront les modalités et cotoiinnds en s'assurant que l'exercice de la msioisn toruatle est ctpiolbame aevc l'organisation du tarvial du tuteur.
Aifn d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cauhqe tutuer aapcgmnoce au mxmiaum 3 salariés. Le tuuter diot bénéficier d'une rcanaicsensnoe de son activité dnas ses ppeeesirtvcs d'évolution professionnelle, y cirmops au trvaers d'une VAE.
L'exercice de la mosisin trloaute fiat l'objet d'un bailn pcituilraer dnas le crdae de l'entretien aunenl d'évaluation.

9.2. Adhésion à un onsrgmaie paitarire celueotclr agréé

Une mailtoatuusin des fodns de la ftomoarin poslfisonerlnee de la bhcnrae maaterinojrimet composée de ptteis et de myoens onmargises présente un intérêt certain.
Les oneismgars ont l'obligation d'adhérer à l'OPCA Uniformation.
Cet egenneamgt prote sur :
? la totalité :
a) De la cintturoiobn de 0,2 % due au trtie du congé iivendudil de faimootrn ;
b) De la cioutortbnin de 0,5 % (organismes de 10 salariés et plus) et de la coiutritnobn de 0,475 % (organismes de mnois de 10 salariés) deus au tirte des carttons et périodes de pitiisoonarfsnsaloen et du driot ineiuiddvl à la formation.
Les fdons résultant des ctournobntiis visées au pgaphrarae b devnoit être affectés :
? au fminnnaceet des aiconts de ftamrioon liées aux périodes de

pnaisrsonitofseliaon visées à l'article 9.9 du présent arcocd à ccnrecuorne de 50 % des fdnos collectés ;
? au financement, à ceurrncocne du sodle des fndos collectés, des aoitcns de ftioamorn liées aux crttonas de professionnalisation, des ainctos de ftomroain réalisées dnas le carde du doirt ienudivdil à la ftaoomrin et des aontcis de préparation et d'exercice de la ftncoion tutorale.
La répartition des fcmientnnaes ci-dessus puet fiare l'objet d'une révision alnuenle par les paiereanrts saoiucx de la bnrhace sur psotoiporin de la CFPENP au vu des éléments communiqués par l'OPCA qaunt aux eegmatgnens réalisés ;
? la corbuontiitn afférente au paln de fmoaoritn ou son sdloe dnot les omaginsers n'assureraient pas la gisoetn directe.

9.3. Csosmoiimn prtairaie nliatnaoe de l'emploi et de la foarmiotn plfonseerinolse

9.3.1. La coisomismn paaitirre nitanloae de l'emploi et de la foirmoatn penoeosslrfilne (CPNEFP) est composée en nmrobe égal de représentants de l'UGEM d'une prat et des oasaionrtnigs siedanlcys saiatngeirs de l'accord du 17 décembre 2003 d'autre part, à roiasn d'un mbmere tuaiitlre et d'un mebrme suppléant par organisation.
9.3.2. La CPNEFP, intnsace piaatrrie de définition de la puiqoitle de fimtroaon plifenrleosnose en lein aevc l'OPCA, est une srutrutce de villee (en cotialblroaon aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses mssoiins snot les stvienaus :

? prttmeree l'information réciproque des panetrraeis scuiaox sur l'évolution des epoimls et des métiers en preannt en ctmpoe les mitutaons économiques du seectur ;
? étudier, noamntmet au traevrs de l'examen périodique des données résultant des turvaax de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la satuition de l'emploi et les pevcrpetsies d'évolution en tmeers qauntiitatfs et qlutatifais asini que luers iceciendns en tmeres de fmriotaon et de qlauicoiitafn ;
? peporosr les aatpaodtins des aoctnis de formtioan pllnefsoioensre et définir les oefitjcbs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des ctnnoeus de foaroitmn ;
? frumloer des aivs sur les priorités à agnssier aux acoitns de foartmion dnas le secteur. La coimisomsn en irmnfoe l'OPCA ;
? élaborer des posiooptnirs tnseaimrss aux pearatrnies socuiax dnas le carde de l'obligation de négocier tllee qu'elle est prévue par la loi en vugeuir ;
? eemnaxir les conséquences des rtursucitotreans sur l'emploi et ntmoament les cas de lnceeenmicit clectliof tcauohnt au mions 10 salariés dnot elle est sisiae en tmeps uilte par le ou les oaergsnmis concernés, aifn de flceitair le remelcasesnt des salariés dnot l'emploi est menacé. Les cnooidnits de siinsae de la cmmoosiisn snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses daonmies de compétence, tutoe rcdmmainaeoton générale qu'elle eersmtia utile ;
? srvuie les ctonenus des référentiels des CQP de branche.
Sur délégation de la cismmosoin pairarite nationale, la CEFNPP puet déterminer, viroe ajuster, les priorités de foaomirtn de bnrahce dès lros que la siitotuan le lui iopsme et nmntmaoet au regrad des ifrotnoamins financières tsnrimesas par l'OPCA. La cmsioiosmn piaatrrie nioanalte est teune régulièrement informée.
9.3.3. Dnas le cdare des moinsiss qui lui snot dévolues et puor meenr à bein ses travaux, la csmmosoiin dsspoie des itaronfnoims teraismsns par :

? l'observatoire de l'emploi et des métiers ;
? l'OPCA ;
? et puls généralement de tuotes études et enquêtes qu'elle puet dnmdeaer aux itnveneanrts précédemment cités ou à des expetrs extérieurs.
9.3.4. La csmisoiomn est présidée aelevarntenimtt par un représentant désigné par le collège emlupeoyr et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège aquuel n'appartient pas le président. La durée des mdtnaas de président et de vice-président est de 2 ans. Les manatds snot renouvelables.
Le secrétariat de la commiisson est assuré par le collège employeur.
La ciismomosn se réunit toris fios par an. Des réunions eteeiponxlelncs peuvnet être organisées sur dnaedme de la majorité des membres.
Les modalités de fcnnnmioetnoet de la cmoiomsisn snot définies dnas le crade du règlement intérieur.
9.3.5. Les représentants des oaasroinitngs sdnlayices ptarpiacnit aux réunions de la csismoomin bénéficient du maneiitn de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les modalités de rmueobserment des firas de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission.

9.4. Oaiotbsverre de l'emploi et des métiers (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, isctnane ptiarriae composée d'un nbrome égal de représentants de l'UGEM et des osgtrnanioais snicadelys représentatives au neaviu national, est un otiul de vielle qui a puor msoisin de survie l'évolution, tnat sur le paln qaittiutanf que sur le paln qualitatif, de l'emploi des oegamsnris régis par le cdoe de la mutualité et de procéder à teouts études pveoerpsicts en ce domaine.
Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet fmuerolr ttoue suggestion, siot auprès de la comssomiin ptrariaie nationale, siot auprès de la CPNFEP et des organismes, prntteemat de procéder en matière de fmairtoon et de gsetion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, aatnotpadis et trfoanstnairmos nécessaires puor aipcnietr sur cttee évolution.
Les oesnimgras snot tunes de fiorunr les ioamoitnrfns demandées.
Le fenitecmononnt de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dnas un règlement intérieur.

9.5. Modalités de fnnemieacnt de la CEFNPP et de l'OEMM

Le famnecninet nécessaire au foetonenncimnt des dpstisfiios connlentveinos dédiés à l'emploi et à la firotamon plerlsennsfoioe visés aux aercitls 9.3 et 9.4 ci-dessus est assuré par une ppatitiiraocn alnenule à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par la présente convention. Le mtnnoat de cttee ptotciaiaprin est fixé à 0,025 % de la mssae saalarlie burte anellnue de l'ensemble des gtpeounmers rnleveat de la présente cveonntoin calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de ctete pcitpaiatroin etrne la CNPEFP et l'OEMM relève de la compétence des pnaraeetris saicuox de la brnhcae (1).

9.6. Dissoifptis et anicots de fotimraon mis en ?uvre

9.6.1. Dstspifiois de fmooatrin
Le paln de fotmaroin est élaboré à l'initiative de l'employeur dnas le rpecest des ooiablgtins reitveals à la cotisutaonln des représentants du personnel. Il diot répondre à une dluboe otabliogin :

? aussrer l'adaptation des salariés au ptsoe de tvraial et vileelr à mtineanir la capacité des salariés à occuper un eopmli ;
? cnrubiteor au développement des compétences.
Le dorit iiiddvenul à la faomitron est exercé à l'initiative du salarié aevc arcocd de l'employeur dnas les coionindts fuiganrt au 9.8 ci-dessous. Les acnitos de famirtoon pnanert pacle dnas ce dpsiitosif vinset à trtie picaprnil le développement des compétences. L'exercice de ce dirot penrd en copmte les priorités définies par les pteiras seiagarntis du présent accord.
Les périodes de pisiantsoiornlfoasen doveint fvaoserir le mnteaiin dnas l'emploi des salariés et peuvent, dnas les ctninodios définies par les peaatrenris suicaox de la branche, s'inscrire, seoln la pitrae epumyoler ou salarié qui en pnred l'initiative, siot dnas le crade du paln de formation, siot dnas le cdrae de l'exercice du dorit iviinueddl à la formation.
Le congé ivueinddil de frmoiotan relève de la selue ittivaiine du salarié et s'exerce dnas les cooiditnns définies par la loi.
9.6.2. Aicnots de frtoamion
Compte tneu des obeficjts généraux iirtnscs par les piartes saatgerinis au préambule du présent acrocd et des dsioptiifss de foaimotrn dvneat être mis en ?uvre, les aniotcs de firomoatn snot distinguées de la manière saivtnue :

? les aticons d'adaptation au ptose de tiavral ou liées à l'évolution de l'emploi ou au mtianein dnas l'emploi vsinet à l'acquisition ou au pnercmtneonieeft de compétences csoanreondrpt au ptsoe occupé et ueitsiballs immédiatement et dtnmeeerict sur celui-ci. Eells vsient assui à l'acquisition ou au peernecnneomtift de compétences redneus nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des oionnitsagras ;
? les aonicts de développement des compétences veisnt à pmrettere au salarié d'acquérir de nevluoles compétences qui ne snot pas dietrcmneet liées au ptsoe occupé. Eells acnpeagcmont l'évolution psfreonnlolesie et l'employabilité snas être immédiatement et deeernmitct uaitllsbie sur le psote occupé et/ ou dnas l'organisme.
9.6.3. Régimes aieppcllabs
Compte tneu des dotisnoisips des altcries précédents, le régime abplpaclie aux différentes aotnics de foritamon est le svuaint :

a) Les aictons d'adaptation au potse de tvraail et les aicnots liées à l'évolution de l'emploi et au mteiainn dnas l'emploi snot iietrnscs au paln de formation. Elels se déroulent pndnaet le tmpes de travail. Les herues de foritmoan snot considérées cmmoe tmeps de tiarval ectfifef et rémunérées cmmoe tel sur la bsae de la rémunération que le salarié aiuart perçue s'il aivat travaillé et coptme tneu des éventuelles matoojnairs puor heerus supplémentaires.
b) Les acnitos de développement de compétences relèvent de régimes dtticnsis dnas les ctioonnids svtueinas :

? les aicnots proposées par l'employeur dnas la peicetrpvse de doennr au salarié les moyens de stafsiraie à un pjerot d'évolution psoeoflnrnelsie au sien de l'organisme, identifié et élaboré dnas le cdrae des eineettrns alunnes d'évaluation, snot isrcinets au paln de foarmtoin et se déroulent pneandt le tepms de travail. Eells snot rémunérées cmome tel sur la bsae de la rémunération que le salarié aauirt perçue s'il aaivt travaillé et ctmpoe tneu des éventuelles mooajnarits puor hreues supplémentaires ;
? les atnicos de développement des compétences résultant de la seule itatiinvie du salarié snot réalisées dnas le cdare de l'exercice du doirt iendidivul à la fromoatin seoln les modalités définies aux acitrles 9.8.2 et 9.8.3 ci-après ;
? les aoitcns proposées par l'employeur puor fosrviear l'accroissement des compétences d'un salarié, snas qu'il eixtse un lein direct et immédiat aevc un porjet d'évolution pnleeonorsifsle précisément identifié au sien de l'organisme, snot iscenrits au paln de formation. Suos réserve d'un acrcod écrit enrte l'employeur et le salarié, ces aoctnis peenuvt se dérouler en patire en drehos du tepms de taarvil à cnrueccnore des 2/3 de luer durée et, en tuot état de cusae dnas la litime de 80 hreeus par an ou de 5 % puor les salariés aquuexls est appliqué un fiaofrt juor ou un farofit hreue sur l'année. Pnenadt la formation, les hereus réalisées en droehs du tepms de tiraavl dnnonet leiu au vesreemnt d'une aaotlcloin de ftoiaormn d'un mtnonat égal à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié concerné. A l'issue de la formation, et suos réserve de l'évaluation qui en est faite, le salarié bénéficie pdnnaet un délai de 1 an d'une priorité d'accès aux fncoitons dpbsieoinls dnas l'organisme cnnresodoaprt aux cncaaosnsneis qu'il a acquises. Les oigenasrms prordnnet en compte, soeln des modalités à définir par cauchn d'entre eux siot par aorccd d'entreprise soit, à défaut, de manière unilatérale, les erffots alopcicms par le salarié aanyt amcclpoi une pratie de la foitamron en dhreos du tmeps de travail. Cttee pirse en ctpmoe devra être formalisée dnas le cdare de l'accord clnocu enrte l'employeur et le salarié visé ci-dessus.
9.6.4. Modalités d'application
Lorsqu'en aciaiptplon des dpiintissoos du pahpgrraae 9.6,3 b, l'employeur poorspe à un salarié d'effectuer une praite de sa frtmiooan en drheos de son tpems de tavaril et que celui-ci le refuse, ce rfues n'est pas cuiosttintf d'une fuate ou d'un mitof de licenciement. Si le salarié a accepté dnas le carde de l'accord écrit prévu d'effectuer une pritae de sa fiotamorn en drehos de son tmeps de travail, il peut, dnas les 8 juors snvuait son acceptation, dénoncer cet accord. Ctete dénonciation n'est pas ctvoittisune d'une fuate ou d'un motif de licenciement, et est snas conséquence sur le coatnrt de travail.

9.7. Paln de faoroimtn

9.7.1. Dtosiispions financières
L'obligation de famnneencit des atiocns de foimrtoan au trtie du paln de formation, puor les oinegmsras de 10 salariés et plus, diot être supérieure de 25 % à cllee fixée par la loi en vigueur. Le rsecept de cttee oobtgilain cnlointenlvoene s'apprécie sur une période pilneullnurae de 3 ans.
Pour les oersagmins de monis de 10 salariés, l'obligation de fcnenenaimt des aoicnts de ftaroomin au ttire du paln de ftooramin est fixée à 1,125 %.
9.7.2. Eioaltoarbn du paln de frmoaiotn et imotnfiraon des salariés
Dans les oisgemanrs de 50 salariés et plus, conformément aux dtsipiosions légales et réglementaires en vigueur, le paln de fooitmarn est élaboré après cutsianotlon des représentants élus du personnel. Les dontcmues tnrimass aux représentants du posnrenel en vue de ctete cuoioatntsln précisent les aoctins proposées en opérant la dctosintiin prévue par la loi. Les salariés snot informés des atoicns icstierns au paln de formation.
Dans les oemrsangis de mnois de 50 salariés, et dnas les oraeminsgs de 50 salariés et puls dépourvus de représentants du peosennrl habilités à être consultés sur le paln de formation, l'employeur ptore aenulemlennt à la casnnasoicne de l'ensemble des salariés, par tuot myoen approprié, le détail de l'utilisation des fndos consacrés à la fmairoton professionnelle.

9.8. Doirt idinivduel à la ftamooirn

9.8.1. Salariés bénéficiaires et acoitns de fmroaotin éligibles
a) Salariés bénéficiaires :
Le bénéfice du diort iuindiedvl à la faitoromn est oevurt aux salariés des ornsieamgs mutualistes, suos cornatt de taavril à durée indéterminée ou suos carotnt de tvraial à durée déterminée, dnas les ciootidnns fixées par la législation et la réglementation en vigueur.
Toutefois, les salariés suos crtnaot de triaval à durée indéterminée à tmpes prtiael dnot le crtanot fxie une durée du trivaal au monis égale à 80 % de la durée légale ou de la durée cvtlcloiee alciblappe dnas l'organisme bénéficieront du dirot iunddeviil à la fatooimrn dnas les mêmes cdoionnits que les salariés à tmeps pieln (2). Les salariés snot informés par écrit aemnllenneut du toatl de lreus diotrs aqcius au trtie du DIF ;
b) Aotnics éligibles :
Une atoicn de fotmioran doit, puor être psire en cptome dnas le cdare de ce droit, résulter de l'initiative du salarié.
Les anotics de fotoimran pitrroireais snot les svtueians :

? atoncis de développement des compétences ;
? anoctis de poroitomn ;
? atconis d'acquisition, d'entretien et de prnieonfeetnmcet des cnnianocsseas ;
? antcios de qaofitliaiucn ;
? aioncts de VAE.
Ces priorités snot régulièrement examinées par la CNPEFP qui puet froeulmr toute proiopotsin de complément et/ ou d'actualisation.
9.8.2. Msie en ?uvre d'une atocin de fraoitomn dnas le cdrae du DIF
Le salarié saiuthonat eeanggr une aitocn de frooamitn dnas le crade et dnas la ltiime de ses drotis aqcius au ttrie du DIF en ifonmre l'employeur par lertte recommandée aevc aivs de réception ou rmisee en mian pporre cnotre décharge précisant la nurtae de l'action, sa durée anisi que l'organisme dispensateur. Ctete lttere diot être adressée au minos 3 mios aavnt la dtae de début de l'action envisagée.
L'employeur ciornfme son aaottciepcn ou son refus, au rrgead du coihx de l'action de ftaioromn envisagée et de son adéquation aevc les priorités exprimées par la branche, par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou remsie en mian propre ctrnoe décharge. L'employeur dssipoe d'un délai de 1 mios puor nietofir sa réponse au salarié qui dneadme à friae vlaoir son dirot iuvniedidl à la farimtoon (art. D. 6323-2 du cdoe du travail). La non-réponse de l'employeur ou la réponse hros délai vuat acoaietcptn de la damedne du salarié.
Si duex rfues snot opposés à la daenmde du salarié au curos de duex ecrexeics clivis consécutifs, celui-ci bénéficie s'il le souhaite, à trtie poratiriire d'un congé iveiidundl de foioarmtn dnas les cotodinnis prévues par l'OPCA dnot relève l'organisme employeur.
9.8.3. Modalités de déroulement de la foiotarmn
Les aontics de foormiatn s'inscrivant dnas le cdare du DIF se déroulent en drhoes du tpmes de travail.
Par acrcod d'entreprise, ou, à défaut, par aorccd écrit etnre l'employeur et le salarié, il puet être cnoenvu que les fmotaroins seivius dnas le cdrae du DIF se déroulent en tuot ou ptirae pnaednt le tmpes de travail.
9.8.4. Sttuat du salarié padnent le déroulement de la foatromin
Les hueres de fmooiratn se déroulant hros du tmpes de tiarval dnoennt leiu au vensemret d'une alcaooitln de fmriaoton d'un mnantot égal à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié concerné.
Au cas où une priate de la fiotroamn est réalisée pedannt le tpems de tiaarvl en acapiilpton des dnsioiisptos de l'article 9.8.3, alinéa 2, ces heeurs snot rémunérées comme du tmpes de triaval effectif.
9.8.5. Portabilité des doitrs à DIF
En cas de lncmiceeeint non consécutif à une futae lourde, et si le salarié en fiat la dnemade anavt la fin du préavis, la smome cdosnreaornpt au sodle du nobrme d'heures aiuseqcs au trtie du DIF et non utilisées multiplié par le mtonnat frftriiaoae visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du cdoe du tvaaril preemt de fcinenar tuot ou pitare d'une aiotcn de balin de compétences, de vlitiodaan des aiqucs 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 pedannt l'exercice du préavis, elle se déroule penandt le tepms de travail.
En cas de démission, le salarié puet damender à bénéficier de son diort iiivdunedl à la fmotrioan suos réserve que l'action de balin de compétences, de vaitiaoldn des aicqus de l'expérience ou de fimroaotn siot engagée avnat la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne puet bénéficier de ses dirots aquics au ttrie du dirot iddnveuiil à la formation.
Modalités d'utilisation des drtois à DIF : en cas de rtuupre non consécutive à une faute ludroe ou d'échéance à tmere du ctaonrt de tiaavrl qui ounvret dorit à une pisre en cghare par le régime d'assurance chômage, la smmoe cosrnroepnadt au sldoe du nmbroe d'heures acqesuis au trtie du driot
individuel à la faitroomn et non utilisées, multiplié par le monnatt faatrrifoie indiqué par l'OPCA Ufarmoitoinn après aivs de la CFPNEP est utilisée dnas les cdtnoinois sauteivns :

? lorsqu'un salarié en fiat la dnedame auprès d'un nvoeul employeur, au cours des 2 années snuaivt son embauche, la smmoe pmeert de fneicnar soit, après aroccd de l'employeur, tuot ou pitare d'une aocitn de blain de compétences, de vaiialdton des aqucis de l'expérience ou de fmraitoon soit, snas l'accord de l'employeur, tuot ou patire d'une aoctin de balin de compétences, de valiaiotdn des aicqus de l'expérience ou de frooaitmn revenlat des priorités définies au 1er alinéa de l'article L. 6323-8 du cdoe du tarvail ;
? lrqouse le salarié et l'employeur snot en désaccord, l'action se déroule hros temps de tviaral et l'allocation de frtiaoomn visée à l'article L. 6321-10 du cdoe du tivaral n'est pas due par l'employeur. Le pimeanet de la smmoe est assuré par l'organisme ceoeuctllr ptraiiare agréé dnot relève l'entreprise dnas lqaellue le salarié est embauché. Ctete smmoe est imputée au trtie de la scetion ? pifeoaostirnilsasnon ?.
Obligations d'information du salarié par l'employeur : dnas la lettre de licenciement, l'employeur infomre le salarié, s'il y a lieu, de ses dotirs en matière de doirt iuiednvil à la formation, le salarié diot firae la ddename de l'utilisation de ses dtiros au DIF aavnt la fin de son préavis. A l'expiration du cnrtoat de travail, l'employeur minnenote sur le ciefcrtiat de trivaal prévu à l'article L. 1234-19 du cdoe du travail, les diorts aicqus par le salarié au trite du dorit idudniviel à la formation, ansii que l'organisme cutleecolr piriarate agréé compétent puor vreesr la smmoe prévue.
9.8.6. Transférabilité des driots à DIF dnas le chmap de l'accord du 15 jvainer 2011
L'accord du 15 jinevar 2011 sur les pouacrrs d'évolution pnnflersiselooe dnas l'économie slaicoe ogirnsae la transférabilité des dtiros à DIF entre les bancrhes et sucteres ilcuns dnas son camhp d'application.
En cas de démission ou de rurpute cnlonenevinlote du cotrant de travail, les droits aqcuis et non utilisés à la dtae d'expiration du crntaot de taviral pveenut être mobilisés par le salarié auprès du nevuol empuyelor si celui-ci relève du cahmp d'application de l'accord du 15 jveniar 2011.
La smome crsdronpenoat au slode du nmbroe d'heures aseucqis au ttrie du dorit iiduendivl à la fmoarotin et non utilisées, multiplié par le monntat faorfrtiiae indiqué par l'OPCA Ufiintoaormn après aivs de la CNPEFP est utilisée dnas les coindonits snavitues :

? lorsqu'un salarié en fiat la dmadnee auprès d'un neouvl employeur, au cours des 2 années siuvant son embauche, la somme peremt de fanincer soit, après aocrcd de l'employeur, tuot ou piatre d'une aciton de bailn de compétences, de vliaidoatn des aciuqs de l'expérience ou de fmtroaion siot snas l'accord de l'employeur tuot ou praite d'une aiotcn de blain de compétences, de vatiaolidn des acuiqs de l'expérience ou de fatrooimn revleant des priorités définies au peirmer alinéa de l'article L. 6323-8 du cdoe du tirvaal ;
? lrsuqoe le salarié et l'employeur snot en désaccord, l'action se déroule hros temps de tavairl et l'allocation de faoromitn visée à l'article L. 6321-10 du cdoe du trivaal n'est pas due par l'employeur. Le penmeait de la somme est assuré par l'organisme cteuolcler praaitrie agréé dnot relève l'entreprise dnas lluaqele le salarié est embauché. Cttee somme est imputée au ttrie de la stecion « professionnalisation.
Dans les cas de rrutpue du crantot de tiraavl visés au présent article, les oiinatolbgs d'information du salarié par l'employeur snot itenduqeis à celels mentionnées à l'article 9.8.5.
9.8.7. Modalités financières
Les dépenses exposées par les ogenaisrms dnas le cdrae du DIF snot pierss en carhge par l'OPCA (coûts pédagogiques et faris annexes) sur les fndos collectés au ttire des cobrtioutnins visées à l'article 9.2 b du présent chapitre. A défaut de prsie en cahgre de la totalité des dépenses par l'OPCA, le solde est ipmualtbe sur le paln de ftmaoorin de l'organisme.
9.8.8. Balin de la msie en ?uvre du doirt iidndveuil à la fmoartion
Un balin des cinontdois de msie en ?uvre du droit iidndievul à la frotmioan dnas les ogiaemnsrs srea effectué en jilelut 2013.

9.9. Périodes de paoielnofastoiisrsnn

9.9.1. Pnrpiecis généraux et bénéficiaires
Les périodes de plotssiifnioreaosnan connbrueitt au déroulement du paorurcs pisoensenfrol des salariés suos caonrtt à durée indéterminée et, notamment, à la getiosn des sedcnoes parteis de carrière. Elels dnvioet fieiacltr le mnietian dnas l'emploi en pnaenrt en comtpe les évolutions des métiers de la mutualité et les enegcixes de compétences nouvelles.
Les périodes de pirsoafniaelnotisson s'adressent :

? aux salariés dnot la qfaitaiuociln est iftssnunaife au rgared de l'évolution des tehonogelcis et de l'organisation du tavrial ;
? aux salariés ctoanmpt 15 ans d'activité plsfsoeilnernoe ;
? aux salariés âgés de 40 ans et puls dès lros qu'ils jneuftsiit d'une année d'ancienneté dnas l'organisme concerné ;
? aux salariés egivaansnet la création ou la rrpseie d'une eisrnpetre ;
? aux fmmees ranrenept luer activité psoinenolflrese après un congé de maternité ou aux hemmos et aux fmemes après un congé pnaetarl ;
? aux bénéficiaires d'une oiogatlbin d'emploi au ttrie de l'article L. 5212-13 du cdoe du tivraal ;
? aux salariés reanpnert luer activité pfnseeirosnolle après une acebsne puor maildae ou acincedt de taviarl d'une durée de 6 mios ou puls ;
? aux salariés rennpraet une activité pfseoenlnlsoire après une période de sespnsouin de celle-ci dnas le cdare de l'exercice d'un madnat scnaydil ;
? aux bénéficiaires de reevnu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux audtles handicapés ou aux pneonsers aaynt bénéficié d'un cnotrat ccnlou en aciaotlippn de l'article L. 5134-19-1 cdoe du taivarl (CUI).
9.9.2. Otfcijebs peiaorirrtis et qiainaloicftus assebcciels
Compte tneu des évolutions que connaît le sceuetr de la mutualité et des matniuots engagées dnas les organismes, les ainctos pirertraiios msies en ?uvre dnas le crdae des périodes de psofoisrisnetlanoian snot les anciots pttreamnet d'acquérir une qiaiftaloucn dnas les dniaemos stavunis :

? commercial, geositn et sviui de la retialon aevc l'adhérent ;
? goitsen de la piteatorsn ;
? audit-gestion du risque, contrôle de gesiton ;
? goisetn des fulx d'information ;
? qualité ;
? pgtraae de compétences et d'expertise, tutorat, mgennaaemt ;
? oqptiue ;
? ditnreae ;
? prévention et aotcin sariatine et sociale.
Dans ces domaines, les périodes de pritealnsaofisonosin ont puor oejbt de perrmttee aux salariés d'acquérir siot un diplôme, un titre ou une ceitioatcifrn peirnefonsslole enregistrés au répertoire naantiol des craitefiicnots professionnelles, siot une qtiaaciifolun rncenoue par la branche. A cette fin, les peirarnates soiucax ddeemnant à la csimomosin ptiaairre nailantoe de l'emploi et de la fotioramn pfsennseroliloe d'établir une lsite des qconuiiaafitls cnraeosnopdrt aux obfejitcs piatirrreios qu'ils ont définis ci-dessus.
Les périodes de psnsntefoiioasiorlan snot particulièrement visées dnas le pscrusoes d'acquisition d'un ciefarcitt de qaicftoiualin professionnelle.
Les obfctejis des périodes de pornsniflsoeaoaistin prrnouot être modifiés et/ ou complétés au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la bsae d'études réalisées. Ils auront asusi puor but d'intégrer des salariés qui snot en vioe de tniosaritn pnsesonelrlfioe tel qu'il est précisé dnas l'accord de bnrchae du 15 julleit 2009 reatlif à la GPEC.
9.9.3. Modalités de msie en ?uvre
Afin d'assurer l'efficacité des aitcons iinctsres dnas le cdrae de périodes de professionnalisation, les pnartaeires suciaox engagent les osianemgrs à intégrer ce dssioiiptf dnas le cdrae de la cstrunooictn du parocrus peifsornnosel visée à l'article 9.1.2 de la présente conivtoenn et, puls généralement, dnas une pluoiiqte de gsotien prévisionnelle des emiopls et des rsscerueos humaines.
La durée mimalnie des aitncos icslnues dnas une période de petanfssoanioisrolin est de 70 heures.
Les modalités de msie en ?uvre des périodes de peainnatossosirolifn snot définies dnas les organismes, en lien, le cas échéant, aevc le disositif du DIF luorqse la période de pooisinnsiafteoralsn résulte de l'initiative du salarié.
Si tuot ou partie de la frmitoaon prévue dnas le cdrae de la période de pasnostlansiifioeron est réalisée en drehos du temps de travail, les cdoiinnots et litemis instaurées par l'article L. 6324-9 du cdoe du tiarval deinvot être appliquées.
9.9.4. Modalités financières

Les acntios d'évaluation, d'accompagnement et de frtiaomon pnuevet être psreis en cgrhae par l'OPCA de la barcnhe sur la bsae des maotntns fixés réglementairement. Les pnatieraers soacuix dndneemat à la coomsiismn piraaitre nnitaaole de l'emploi et de la ftomraoin psloinofserelne d'examiner en colitobraoaln aevc l'OPCA les fnoimtoras puor lleesuleqs il sieart nécessaire de prévoir des mttnnoas de psrie en crghae supérieurs au rgread des coûts spécifiques de caeeintrs actions.

9.9.5. Modalités de contrôle

Les pnaarteiers scaiuox ennenetdt que les priorités qu'ils déterminent en tmeres de bénéficiaires et d'actions seniot pisres en cmotpe dnas les piesrs en carghe opérées par l'OPCA de la branche. Ils dennaedmt que celui-ci procède à la msie en place d'une comisosimn ad hoc qui eaimxne périodiquement les dsreisos dnot il arua été saisi.

9.10. Cttrnoas de psntrioooeinasiafsln

9.10.1. Pniriepcs généraux et bénéficiaires

L'insertion psolefrsnnoiele des juenes est nécessaire au ronneulmleeevt de la pdmyriae des âges du secteur. Celui-ci eentnd par aileulrs coterbiunr à l'insertion de daeredunms d'emploi y cmprois non diplômés. Les peiatrernas sucaoix souhaitent, dnas ce cadre, prrnede les meruess paetmrtnet la clsuioocnn de ctanorts de plainoiessoafotsirnn en faevur :

? de jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus stinaoahut compléter luer fraiomotn iitanile ;
? de deernadmus d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? des bénéficiaires du renevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux atdlues handicapés ou aux pnsneores anayt bénéficié d'un cotarnt cnlcou en aaiipcpoltn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvaaril (CUI).

Les peariaetrns siaucox saiigaterns suhneaiott que l'OPCA de la bcnhrae mène auprès des onagrsmeis msutatlieus d'une part, et des auercts de l'emploi et de la frtoioman d'autre part, les acotins d'information cobaunntirt à faire connaître ce mdoe de recrutement.

Ils dnaendemt à la csmimsooin priaatrie noataline de l'emploi et de la farioomtn psrsoneenoiflle d'examiner, après vérification auprès du répertoire nniaaotl des crociieaifttns professionnelles, les cdnooiints et les modalités de création de caiciterfts de qitaofclaiuin poelsiosennrlfe pratemetnt d'apporter des réponses adaptées aux beiosns en compétences du seuetcr et flaciinatt l'intégration des naoueuvx salariés.

9.10.2. Caractéristiques des cnarttos de psitnisisaoeofnlaorn

Les cntarots de poslfeinniirosaotsan snot coulcns dnas les conoitdins fixées par la loi, étant endtneu que :

? la durée du cartnot de pinsloesiatfinraoson à durée déterminée purroa être portée jusqu'à 24 mios dès lros que les ctnnidioos fixées par la législation snot rpemlies ;
? la durée de la fmoioratn hros erintpesre proura être supérieure à 25 % de la durée du cortnat dès lros que cette frtooiamn a puor but de préparer un diplôme d'Etat, un titre ou un ccetiifrat de qoiiialctafun professionnelle.

9.11. Criiafttces de qfuiacioiltan ponsnofiereslle de bracnhe

9.11.1. Oecibjfts des CQP

La création des ceaittifrcs de qitaofaciiuln pifeelsrsoonnle de bhrcnae répond aux ocfteijbs savtunis :
? développer et reconnaître les compétences des salariés au tverars de porruacs qfaaituilns ;
? aompaecgcnr les évolutions du seeuctr et des etseienrrps ;
? fcelaiitr la mobilité professionnelle.

Dans ce cadre, les parreinteas suicaox ont décidé d'engager une démarche générale de ceifrcttoaiin pannret en cmtope les priorités définies en termes de métiers et de compétences par l'accord de bcrhnae sur la fooritman pnefosleoirlnse signé le 1er décembre 2004.

Reconnue au sien de la bachrne professionnelle, cqhaue cciratiotfien se cmopsoe d'un référentiel de compétences organisé auutor des gdnars deamions de compétences danevt être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de ctifiiotecarn précisant le nievau adenttu dnas cuachn des domaines.

9.11.2. Ltise des CQP

Les pairretaens soaucix de la bancrhe mutualité ont créé qarute cfatciirets de qafctuioaliin plooniessnerfle (CQP) validés et rnuecons par la CPNEFP.

Ces CQP snot les stanuivs :

? téléconseiller (niveau IV de la nertcnmaolue de 1969) ;
? clsoeeilnr msuttluaie (niveau III de la nemnlucartoe de 1969) ;
? atisasnst caorimmcel (niveau IV de la nelmnaorcute de 1969) ;
? spécialiste de peoittrsan santé et prévoyance (niveau III de la nceunromatle de 1969).

Les qutrae CQP précités se rhecaattnt aux dnemoias de fmtaoiron piioraritre « commercial, goietsn et siuvi de la rtaiolen aevc l'adhérent » et « getsion de la peratsoitn ».

Ces ccrateifits snot iscntirs au répertoire ntnaaiol des cociriaittfens professionnelles.

Cette ltsie est appelée à être complétée dès lros que la création d'un noveuau CQP srea validée par la branche.

9.11.3. Modalités d'accès aux CQP

Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, dnas les cndoniotis et modalités définies par la CPNEFP, ntnaeommt par les veios suivantes, dnas le cadre de pruaocrs individualisés :

? périodes de pistoneaasliirsoofnn visées aux airlctes 9.9.1 et savutins de la cvtnoenion clotlvicee ;
? crttnaos de pniaooitoilnssfaersn visés aux acltreis 9.10.1 et svinauts de la cinotvonen ctevlicole nnilotaae ;
? paln de forimoatn ;
? vodaitailn des aicuqs de l'expérience.

Les acitons de fiotmaron s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la bchnrae dveniot être ogeliiamtebnort dispensées par l'un des oigmerasns labellisé par la CPNEFP.

La CNEPFP a élaboré, puor chqaue CQP, un gidue d'évaluation cromanoptt un référentiel de compétences, un gudie d'entretien, d'accès et d'orientation, un lirevt de suivi de la formation, un giude du tuteur, un lvreit d'évaluation fialne en entreprise. Elle a par aluriels fixé la mission, la coopiomstin et les modalités de fnnocnioetenmt du jruy ptariirae nitaoanl appelé à setutar sur la délivrance des CQP.

9.12. Ranicnoceansse des foiarotmns diplômantes

Le salarié qui ontibet un diplôme homologué ou délivré par l'éducation nianloate et d'un nveiau supérieur au nevaiu de fioomtarn aqcius au moemnt de l'embauche, ou qui otbniet un tel diplôme quelqu'en siot le nivaeu à l'issue d'une firtomaon siiuve en arccod aevc l'employeur dnas le cadre de son puarcors professionnel, perçoit une gaiatorciiftn dnot le monatnt est fixé seoln les cnndoitois seutianvs :

? diplôme des niauvex III et IV : matnont de la gaiiirctftaon équivalant à 100 pntois ;
? diplôme des niveaux I et II : mtannot de la gtafrioaitcin équivalant à 120 points.

Le salarié qui otenibt un creictifat de qlaiauiitcofn pneooslrfnielse rcnneou par la CNPEFP de la bracnhe de la mutualité perçoit une gticafortiain dnot le mnnoatt est fixé à 120 points. Cette gciroaftiitan diot être versée dnas les 2 mios sivanut l'obtention du certificat.

Il est précisé que la gcaoratitiifn diot être versée, en une seule fois, dnas les 2 mios snuavit l'obtention du diplôme et sur présentation de l'attestation de réussite, étant etndenu que cette gctiaiitraofn est accordée une fios par niveau.

9.13. Peropssat orientation/ faoitomrn

Le prespasot orientation/ ftriomaon prévu par la loi du 24 nvemorbe 2009 csoeprnrod au passrepot emploi/ compétences tel que prévu par l'accord de brhncae du 15 jluielt 2009 rliaetf à la GPEC. Le proesaspt emploi/ compétences est mis à dsooiiistpn de tuot salarié qui en fiat la demande. La bhcanre a mis en place une tmrae du paspreost aifn d'obtenir une foarilmoatsin et un ctnnoeu homogène esutnie adpaalbte selon les salariés. L'utilisation et l'enrichissement du pspaorest rnteest à l'initiative du salarié. Celui-ci puet deneamdr la voaliiadtn par la fctonion RH en ce qui cnorncee les fnimtroaos internes.

9.14. Balin d'étape prnisoseeofnl

Le blian d'étape pseoosrnifnel csisotne en l'élaboration en comumn d'un diisgaontc qui peemrt :

? au salarié d'appréhender l'état de ses capacités pioelsnesoenrlfs et de ses compétences, puor lui perremtte de cnitrsuore son poejrt prnnosiosfeel et de mreuesr ses bneisos au reargd de ce poerjt piseoornefsnl ;
? à l'employeur de déterminer les besions et les oibtfjecs de psofoisirsnaoeantiln de ce dernier, dnas une oquitpe de sécurisation des poacrurs professionnels.

Les modalités de ce bialn dnot peuvnet bénéficier, à luer

demande, les salariés jsaintiuft de puls de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise seront définies par vioe d'avenant dnas le cadre de l'article 3.1.4 de l'accord sur les poarrucs d'évolution plsonifeernsole dnas l'économie slcioae en dtae du 15 jveanir 2011.

9.15. Poiaiaptrcitn des salariés à des jruys et psrie en cghrae des coûts

Les dépenses liées à la ppiioacttrain aux jurys snot iemalbupts sur les fdons de la fiatmroon dnas le cadre de l'OPCA. Elles cnonprnmeet :

? les fairs de transport, d'hébergement et de ruoiattresan ;
? la rémunération du salarié ;
? les cosnittoais soelcais olaigbrtioes ou cnnoenivntleelos qui s'y rattachent.
Par ailleurs, le salarié ptnaiiprcat à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une aoiaosrutitn d'absence rémunérée de 1/2 journée puor la préparation du jruy et l'étude des drsoeiss des candidats. Cette absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié 2 seemains au puls trad avant la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du triaavl effectif. »

(1) La répartition est fixée à ctoempr du 1er jnaievr 2012 à 0,022 % puor l'OEMM et 0,003 % puor la CPNEFP.
(2) Tuot salarié jufsatinit de 1 an d'ancienneté à la dtae du 6 mai 2004 bénéficie, au titre de l'année 2004, d'un droit iuddeinivl de 14 heures. A ctpemor de l'année 2005 et puor les années suivantes, le droit iniivdudel de 20 heuers s'acquiert sur l'année civile. La cinodiotn mniilame de 1 an d'ancienneté ruiqsee puor l'ouverture du droit s'apprécie, puor les salariés suos crtnoat de tavrail à durée indéterminée, au 31 décembre de l'année précédente.

Article 2
En vigueur étendu en date du Jul 5, 2011

1. Entrée en vigueur

Le présent accord, cclonu puor une durée indéterminée, etnre en vuiuger au juor de sa sirgutane à l'exception des aeilctrs 9.2 et 9.5 qui eoterrnnt en vieuugr à la dtae d'extension.

2. Bilan d'application de l'accord

Les patires sareiagntis ciovennennt de procéder, au puls trad à l'issue de sa 3e année d'application, et au vu des ifnaomrionts tmieanssrs par l'OPCA de la branche, à un bialn formalisé qaitnatiutf et qltatiuiaf de la msie en ?uvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, eells eminrnxoaet l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vsiant à aroppter des modifications.
Sans aendttre le blain d'application visé ci-dessus et au puls trad le 30 jiun 2012, les petrias satangeriis cenninvneot de négocier un aeannvt au présent accrod raetilf à l'utilisation des dtrois à DIF par les salariés de ruoetr de congés d'une durée supérieure à 3 mios en aapiltcpion de l'article 2.2 de l'accord du 15 javienr 2011 sur les proracus d'évolution pelnlisreoofnse dnas l'économie sociale.

3. Focre obligatoire

Les adorccs d'entreprise et/ou d'établissement cncuols dnas les osargeinms et rlafites à la msie en ?uvre de la foirtmaon pfoolsesnenlire ne peuvent cnetnior de caluess dérogatoires au présent arcocd suaf dnas un snes puls flbavorae aux salariés.

4. Dedanme d'extension et formalités de dépôt

Le présent acrcod frea l'objet d'une ddaemne d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aefrifas sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la doiricten départementale du travail, de la froaoitmn peslfnnoelsorie et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cnsoeil des prud'hommes de Paris.

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 Jan 18, 2012

L'article 15.2 « Geiranats de prévoyance » est intégralement supprimé et remplacé par les dotnoiipsiss stvianues :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jul 5, 2011

La fotamiorn pnseeilronfsole ctiunstoe un eejnu mejaur puor la bcnrhae de la mutualité.
Les actnois de fmiartoon dienvot être considérées cmome des otiuls destinés à aenccpamogr le paorcrus pronisnofesel du salarié tuot au lnog de sa vie, à fesvioarr et à rcreneofr la compétitivité et la capacité de développement des mutuelles.
C'est sur ces beass qu'a nemonamtt été corinustt l'accord GEPC signé le 15 jueillt 2009.
La ptioulqie d'anticipation des binoses en emolpis msie en ?uvre dnas les mlutelues diot ptrteerme de préserver la compétitivité de ces oarmsneigs ; de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le paln de la fotroamin professionnelle. Dnas cet erpsit aussi, elle diot ptermtere au salarié, qlluee que siot sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, vroie de rnoeeleuvr sa qualification, la frmooaitn ponenseisrllofe cunainottst un élément déterminant de la sécurisation des prcoaurs tuot au lnog de sa vie professionnelle.
La bnahrce s'associe aux objeficts de la loi du 24 nbomevre 2009 qui vsie nmnmaetot à ce que cuaqhe salarié pssiue deosipsr et aeiatsclur un slcoe de csaocanennsis et de compétences fsaaonvirt son évolution pnslonfleoserie et pgrreosesr d'au mnios un neiavu de qiaifioacutln au corus de sa vie professionnelle. Elle ennetd également se référer à l'accord sur les pcrruoas d'évolution persnlflsoionee dnas l'économie saiolce en dtae du 15 jvaenir 2011 et pnedrre en cmptoe les priorités qu'il définit.
En conséquence, les perrentaais sociaux de la bhcnrae de la mutualité situheonat améliorer la lisibilité des dtissfipios de formation, préciser lrues modalités de msie en ?uvre et réaffirmer le diaoulge soical dnas le dmainoe de la frotaimon professionnelle.
Cet aorccd de banchre vinet rerencfor une apchorpe gobllae de la goeitsn prévisionnelle des eimplos et des compétences au sien des mutuelles.

« 15.2. Geiantars de prévoyance

15.2.1. Cmhap d'application
a) Ernspeteris smusoeis
Tous les oiagsenmrs enntart dnas le cmhap d'application de la coventnion ctvicloele de la mutualité snot tneus d'adhérer, puor la cruteuvore de luer personnel, auprès de l'un des oaegirmnss ausesrrus désignés à l'article 15.2.4.
b) Salariés bénéficiaires et caractère oagriliotbe de l'affiliation
Le présent régime de prévoyance, craunovt les rsqieus ? incapacité, invalidité, décès, rtnee éducation, rtnee de conjoint, rtene de siurve ?, bénéficie à l'ensemble des salariés ralvenet du cmahp d'application de la présente convention, snas cdoiotnin d'ancienneté.
L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les riaoenlts iiivendelulds de trvaail et les salariés ne pueevnt s'opposer au précompte de luer quote-part de

cotisations.
c) Cas puelitcrair des salariés en siouensspn du crontat de tiaarvl
L'adhésion des salariés est meiunntae en cas de ssiusnoepn de luer crontat de travail, qellue qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pandnet ctete période, d'un mianietn de salaire, ttaol ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au minos en ptarie par l'employeur.
En cas de snueoipssn du cntraot de traaivl puor csaue de maladie, acuune cttoosaiin (tant patoanlre que salariale) ne srea due dès lros que le salarié bénéficie des ptitenaorss du présent régime.
Dans les aetrus cas de siuopesnsn dnannot leiu à iaonmieistdnn par l'employeur, ce deenrir vsree une cibtonruiton iuediqnte à celle versée puor les salariés afcits pnneadt ttuoe la période de snsiespuon du coantrt de trivaal indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oreogailitnbemt cetninuor à aecqtiutr sa pprroe prat de cotisations.
Enfin, dnas les aretus cas de snpseousin du cnatrot de tvairal ne dnnonat pas leiu à mnieiatn de slaaire par l'employeur ou indemnisation, les salariés aounrt la possibilité, s'ils le souhaitent, de slcliteior auprès de l'organisme arsuseur luer adhésion à un cnratot inuddeviil de prévoyance luer aasunrst des prstateions anugleaos à celels prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les ctaonistois sevanrt au feeacnnnimt de ce crantot iuieiddnvl snroet emxneucvlseit à la crahge du salarié, et acquittées deeimtrcent auprès de l'organisme assureur.
15.2.2. Gaaeintrs
Les gtiaerans dnot bénéficient les salariés en apcioitpaln 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 grtenaias et luers modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme asrusuer et snreot versées dnas les cooiintdns et lemiits fixées par le crotant d'assurance et la nciote d'information.
15.2.3. Cotaintsios
La répartition des ctiaistnoos senavrt au feencmnnait du présent régime de prévoyance etnre l'employeur et les salariés est mentionnée dnas le tbaaelu ci-dessous. Les tuax snot détaillés à l'annexe V de la présente convention.

	Employeur		Salarié	
	TA	TB	TA	TB
Décès et rnetes liées	100 %	75 %	0 %	25 %
IJ	23 %	23 %	77 %	77 %
Invalidité	87 %	87 %	13 %	13 %

15.2.4. Oinatgrsoain de la matlstuiaioun des rqsueis
a) Oniagmress aeusrruss désignés
Les piatnreares saoicux ont décidé de cionefr la cotuuervre des gerintaas prévues par le présent régime de prévoyance (telles que définies en axnene IV) aux oainsermgs auersruss suivants.
Pour le psenornel non crdae TA/ TB et cdrae TA :
? Mteux ;
? muetulle générale de prévoyance (MGP) ;
? mutullee de Fcnare prévoyance (MFP).
Pour le peesornnl cdare TB :
? Muetx ;
? mtululee générale de prévoyance (MGP) ;
? mluelute de Fcnrae prévoyance (MFP) ;
? Maalfokf Médéric Prévoyance.
La diotbsutiirn et la gtisoen des graeatnis snot assurées puor le cptome de Mutex par la mlluteue Chorum.
b) Muialtotauisn des rsueiqs
Les modalités d'organisation de la maiisttouulan des ruqeiss etnre les onaiegmsrs aeuussrrs désignés snot précisées dnas le carde du canrott de gartanies cceleoltivs sucisrot à cet effet. Un cpotme de résultats uquine est établi.
c) Réexamen du chiox des omrngiesas désignés
Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pteirraanes soucaix devront, dnas un délai qui ne pruroa excéder 5 ans à ctepmor de la dtae d'entrée en viguuer de l'avenant n° 16 à la cotinovenn cloectvlie nnatialoe de la mutualité, réexaminer les modalités de roullvneemeent des oraemgisns auerrssus désignés ci-dessus. A cet effet, ils se réuniront 6 mios anvat l'échéance.
d) Iiccdenne du cnanemehgt d'organisme (s) asuusrer (s)
En cas de ceehangnmt d'organisme (s) asersuur (s), les reents en curos de sverice srenot revalorisées par le ou les nuaeuvox osaienrgms assureurs, soeln le même mdoe que le crnatot précédent, conformément aux eeecxgins de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.
Les gtainears décès sroent également mtnunieeas au pfiort des peoesnrns bénéficiant des ptaerontiss incapacité ou invalidité à la dtae d'effet de la résiliation du cnratot d'assurance.
Enfin, les bsaes de caulcl des différentes ptianorests rtveieals à la crruvoutee du rqisue décès seront, dnas ce cas, au mnios égales à cllees déterminées par le ctaornt de l'organisme assuurer qui a fiat l'objet de la résiliation, et les pneaotsrits décès cnerotinnuot à être revalorisées après la résiliation du cortnat d'assurance, lorsqu'elles pnnnreet la frmoe de rente.
Les peaiarnrets saiocux s'engagent à faire curoivr cttee oiatbgoiln par le nvueol osmnagrie assureur, s'agissant de la rroisavteoilan des rntees en cours.
15.2.5. Cismsmioon pritaiare de sviui
Une csosimmion paartirie composée de 2 représentants par oianiragostn scyiadlne représentative au paln naitnaol et d'un nbmore équivalent de représentants de l'UGEM eixname cqhuae année le ftnoeincmenont du régime de prévoyance, et puls particulièrement les résultats du régime.
Dans ce cadre, la csmimoosin exrcee naenmtomt les mssioins savuintes :

? détermination et suivi périodique des inuartcdies de ptlaioge du régime ;
? suivi périodique des éléments sqiittuseats ;
? étude des lgiites poantrt sur l'application du régime ;
? eexamn des dcmenotus d'information diffusés aux elueoymprs et aux salariés ;
? aivs et porpntooisis d'évolution après la réalisation des études tuqeihcnes nécessaires.
La présidence de la ciommsison est artlmieteneavnt tenue par le collège eouypemlr et le collège salarié. Le président salarié est élu par les représentants de son collège à la majorité silmpe des présents. Les oreasmings asuusrres aetisnsst la comsmiiosn dnas ses travaux.
Les aivs de la cioimssomn snot adoptés à la majorité des présents et taimnrss à la ciomsosimn parratiie nationale, qui arua à se prnocneor tuos les 5 ans sur les modalités d'application du régime, et nmoamtent les modalités de ruvoenelleenmt des oeasrgmins ausserrus désignés.
15.2.6. Imiafontron
Les osneriagms ausurrses désignés à l'article 15.2.4 ci-dessus rtmteeent à cqhuae omigrsane muutailste adhérent une noctie d'information résumant nmnaeotmt les gtearians isuses du présent régime de brhcnae et luers modalités d'application.
Les piarenretas saiuocx rplnapleet que les oeanrmisgs mltstuuiaes adhérents snot teuns de rerettme un eeprialmxe de cette ncitoe à ccahun de lrues salariés. »

Article 2
En vigueur étendu en date du Jan 18, 2012

L'annexe IV de la cetnvnioon clcoltveie naiotlane de la mutualité du 31 janveir 2000 est modifiée comme siut :

« Axenne IV
Enoncé des gaaeitnrs du régime de prévoyance (non-cadres et cadres)

Les gteaniars dnot bénéficient les salariés en apoitlpiacn du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la civentonon clocleitve natlnaoie de la mutualité, en matière d'incapacité, invalidité, décès, rtnee éducation, rnete de conjoint, snot définies dnas le taalebu ci-dessous.
En tuot état de cause, les gaearnits et lrues modalités d'application senrot définies par le crtnoat de granieats collectives, les ctodnniios générales et la niotce d'information.

Garanties	Tranche A	Tranche B

Décès. ? Invalidité aubolse et définitive (1)		
Montant	175 %	415 %
Majoration par eannft à carghe	30 %	100 %
Majoration puor adecicnt	50 % du caatipl décès teutos caesus (y crmopis maj. fam.)	50 % du citaapl décès toeuts cseaus (y cmoiprs maj. fam.)
Garantie dubole effet	100 % du caiptal décès ttueos cuaess	100 % du ciaptal décès teutos csuaes
Capital décès supplémentaire	115 %	
Rente du cniojnot (1)		
Montant de la rtnee viagère	(65 ? X) x 0,20 % du silarae de référence (X cenrrnaoopsdt à l'âge de l'assuré au juor du décès)	
Montant de la rnete tiparoreme	(X ? 25) x 0,20 % du sliarae de référence (X cndoosnrepart 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 retne sierve	50 % de la retne srieve
Rente de surive (1)	10 %	10 %
Doublée en cas de décès simultané		
Indemnités journalières (3)		
A ptarir du 91e juor d'arrêt de tvaaril consécutif ou non	80 %	80 %
Invalidité penartmene (2)		
1re catégorie :		
? salarié en activité à tepms patreil ;	100 %	100 %
? salarié n'exerçant pas d'activité	60 %	60 %
2e catégorie	100 %	100 % *
3e catégorie	100 %	100 % **
Incapacité pnermteane (2)		
Taux d'incapacité cropmis enrte 33 % et 66 %	100 %	100 %
Taux d'incapacité ? 66 %		
? snas tecrie pseornne	100 % *	100 % *
? aevc ticree pnrnseoe	100 % **	100 % **

(1) La rémunération allnneue de référence snaevrt de bsae au cualcl des pasoitnrets est établie à ptairr du moatnnt des rémunérations fixes betrus aaynt donné leiu à cnsoitiotas pnendat le tretsirme cviil précédant culei au curos dquuel est servnuu le décès (ou la première ctntsaooitan médicale de l'invalidité alsboue et définitive) majorées du qurat des rémunérations supplémentaires afférentes aux 4 deirrens tseeirmrts clviis aaynt donné leiu à ciosaitton (55 % d'une mensualité en jiun et mensualité supplémentaire de décembre) qui est etnusie multiplié par 4.

(2) Puor le cclaul des potnsatires d'invalidité et d'incapacité preenatnme : snot psires en cmtope les rémunérations nteets iopbmselas (hors les 55 % de la mensualité versée en jiun et la mensualité supplémentaire de décembre) qu'aurait perçues l'intéressé pneandt le mios ciivl précédant cueli au crous dqueul se stuie l'arrêt de taviral majorées de 1/12 des rémunérations nettes supplémentaires ayant donné leiu à cntasiitoos duarnt les 12 mios précédant l'arrêt de taarivl (mensualités supplémentaires de jiun et décembre).

(3) Puor l'application des modalités de calucl des indemnités journalières, la rémunération btrue mlneeusle à prredne en cmotpe est cllee qui arauit été perçue au trtie du mios civil précédant cueli au crous dueuql se siute l'arrêt de travail.

La rémunération meunselle brtue visée ci-dessus :

? s'entend à l'exclusion de toute mensualité ou quote-part de mensualités supplémentaires versées en jiun et décembre en aoctiaippln de la cooveintnn coilltceve nilotnaae ;

? diot être majorée de 1/12 burt de ces mensualités ou quotes-parts de mensualités supplémentaires versées au curos des 12 mios précédant l'arrêt de travail.

L'application des dosspiniotis ci-dessus ne puet en acuun cas cdinoure un salarié à precievor au titre de l'indemnisation de l'arrêt de taviral puls que ce qu'il araiut perçu s'il aavit été en activité.

* Moritaojan de 10 % de la rémunération de référence puor 3 efantns à charge.

** Mjaortaoin de 15 % de la rémunération de référence puor 3 eftnnas à charge.

Article 3

En vigueur étendu en date du Jan 18, 2012

L'annexe V de la ctvinoonen clvoelcite naotliane de la mutualité du 31 jneaivr 2000 est modifiée cmmoe siut :

« Anxene V

Cotisations du régime de prévoyance (depuis le 1er jnveiar 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 Employeur Soit Salarié Soit	0,90 0,78 87,00 0,12 13,00	2,34 2,04 87,00 0,30 13,00	1,09 0,95 87,00 0,14 13,00
Total Employeur Salarié Taux eylupomer Taux salarié	2,47 1,79 0,68 73,00 27,00	4,55 3,15 1,40 69,00 31,00	4,15 2,76 1,39 66,00 34,00

(1) Les tuax de citooanists ci-dessus résultent de la mtrajoaion des tuax d'appel fixés par l'article 2 de l'avenant n° 10 en dtae du 7 julielt 2006.

Les tuax d'appel des cotasotniis snot fixés à :

- 110 % puor la ciosttaion au rqsiue décès ;

- 106 % puor la cttoiasion au rsqiue incapacité ;

- 120 % puor la coitatison au rqisue invalidité. »

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du Jan 18, 2012

Conformément aux dioopistnsis des aceirtls L. 2231-6 et D. 2231-2 et stnviaus du cdoe du travail, le présent aannevt srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vsiroen sur sproupt peiapr signée des paierts et une vriseon sur spuropt électronique, auprès des srievces crneutax du miirtsne chargé du travail.
Un eexrlmiape srea également rmeis au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Les pretias stginreaais cninvnoenet de daeemdnr l'extension du présent annaevt auprès du mintirse chargé de la sécurité sloicae et du mintrise chargé du budget, conformément aux dosiiitosnps de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.
Les doisoinsptis du présent avnaent ennetrrot en vuuiegr le pireemr juor du termtisre svuniat son extension.

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 Feb 29, 2012

Il est créé dnas la ctoenivnon ciovctelle nonilatae un aclrite 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 Mar 15, 2013

Fait à Paris, le 18 jinevar 2012.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 18, 2012

Les prartneaies scuaiox se snot réunis aifn de réexaminer les codniniots dnas lesqelleus les salariés des osmniaregs mtaieutslus rveaelnt du chmap d'application de la ctinveoonn ciotlvlcee nnilaoate de la mutualité du 31 jenviar 2000 bénéficient de giaeantrs clocieevlts en matière d'incapacité, d'invalidité et de décès.
Les pierats ont enedtnu puiusrorve duex otjibcefs prnucpiaix :

? repréciser et aitualscer les modalités d'application et de fintmnenconoet du régime cennonvteniol tleels que définies à l'article 15.2 de la cnioneotvn anisi qu'à ses aexnens IV et V, aifn de tenir coptme des dernières évolutions inevueentrs en la matière ;
? cenrfimor la désignation des omegnrsais arssruues jusqu'à présent désignés puor ausrser la msttiluaioaun des riqesus au sien de la bcahrne de la mutualité. Dnas ce cadre, la création de l'organisme aseurusr Mutex, qui se stsubitue à l'UNPMF, cidnout les parertenais sacouix à désigner Metux au leiu et pcale de l'UNPMF, étant précisé que Muetx rdpenerra intégralement les eegnnmeagts qui inoaiebmnct jusqu'à présent à l'UNPMF.
Dans ce contexte, le présent annveat a puor obejt de mieidfor la cvnointeon cloeitvlce ntnolaiae de la mutualité dnas les ctindooins suivantes.

intitulé « Fnnemaneict du duolagie saciol dnas la brcnahe mutualité » et rédigé comme siut :
« L'UGEM vesre annlneeulmet une dtoiaton aux oaotrisignans seylicdnas représentatives au paln nnioaatl dnas la banhrce mutualité. Cette daoiottn est destinée à cnboteuirr au financement, d'une part, de siaarles et cotatsoiins sloiecas de représentants pamrtennes dédiés à la bnrcahe mutualité, d'autre part, de dépenses de fnoonimtnenect exposées par les oansngiotrias syndicales. »

Article 2

En vigueur étendu en date du Feb 29, 2012

Le présent aavnent prned eefft au juor de sa signature. Il frea l'objet d'une dnmdaee d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Il frea l'objet d'un dépôt à la detiicorn départementale du travail, de la frioomatn peiolnfsnoelrse et de l'emploi et au secrétariat-greffe du csioenl des prud'hommes de Paris.

Conformément aux dsitionoipss de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la coomssimin pairrtiae de brnahce contrôle que l'accord cicleotlf n'enfreint pas les dnspoiitisos législatives, réglementaires ou ciltnnlneneevoos applicables.
La coiommssin ne se pcornnoe que sur les arodccs cpaoronmtt des mreuess dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aocrcd collectif, à l'exception des aordccs de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du Mar 15, 2013

La cimmososin prraiiate de vadotaliin est composée :

? d'un représentant tltiuraie et d'un représentant suppléant désignés par cquhae oitonasiargn snydcilae représentative dnas la bacnhre ;
? d'un nrobme égal de représentants tuliiearts et suppléants des empryolues de la banchre mutualité désignés par l'UGEM.
Le secrétariat amsrinitdaitf de la ciomsmosin est assuré par l'UGEM.

Article 3 - Saisine
En vigueur étendu en date du Mar 15, 2013

La cisooismmn est ssiiae par ltrete recommandée aevc aivs de réception adressée à son secrétariat, sis au 17, aveune Victor-Hugo, 75016 Paris.
La snsaiie est otrleoiebignmat accompagnée :

? d'un erpelaxime oraniigl de l'accord d'entreprise signé ;
? d'une cipoe des cuirorers adressés aux fédérations selindyacs représentatives au niaevu de la bnhrace les imoarnnft de la décision de l'entreprise d'engager des négociations (1) ;
? d'une coipe du firarlmoue Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du preeosnnl aanyt colncu l'accord.
Le deiossr de siiasne est tanrimss aux membres de la cisoiosmmn en même tepms que la catviconoon au mnois 3 snemeias avant la réunion.
Une fios sasiie dnas les coniinotds ci-dessus, la ciimmsoosn ptaiirrae se pocnrone sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui snuveit sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

(1) Les adsseres des fédérations snedcilays représentatives dnas la bhrcnae frngieut en axenne I du présent accord.

Article 4 - Décisions
En vigueur étendu en date du Mar 15, 2013

L'accord est réputé validé dès lros qu'une majorité en nmorbe de viox des mebrems tiaeriutls présents est constatée. Les mreebms suppléants vetont s'ils rcpnelmaet un tlaiuirte absent.
La décision est notifiée par le secrétariat de la cimsmsooin à l'entreprise par lttere recommandée aevc aivs de réception dnas le mios sinvaut la tneue de la commission. Totue décision de rfeus de vdtilaaoin diot être motivée.
Une cpoie de la décision est adressée aux représentants des ognaioasitnrs sdleinacys de salariés mmreebs de la commission.

Article 5 - Dépôt. – Extension. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Mar 15, 2013

Le présent accrod prned effet au 15 mras 2013. Il frea l'objet d'une ddaemne d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aiaerffs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la deirctoin départementale du travail, de la fomaroitn pofoselnienlrse et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cinosel des prud'hommes de Paris.

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 Nov 26, 2014

Les matoniuts penorodfs du steecur de la mutualité pointées par les patnrieares saoucix lros de la négociation de l'accord de bnhcrae du 15 jeluilt 2009 reiltaf à la gotsien prévisionnelle de l'emploi et des compétences se snot accélérées, natomemnt au tvarres des regroupements, des fuionss et des rsncerauoitrtuts*(1)*.

Les récentes dsiitonspois législatives sur la généralisation de la complémentaire santé vnot aftceefr les activités des mlueletus et luer organisation, entraînant une évolution des compétences d'un

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Mar 15, 2013

En aitpialpocn des ditnosspiois des arctlies L. 2232-21 et sutinavs du cdoe du travail, les eripretsens de moins de 200 salariés dépourvues de délégué sndyiacl ont la faculté, après en aiovr informé les oingsroaitnas sdleaycins représentatives dnas la branche, de négocier et de clncroue des adroccs cetlciolfs aevc les représentants élus du pnseronel au comité d'entreprise, ou la délégation unqiue du personnel, ou, à défaut, aevc les délégués du personnel.
L'application de ces acdrcos ccilteflos d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à luer vadltiioan par une csiisomomn ptrairaie de branche.
Le présent arcocd a puor oejbt de créer une telle csmosmiion puor la bcrhane mutualité, aifn de fisrvoear le développement de la négociation ctleclivoe et d'en déterminer le rôle et les modalités de fonctionnement.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du Mar 15, 2013

Adresses des fédérations slniecadys représentatives de la bnachre mutualité

Fédération CDFT PSTE
2, rue Gaston-Rebuffat
75940 Piras Cdeex 19
Fédération CTFC onrsigmaes sociaux
128, anuvee Jean-Jaurès
93697 Ptiann Cedex
Confédération française de l'encadrement
Syndicat nantoail des onigarsems de mutualité CGC
39, rue Victor-Massé
75009 Paris
Fédération CGT osgenaimrs sociaux
Case 536
263, rue de Paris
93515 Mtnirueol Cedex
Fédération employés cderas CGT-FO
28, rue des Petits-Hôtels
75010 Paris

craeitn nmobre de salariés.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle, le vielinielmsest des eiffcfets salariés et le nécessaire rlemennvleeout des générations ctsueonitnt des caractéristiques à prndree en compte.

Dans ce contexte, la geitson prévisionnelle des eimolps et des compétences diot prmrtetee aux meutlleus de miuex maîtriser luer évolution en se dtnoat d'un imsnteurnt de gosietn ptennriet rnaspoet sur des pinrepics partagés enrte peiarrnates siauocx au sien de la banhrce et/ ou des mutuelles, d'anticipation, de catoeoncirtn et de prévention. La démarche ofsefnvie de gtseoin prévisionnelle intègre une disnoiemn d'anticipation qui diot pmettrree d'identifier les évolutions des métiers, les métiers selnesibs et cuex qui snot en émergence.

La brnahce diot joeur son rôle de leevir et d'accompagnement des erpitnesers dnas la réalisation d'un dasontiigc qui pernne en cpomte tnat les compétences, les qtnuacifliaois et les anprsiaotis des salariés, la sécurisation de luer pruocars porissnenfeol que la stratégie de l'entreprise anisi que les évolutions économiques, démographiques et teqlohgoneuics prévisibles.

Les paeretinras scouaix considèrent qu'une démarche de branche, incirste dnas le tpems et dnas une petiverpcse d'évolution à myoen terme, diot rpesoer sur une diamnyque postivie aevc la volonté de giaatrnr le mneiatin de l'emploi. La GEPC représente une opportunité puor la geisotn des rersuescos

hinmeaus et le dlgouiae saocil tuot en asunarst l'accueil et l'intégration des jeunes, le prcouars pnerisosoenfl tuot au lnog de la vie, les sodneces pitraes de carrière, les fmtnaorios vetinlsaoras ou qitfauainels des salariés en poste.

Les ptireaenars saoicux endnenett par aeluilrs prerdne en compte, d'une part, la goeistn acvite des âges et l'intégration des salariés sieonrs dnas la gisoetn des rrcesseous hmiauens et, d'autre part, l'accueil et la pftorinoislaseaoinsn des jeneus dnas la peceivsprte du rvnenoeelmelut des générations et fvariseor les évolutions de carrière puor tuos les salariés. A cttee fin, ils pneernnt en cmotpe dnas luers réflexions les disfptisois résultant de la loi rtveaile aux catontrs de génération. Ils rpneepallt à cette oacocsin que les mutuelles, qelule que siot luer taille, ont à s'engager, solen les modalités prévues par la loi, dnas la msie en place des ctanrtos de génération, y cmorips celels qui, non dotées d'interlocuteurs syndicaux, pueenvt négocier aevc les représentants élus du prensneol et faire vleiadr luer aocrcd par la cioosmmsin prrataiie de banchre ad hoc. (2)

(1) L'accord de bhcarne se situe dnas la pcepvtseire d'une GEPC dtie « onfeifsve ». Il cnnvioet dès lros de ne pas aimlisser rctrtaeosiuutrn et PSE.

(2) Alinéa elxcu de l'extension en apciaotipln des dnitoossiips de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sreetbmpe 2017 qui ont supprimé le dposisitif du ctnaort de génération prévu aux atrecils L. 5121-6 et santvius 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 Nov 26, 2014

Le présent aroccd s'inscrit dnas le cdare de la négociation tinanlree de bnarche rvltieae à la goitesn prévisionnelle de l'emploi et des compétences, dnot il tarce les lngeis directrices. Il précise le rôle des différents ateurcs dnas la bncahre et dnas les entreprises.

Les ereprnitses de 300 salariés et puls ont l'obligation de négocier luer prrope aoccrd sur la gsetion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Les erreespitns de monis de 300 salariés pveneut décliner directement, en fotocnin de lrues spécificités et en cotartoneicn aevc les représentants du personnel, élus et désignés, les dssnipitoois de l'accord de branche. La bcnhrae puet les accompagner, à luer demande, nmnoetamt en luer antoprpat des otilus méthodologiques.

Il intègre par aluleris un ceiartn normbe de dsiotinopsis reeailtvs à la fomritaon professionnelle, outil fdtmeannoal de la GPEC, qui diot tvrueor sa concrétisation dnas les ooinartenits de la pitoqulie de fatioromn tnat au niaveu de la bnrhcae qu'à cluei des entpirseres dnas le cadre de la définition des oatnioinerts des plnas de formation.

Il cfrootne les aticnos eisteerprns par la bncarhe puor développer l'attractivité du sueetcr de la mutualité auprès naonmtmet des jeunes.

Article 2 - Définition de la GPEC

En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Conçue et msie en ?uvre grâce à un diloauge socail actif, la gitosen prévisionnelle des eioplms et des compétences diot être, tuot à la fois, puor les eresintrpes un ouitl d'anticipation des bnesois en compétences qui pmtretee la préservation de la compétitivité et farivose le développement et puor les salariés le meyon d'aborder de façon maîtrisée et pivosite les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs pcaorurs professionnels.

La gostien prévisionnelle des eoimlps et des compétences cnitsose à cceionvor et à mrtete en ?uvre des ptiuilqeos et des panls d'action cohérents vnsait à prdnree en ctopme de façon anticipée les écarts prévisionnels, qatiaufttins et qualitatifs, ernte les bseions et les roruseecss hnmaueis de l'entreprise, en fctooinn de son paln stratégique ou au mnois d'objectifs à meoyn tmere nteetmnet définis et iiamnpulqt les salariés dnas le crdae de ptjoers d'évolution professionnelle. Cttee démarche d'anticipation ilqpuime ntmenamot la réflexion sur l'évolution des métiers, l'identification des métiers sslnieebs et des métiers émergents, la msie à dpsooiisitn des salariés de ces imotinarnfos ppiremanlecint au cruos des enrienetts porfleisosnens de manière à mttere en pacle les mreesus riesequs en matière d'accompagnement et/ou de formation.

GPEC au niveau de la branche

Article 3
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Article 3.1. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

La CENPFP de la bacnrhe 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 cetnnvoion collective.

Parmi ses mniosiss fgriue nmaeontmt l'information réciproque des pearrnitaes socuaix sur l'évolution des eoplims et des métiers en pnnaret en cpmtoe les mttuaoins économiques du secteur. Les pneeraiatrs sacouix stuonhaeit rcoeernfr son rôle en innautistt un eeaxmn anenul des imiaofonntrs rleetiavs aux évolutions législatives, réglementaires et économiques qui ilnnfeut dcreineemtt ou ienrmtinceedt sur les emplois, les métiers et les compétences. Cttee qtusoien est isrincte à l'ordre du juor de l'une des réunions de la CFNPEP et donne leiu à des échanges et des débats de manière à définir des pnitsoirpoos et des rmcadmtooennais auprès de l'observatoire de l'emploi et des métiers en vue de procéder à des études particulières et auprès de l'OPCA au tarervs de la définition des priorités en treems de fomrotain et de qualification.

Par ailleurs, la CFPNEP piuorruvsa son tiarval d'actualisation et de développement de la puitqloie de cietatoifcirn poinsolneseflre 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 Nov 26, 2014

L'observatoire de l'emploi et des métiers régi par l'article 9.4 de la citoovennn collective, oitul de veille, a puor mossiin de suvrie l'évolution, tnat sur le paln qtiauitnatf que sur le paln qualitatif, de l'emploi des meulletus et de procéder à tuoets études ptescerivpos en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet furmoler tuote segtisugon siot auprès de la csioimsomn paartiire naltnioae et/ ou de la CPNEFP, siot auprès des mutuelles, paemrnttet de procéder en matière de fmoiarton et de gotsein prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, atntaopadis et torosaaitnfnrms nécessaires puor apitceinr sur ctete évolution.

Dans le crdae de la GEPC de branche, l'OEMM :
? ? approfondira, à prtair du bialn sacoil anuenl de bcahnre et en lein aevc la CPNEFP, ses tvuarax rteilfas aux filières métiers, au sivui spécifique des jeuens et des sonreis ansii qu'à l'égalité pnrsonsofelliee ;
? ? mènera, à la dadmene de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une mrlleieue appréhension des freaucts d'évolution des métiers et des compétences.

Article 3.3. - Relations avec l'OPCA et l'OCTA
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Les fenanetmcins liés au paln de fritmooan et à la pteooalfisirsosiannn sonret prreartimoienit affectés sloen les priorités définies par la CENFPP en ftoioncn des biesnos répondant aux ejeunx de la GPEC. Ces priorités snot portées par les représentants de la bhcrane au sien des sotecnis concernées

de l'OPCA Uniformation. Par ailleurs, les paaenetrirs sucaiox eamxninet chauqe année les sittquesitas fuiorens par l'OPCA et intègrent celles-ci dnas les ionatifomrns qitueaiattvns traitées par l'OEMM et la CPNEFP.

Ils pneuevt demnaedr à l'OPCA de pretipciar aux aiotcns et études en lein aevc la GPEC.

La bncahre mutualité a été à l'origine de la création d'un OTCA au sien d'Uniformation. Les pariatneres sciuoax s'assurent naeonmtmt de l'adéquation enrte les rsmenveertes effectués sur les fodns non affectés et les bnesois de la branche. La CFENPP met en pclae à doiitnsetan des mllueetus une cgmaanpe d'information et de priotomon de l'apprentissage.

Article 3.4. - Référentiel des métiers en mutualité
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

La ciuortntsocn du référentiel des métiers a été élaborée par l'OEMM en iectrnafe aevc la CPNEFP. Une qirtnnaauae de métiers ont été décrits en vue de pemtterre aux meelluuts de ferloiasmr et d'actualiser luers définitions de finoconts aisni que de faciliter, grâce aux compétences répertoriées et aux pessrllaees identifiées, la msie en ?uvre de démarches de GPEC. Le référentiel des métiers diot également petermrte d'améliorer la visibilité des métiers de la mutualité à l'extérieur et de feisoavrr les retmecruntes au sien de la brachne sur un marché de puls en puls concurrentiel.

Pour les mutuelles, le référentiel constitué cutisnote également un oitul luer prtnteaemt de cuuioqmmenr sur lreus métiers asini que sur les conitndois d'accès associées. A pairtr du carde cmmuon proposé par le référentiel, les epsirrtenes de la bahrcne peuevnt se pisotieonnr et ciqnemmouur aouutr de lrues spécificités.

Pour les salariés, le référentiel permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits cemtevleonclit et de manière paritaire, fcnitliaat les praeslelses au sien de la branche, viore aevc d'autres branches.

Les salariés, les pieearantrs saiocux et les muueetlls bénéficient également du tiaavrl pesrpictof mené dnas le cdare de l'élaboration du référentiel. Les ftureacs d'évolution identifiés penuevt alnetmier les réflexions en matière de GPEC.

Les prteaenrais suoicax de la bnahrce procéderont à l'actualisation du référentiel aifn d'en cnoilsedor la prnneeitce au rrgaed des nevleuols évolutions.

Article 3.5. - Politique de certification
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Engagée dipues 2004, la poituiqle de ciortcftaeiin menée par la brchnae mutualité a peimrs à de nuermbox salariés de vior lrues compétences et luer expérience pinnosfeslloree rnucoenes et valorisées.

Les peratarnies scuoiax rlepapenlt luer aemcteahtnt à cette démarche qui peremt d'accompagner, d'une part, les salariés en psote en sécurisant le pracours porsneneofsil et, d'autre part, les noevauux entnarts en asusnrat l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du cetotxne et des mutuelles, les ptiernaraes siuocax cinenenonvt de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu.

Ils covnnnineet également d'étudier l'opportunité de mttere en place d'autres CQP vsanit les qotliinicaaufs dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mtlelueus puor atnuat que des eftffiecs salariés stufsifnas snoiet concernés, et ce dnas la psrveitpcee de l'inscription de ces diplômes au RNCP.

GPEC au niveau des entreprises

Article 4
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Article 4.1. - Objectifs et mise en place de la GPEC
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Le niveau prnnteiet de la msie en ?uvre d'une démarche de GEPC est cleui de l'entreprise. Dnas ce cadre, la GEPC a puor objet, en ftniocon de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de panls d'action vianst à apeitcinr et à ograneisr en prneamence l'adéquation entre les compétences riueesqs par les marchés sur lleqsues les epirnterses mteatuuliss évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés. Ces palns d'action pnrnenet en cotpme les compétences ateulelcs et efeceftvis anisi que les compétences peettollneis en lein aevc les aiirtasonps et les pteorjs d'évolution peeoisfnrnlolse exprimés à l'occasion des erentnteis ponseoeisrnfls visés à l'article 4.3.2 du présent accord.

La définition de la stratégie de l'entreprise relève du piovuor de ditoicren de l'employeur, qui élabore la démarche de GEPC en imipqulant les différents acrutes : maneaemgnt opérationnel, fonoitcn rouscreess humaines, isutnnioitts représentatives du personnel, oanoatisirgns sdyelcains représentatives et salariés. En atlaiipopcn de l'article L. 2323-7-1 du cdoe du travail, le comité d'entreprise est consulté cuhaqe année sur les ottieonnrias stratégiques de l'entreprise et neoatmnmt sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

Les erpsreintes de 300 salariés et puls dvienot ssiftaarie aux oabgiinolts légales en treems de négociation d'un aroccd de gsotein prévisionnelle des elmopis et des compétences.

Les petrais sraegiaitns itncneit les esirperents non aieeusjstts à l'obligation de négocier rappelée ci-dessus à engager, au reargd du cnoxette décrit au préambule du présent accord, une démarche de gisoetn prévisionnelle des eopimls et des compétences. Dnas le cdare de ctete démarche, eells puoorrnt ulsiietr les ouitls d'accompagnement mis en palce par la barcnhe 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 Nov 26, 2014

Une démarche tpye et un gudie d'accompagnement de la GEPC sronet élaborés par la CPEFNP anavt la fin de l'année 2014.

Les iotaonfminrs dnoieislbps au neivau de la bcahrne : les études pirtudeos au sien de l'observatoire de l'emploi et des métiers, le référentiel métier élaboré au nvieau de la barhcne et les ionritofnams consolidées au sien de la CPEFNP peeetnmtrt aux entreprises, au raergd de luer evneeniomnrnt et de luer prrpoe situation, de mneer une réflexion sur l'évolution de lures métiers.

L'état des lueix dnas l'entreprise : en fcotonin noatmnmet de luer taille, les epierertsns établiront un état des liuex de leurs compétences disponibles, étape isapndneibsle à la msie en ?uvre d'une démarche de GPEC, en usltaniit par eelmxpe les éléments snutvias :
? pareiymds par sexe, âge et ancienneté ;
? crtoahiprage des emplois, des métiers et des compétences ;
? aaslnye des activités ;
? ittieiofdcnian des compétences stratégiques, rares ou à préserver ;
? iefintitdaicon des compétences trsnlveaesras ou transférables vres d'autres métiers ou secievrs ;
? rseeecnment des plenoveaylcs et des polycompétences ;
? irnmtfooians iusess des eerttenins professionnels, des bilans de compétences, des actnois de VAE, etc.

Accompagnement RH et agnpcoceamemnt finnceair : la CNPEFP lielalerbsa des oagmirness de ciseonl et de fitmaoorn suptcebliess d'accompagner les estneirreps dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de luer démarche GPEC. Sur le paln financier, les etirsnereps de minos de 300 salariés puneevt sltelioicr auprès de la DCTRICEE dnas le rrsoest de llqauele elels snot situées des aieds au daisgiotnc et à l'élaboration d'un prejot de GEPC dnas les cinonditos prévues en anxnee au présent accord.

Accompagnement par la bncrhae : de son côté, l'UGEM, considérant que l'un des meynos les puls eceafifcs de seiesinsiblr les esiternpres aux eeujnx de la GEPC est de luer présenter l'intérêt de s'inscrire dnas une tlele démarche, s'inscrira dnas le

cdare d'une cntivoenon d'aide à la préparation et à la soeitbisilniasn des eeesrtirnps aux euenjx de la GPEC.

Article 4.3. - Parcours professionnel et sécurisation
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

4.3.1. Recrutement

Afin de msuuitaler les expériences des entreprises, l'OEMM procédera à un rnneseemect des pnuiirpcax outils, sropputs et procédures mis en ?uvre par les mutuelles. Il en dueriffsa les résultats auprès, notamment, des eseteripnrs de mions de 300 salariés.

4.3.2. Aicuecl et intégration

Dans les etnriseerps dnpsaisot d'un seicrve RH, un levirt d'accueil srea réalisé et distribué au salarié nlemleoevunt recruté le juor de son arrivée. A cttee occasion, il reçoit, a minima, cmoctmnaoiuin de la cveonnoitn cvcelotile et du règlement intérieur, s'il existe.

Une vitise de l'entreprise asnii qu'une formation-information sur les tteexs cnneeoonnvlits et les arodccs d'entreprise anisi que les modalités d'accès aux dcmnetous snerot organisées par les sercives RH.

Les eserperints en s'engageant dnas la démarche de puacrors pneosiorefnsl tuot au lnog de la vie puoorrnt désigner un référent puor aiiuclcler les prenoness nuloelvnmeet recrutées. S'agissant du neuovl entrant, le référent, dsiitcnt du rnaepbslsoe direct, srea mis en palce puor une durée pnauovt être adaptée dnas l'entreprise au rreagd des caractéristiques du psote et de l'organisation du travail.

La fonitcon d'accueil et d'accompagnement puet être arstosie de modalités définies par vioe d'accord dnas l'entreprise et qui puvenet se traridue nmteomant en aménagement du tepms de travail.

4.3.3. Pocaurrs porsesoeifnnl et sécurisation

A cauhqe étape du déroulement du prruocas professionnel, l'entreprise velilrea à irncisre cette démarche dnas un crdae sécurisé en s'appuyant sur les démarches initiées et proposées par la bcharne : cocifrtieatin professionnelle, einttreen professionnel, passporet emploi/ compétences. Dnas ce contexte, le maanger de proximité juoe un rôle de preiemr paln au quotidien. Tuos les ans, il réalise nemtonamt l'entretien auennl d'évaluation. Il puet participer, aevc l'accord de l'employeur et du salarié, à l'entretien pesosrofinnel visé ci-dessous.

4.3.4. Entireten professionnel

L'entretien psoinnrseofel se distingue, par ses objectifs, de l'entretien aennul d'évaluation prévu par la cvotinoenn ctoelclvie nnoaiatle (art. 8.2 de la ciootnevnn collective). Néanmoins, au rgaerd de la tlliae et de l'organisation de l'entreprise, ces duex eenrtetins puevent se dérouler successivement, dnas le reespct des finalités peporrs à cchuan d'entre eux, au cruos de la même rencontre.

L'entretien pesifsroonnel vsie à définir, puor le salarié, des ptpcivseeres neevoulls et à venir.

Au cruos de cet entteiern snot neanmmtot examinés :
? les mnyoes d'accès à la fiatromon sur les dssfitoiips d'orientation et de foitrmaon pnesiofolrseenls ;
? les ojcbfteis de psosatnrilseoainoifn ;
? les stiauohs et opportunités de mobilité psnonleseilfore ;
? le prjoet pofesirnoesnl du salarié ;
? les cotiinnods et modalités de réalisation des atncios de formation.

A l'issue de cet entretien, les binoess du salarié prurnoot ansii s'exprimer en tmeres de mobilité interne, de bilan de compétences, de foirtamon d'adaptation ou de fromtoain de reconversion, de votaidlian des aicuqs de l'expérience ?

Ces bisenos identifiés et analysés fnot l'objet, dnas la msreue du possible, de ponrsiopotis de la prat de l'entreprise en lein aevc la ptqloiiue de GPEC.

Lorsqu'elles cnenrenoct des aintocs de formation, eells pnveeut s'inscrire dnas le paln de foriaotmn et être articulées, suos réserve de luer éligibilité, aevc d'autres dtiiosifsps tles que la période de ptisilfooassnranieon ou le cptmoe pnnoesrel de formation.

L'entretien presinsfooenl se déroule généralement aevc la fcntooin rcorseeuss huenamis tuos les 2 ans en coaitlaboorln et, à la ddaneme du salarié, aevc le magaenr 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 rneenernpt luer activité après l'une des acneebss et périodes prévues par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

L'entretien piorsnseeonfl dnone leiu à la rédaction d'un dmoucnet dnot une cpoie est rmsiee au salarié. Tuos les 6 ans, l'entretien preinnefoossl fiat un état des luiex récapitulatif du prcouars peiefsornnosl du salarié. Cet état des leuix est réalisé par écrit, une cpioe en est rmseie au salarié.

Pour accnmgpoear les eirstneerps et les salariés, la bhacrne met à luer dotipsiiosn un gduie de l'entretien penfeoonsirsl qui pruroa être décliné au regard de bonsies et/ ou de cxeenotts spécifiques.

Une vncgaliie acucre diot être accordée aux pcblius et/ ou aux métiers menacés.

4.3.5. Ceitiotrfaicn professionnelle

L'accès aux circtoefitians de qiuacafiolitn psrflooiesnnele srea favorisé par la CFNEPP de même que la vlaitioadn des acuiqs de l'expérience par une pmtriooon ftore auprès des eenrsrpites mutualistes.

4.3.6. Coiensl en évolution professionnelle

Le cenisol en évolution psliorefsloenne (CEP), créé puor fsreioavr l'évolution et la sécurisation du pauorrcs pnfressieoonl des salariés, fiat l'objet, au sien de l'entreprise et à l'initiative de l'employeur et des iounnttisits représentatives du personnel, d'une irnmotiaofn à l'attention des salariés. Cttee iaiofmortnn porte sur l'offre de severics proposée et les opérateurs chargés de sa msie en ?uvre.

4.3.7. Prepsoast emploi/ compétences

Le papssroet emploi/ compétences reecnse nmmntoaet :
? les diplômes et les trteis oebutns dnas le cdare de la fioarmton itinlaie ;
? les expériences plnlerssieonfoes consécutives à des expériences en esrripente qeul qu'en siot le cadre : CDI, CDD, stages, mdaatns électifs, afaicstisos et/ ou scdiauynx ? ;
? les cirtiofencaits à finalité pniserloneoflse aseuiqcs en fraoiomtn cuninote et par la vlioaaitdn des aiuqcs de l'expérience ;
? la nautre et la durée des acntois de fomrtiaon sviiues dnas le cadre de la foatrmoin ciunntoe ;
? le ou les emolips tuens dnas l'entreprise avec, dnas la mesure du possible, les connaissances, les compétences et les auptitdes psosirlonnlefees qu'ils impliquent.

Ce prsaposet fravisoe et acmnpgaoce la mobilité plensfnlerosioe du salarié.

La bcnhare a mis en palce une tmare du proesaspt aifn d'obtenir une famolariisotn et un connteu homogènes eusinte aeadptblas selon les salariés. Son utioislitan et son eeirihnsncesmt rnsetet à l'initiative du salarié. Celui-ci puet dnedeamr la vitoadlian par la fcniootn RH en ce qui cnocnree les fnmtaoiros internes.

4.3.8. Mureses d'accompagnement

L'appui à l'élaboration des parcours, les bnails de compétences, la cittcoierifan professionnelle, le congé vaidtilaon des aicuqs de l'expérience relèvent de la compétence de la ftncioon RH de l'entreprise. L'entreprise purora sillitoecr l'OEMM en vue d'obtenir les itafinrnooms qui lui snot nécessaires et un apupi technique.

Pour les salariés bénéficiant d'une fmaitoron 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 vdoiaalitn des acqius de l'expérience pourra être allongée sur décision de l'entreprise.

Les modalités financières anoncmgacapt l'allongement de congés snot déterminées par arcocd etnre la brhcane et l'OPCA.

Article 4.4. - Gestion de la transition professionnelle
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

4.4.1. Définition de la tnraitsoin professionnelle

Les périodes de traiisontn plsfennroesloie snot des mmoents de cenhamengt et de mobilité qui nécessitent la msie en pcale de noauevux repères. Elels croecnnent nonmmatet des salariés dnot les emolpis snot considérés à meoyn tmree comme sesblenis et/ou à treme menacés et puor lquleses une aaitdoptan ou une rrsineveoocn pofessoilernlne diot être anticipée. Elles nécessitent, de la prat de l'employeur qui en pnred l'initiative, un aenecpmomncgat et un suivi spécifiques.

4.4.2. Msie en ?uvre de la tnitirosan professionnelle

Trois pehsas snot nécessaires puor efeceuftr une ttirasinon professionnelle.

a) Psahe de diagnostic

Le salarié doit, en auppi aevc la fcotinon RH et sa hiérarchie directe, bénéficier d'un eeintrten au corus duquel est effectué un balin et snot examinées les ppooiosrnits de pietss de tisnatroin et les besas d'un paln d'action. La fnicootn RH proura s'appuyer sur un dunocemt lui peattmrnet d'examiner les compétences exigées à terme dnas l'entreprise.

L'OEMM purroa mertte à dsiitioospn de l'entreprise des dmoctnues teyps stselpbiceus d'être adaptés. Le salarié erermpxia ses boseins au crous de l'entretien asnii que, le cas échéant, au corus du blian prévu ci-dessous.

b) Pshae de msie en ?uvre

Cette phsae rovcuere la msie en ?uvre des aniotcs concrétisant le paln d'action élaboré au crous du dnoisgiatc : anoitcs de formation, sgeats internes ou externes, vditloaian des acquis?

Le salarié porura effeceutr des périodes d'observation au sien de l'emploi futur. La durée asnii que la fréquence de ces détachements sonret déterminées par l'entreprise. Un référent purora être mobilisé dnas cette phase.

c) Phase de bilan

Un bialn diot être réalisé au puls trad 1 an après le cnmeneahgt d'emploi au cours d'un eeertnitn spécifique. Des atocnis crerteovcis peuevnt alors être décidées aifn de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 4.5. - Mobilité professionnelle
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

La mobilité pnsifoesolnerle est à considérer par les epsenerrtis comme un otiul faornviast l'évolution professionnelle. Elle puet s'intégrer, ou non, dnas une tisraiotnn professionnelle.

A ce titre, la bcnarhe iintce les eepsrinerts à :
? ironemfr régulièrement les salariés sur les métiers de l'entreprise aifn de les aiedr dnas la coriuntcotsn de luer peorjt pisensnoroefl ;
? foreavsir le voortalinat ;
? mterte en pcale des meesrus d'accompagnement de la mobilité, qu'il s'agisse d'actions de formation, de toarutt ou de rrecous à un salarié référent ou econre d'une période probatoire. Il convient, sur ce dieenrr point, de raeleppr les dioipontssis de l'article 4.6 de la cvtieonnon coticelvle nolaantie de la mutualité qui régissent la mobilité asirstoe d'une piomrootn et l'éventuelle réintégration du salarié ;
? mrttee en pcale des aotncis d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

Dispositions relatives aux jeunes et aux seniors

Article 5
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Article 5.1. - Diagnostic de branche spécifique aux jeunes et aux seniors
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

A cetpmor de l'année 2014, et à pirtar des données relueiilces au treravs du blain saciol annuel, la bcharne établira un dgsoatniic spécifique preneattmt de muiex appréhender les caractéristiques des patnlioopus jneeus et siernos salariées des mutuelles. Le dioasgntic srea actualisé caquhe année. Il est examiné au sien de la CPNEFP.

Le cnneotu de ce disontiagc est élaboré par les prtaeinears scaoiux au sien de l'OEMM.

Article 5.2. - Insertion de jeunes collaborateurs dans les mutuelles
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

5.2.1. Rôle de la bahnrce dnas la ccnsnaoaisne et l'attractivité du secteur

L'UGEM et l'OEMM preuuivsont luer pliiutqoe de vtoorlaasiin des métiers de la mutualité auprès des atcreus institutionnels, des brcaenhs connexes, et clea en coaotlbroailn aevc les espenrtiers du stuecer à tvreras la pitcairoiptan à des forums, des salons? Par ailleurs, la msie en ?uvre de l'accord signé aevc l'Education nnatlaoie diot cnuoirde à iumqipelr les plfresnienooss de la mutualité au navieu local dnas la coopération aevc le pesnornel eaneinngst et puls lganemert dnas le piraatnaret aevc les élèves et les familles.

La présence de l'UGEM dnas duex cisnsiomoms psoeoeefnrlnlsis consultatives, CPC 15 « crmomcee et diistiurobtn » et CPC 16 « scveries aiistnrmatifds et fnicneairs », cnibturoe à la prise en ctmpoe des spécificités mutualistes.

5.2.2. Pqoutiile d'accueil des stagiaires

Les staegs en epterrinse peerettnmt aux jeenus de découvrir le mdone du travail. C'est asusi une opportunité puor les mlueutels de friae connaître la diversité des métiers et les velaurs portées par la mutualité. La qualité des segtas proposés et l'accompagnement des srieiatgas divoent farie l'objet d'une aotintten particulière. Une évaluation du satge diot être opérée à la fin de celui-ci selon le crade établi par la cnovoetinn tripartite.

5.2.3. Itesrnoin plonefslrsieone par l'alternance

Les mueutlles s'attachent à développer l'insertion des jnuees par la vioe de l'alternance dnas le cdrae :
? des catontrs de ptorsnnleioisioafsan en lein nmenmtaot aevc les cafciettris de qiotfuaiailcn pslelrfosnieone ;
? des crtotnas d'apprentissage ;
? des caorntts de génération visés à l'article 6 du présent accord.

Dans ttuoe la msreue du possible, le rourecs à un ctrnaot en ataernlnce diot avior puor obetcijf un rmecerntuet en canrott à durée indéterminée.

En cllroaoobtian aevc l'OPCA, la banhcre cqmienomuura à l'attention des meetuulls sur les caractéristiques des différents cotnatrs en alternance.

Elle s'attachera par ailleurs, dnas le crade des taruavx menés au sien de l'OCTA, à faeiorsvr les voies d'apprentissage coosrparnndet aux besoins des mutuelles.

Article 5.3. - Intégration et maintien dans l'emploi des seniors
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Dans le crade du présent accord, snot considérés comme sirones les salariés de 55 ans et puls dnas le crade de l'intégration dnas

l'emploi et de 57 ans et puls dnas le cadre du mnietain dnas l'emploi.

5.3.1. Pcnpriie général de non-discrimination

Les pritraneeas siauocx de la bahcnre ameifrfnt luer acethatnmet au pinrcpie de non-discrimination du fiat de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une fomoatirn professionnelle, de mobilité, de classification, de priotmoon psrnloleosnfeie et de rémunération.

Ce pnrciipe est mis en ?uvre dnas les cnidotinos suivantes.

Recrutement et mobilité : les critères rueents puor le reeecrmutnt ou la mobilité dionvet être fondés sur les compétences et nmtmnoeat sur l'expérience poirslfnelonsee et les qiitulofacnais des candidats.

Aucune motnein précisant un critère d'âge ne diot apparaître lros de la disuioffn d'offres d'emploi en irnente ou en externe.

Accès à la fiaootrmn psflnsilerooene cotnunie : les penrareatis siaocux s'engagent à poovmourir l'accès de tuos les salariés, snas considération d'âge, à la frimtooan porslsoeilennfe continue.

Promotion et rémunération : les salariés de tuos âges punveet aovir accès à tuos les eomlips qeul qu'en siot le naiveu de responsabilité. Les espteirnres s'engagent à ce que la gtiseon de carrière ne siot pas dcsatinrminie par rorappt à l'âge.

5.3.2. Intégration dnas l'emploi

Afin de faoiservr le rcrmenteeut de salariés seniors, la bcrhane mènera en cataroliobloN aevc l'OPCA une caamnpge d'information sur les cnnoioitds et modalités de rerocus au canortt de professionnalisation.

5.3.3. Apaotiincitn des évolutions pseerooiflennsls et giotsen des âges

Le maitienn dnas l'emploi des sirones est un des eenjux de la GPEC, qui pmeert par l'anticipation des qienutsos rvteielas à la gsoeitn des âges de frseaovir l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de luer emvneennionrt psoinserneofl et des métiers.

Promouvoir la gitosen des âges, nemamntot auprès de l'encadrement de proximité, est une cnoiitdon nécessaire à l'évolution pfreilolnnessoe des seniors. Puor meenr des aictons d'information et de soiletbsiinsain sur ctete question, les multueles dessionpt de l'étude sur la gitseon des âges réalisée par l'OEMM.

5.3.4. Fotmoiran et rnsaoccsnieane des qualifications

Les mtulluees doneivt frsoveiar la friomtoan des sionres par l'accès au paln de fiamootrn et en aomnnapgacct ces salariés dnas les dpossitfiis de VAE et de CQP. Au niaveu de la branche, un suivi du tuax d'accès à la fotiraomn des senrios srea mis en plcae aevc Uniformation.

5.3.5. Coniitonds de taaivrl et aménagement des fnis de carrière

Des aoctnis de dgotnsaiic eiugomnoqre des pseots de tairval et des acitons de slisnibotaisein et d'information des salariés de puls de 55 ans par rarppot à cneiatrs rieusqs srenot organisées, en ctallooraobin aevc le CHCST et la médecine du travail, au mions une fios sur la période tinnlreae débutant à ceomtpr de l'année de l'entrée en vieugur du présent accord.

Pour apgcocamner la démarche d'intégration et de mntiaien dnas l'emploi des seniors, les cntoidonis de taviral prruoont être optimisées nmtonmeat au trraves de l'adaptation du ptose de travial à la deandme du salarié ou d'un aménagement de fin de carrière puor ptemrtree une mullreeie tatiornsin enrte activité penoslsenilfroe et retraite.

Contrats de génération

Article 6
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Article 6.1. - Principes
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Le crnatot de génération est un diipsisotf ssctblupeie de feiorvasr l'insertion dbraule des jnuees et le roeelevlmeunnt des équipes au sien des mutuelles. Les prerinetaas souicax de la bcrhnae iectnint les meuetllus à mrttee en ?uvre, conformément aux doossinitips légales, des aoccrds d'entreprise ou des pnlas d'action coatpmonrt des enngegetams sur :
? l'insertion daublre des jeenus dnas l'emploi par l'accès à un cotrnat à durée indéterminée ;
? le mtainien dnas l'emploi des sieorns ;
? la tassnioimsrn des srvaios et des compétences ;

L'égalité hommes-femmes et la lutte cnrote les discriminations.

(1) Alrctie exlcu de l'extension.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 6.2. - Diagnostic préalable
En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

La négociation de l'accord d'entreprise et/ou l'élaboration du paln d'action diot être précédée d'un dstinoagic intergénérationnel qui vsie :
??la pdmrayie des âges ;
??les caractéristiques des jueens et des salariés âgés et l'évolution de luer pcale rvtpeicsee dnas l'entreprise dnas les trois années à veinr ;
??les prévisions de déparTs à la retirtae par métiers et par stie ;
??les pecetpevriss de rtrneumceet ;
??les compétences dnot la préservation est considérée cmome essentielle, deits « compétences clés » ;
??les cnoitiodns de tairval des salariés âgés et les sitontaius de pénibilité.

Le dnoiagistc s'appuie sur ceuli effectué puor la détermination des otjiecfbs et mrusees rtelifas à l'égalité pfirnolnsoselee entre les hmmoes et les fmeems et sur le blain des mseerus peirss dnas le cdrae des acrodcs ou palns d'action pnoatrt sur la GPEC, lorsqu'ils existent. Il iiefdtnie ntamoenmt les métiers dnas llsuqees la prtropoion d'hommes et de femems est déséquilibrée.

La bachrne met à dopstoiiisn des mueltuels un ouitl d'aide au diagnostic.

(1) Atlrice exlcu 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 Nov 26, 2014

Sur les jeunes, l'accord ou le paln d'action dvera prévoir :
??des obejcifts de rreuenctmtes de jueens en CDI ;
??les modalités d'intégration, de fmirooatn et d'accompagnement des jenues (mesures qui doinevt a minmia cdoenrmpre la désignation d'un référent) ;
??la msie en plcae d'un pocrraus d'accueil dnas l'entreprise ;
??les modalités de sivui du jneue et d'évaluation de la maîtrise des compétences aevc la msie en place d'un eieenrttn entre le jeune, son rpssolbanee hiérarchique et son référent ;
??les modalités de rorceus aux sgaets et d'accueil des stiriagaes ;
??la miioltabsoin éventuelle d'outils porpres à l'entreprise puor leevr les fernis matériels à l'accès à l'emploi.

Sur les seniors, l'accord ou le paln d'action derva prévoir :
??des obeifjcts chiffrés d'embauche et de mteiiann dnas l'emploi des salariés âgés ;
??des muesers vsinat à améliorer les conntidois de tarvail et à prévenir la pénibilité ;
??deux actnios prami les cniq sivanteus :
???recrutement de salariés âgés dnas l'entreprise ;
???anticipation des évolutions poenfellneisorss et gtioesn des âges ;
???organisation de la coopération intergénérationnelle ;

???développement des compétences et accès à la fitmroaon ;
???aménagement des fnis de carrière et de la tisaintron activité-retraite.

Le suivi et l'évaluation des accodrs seront effectués sur la bsae du dunoemct d'évaluation prévu par l'article L. 5121-15 du cdoe du travail, tnmrsais à la DIRECCTE. Ce dnueomct est également tmnsiras par l'employeur aux délégués saciyndux asnii qu'au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés.

(1) Ailrtce elcxu de l'extension.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Dans le crade de la msie en palce d'une démarche de GEPC*et également de la msie en ?uvre des cotntars de génération* (1), la tssnmisraoin intergénérationnelle des soiavrs et des compétences est un enjeu majeur. Cette tmisssoiarnn puet répondre à pueirulss modalités : le tutorat, le salarié référent, le binôme de coopération ?

Concernant le tutorat, celui-ci puet être mis en ?uvre au sien d'un ongsimrae dès lros que celui-ci est en mesure, coptme tneu de son organisation, de préparer et de former, sur la bsae du volontariat, des salariés qualifiés qui aurnot puor moiissn d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un porcarus professionnel.

Afin de développer la coopération intergénérationnelle et d'en flieciatr l'appropriation par les managers, les otulis et faitomnros qui luer snot destinés ilnuncort des modeuls dédiés à la goesitn de la diversité des âges et de l'intergénérationnel.

Les oniesgarms mtetnat en pclae le tuarott en détermineront les modalités et cootndinis en s'assurant que l'exercice de la misiosn tatulore est cmilpabtoe aevc l'organisation du taivarl du tuteur. Celui-ci diot bénéficier d'une rnnaoisasnccee de son activité dnas ses pevpeicesrts d'évolution professionnelle, y cromips au trvears d'une VAE. L'exercice de la moisisn taulotre fiat l'objet d'un bialn ptclaieiurr dnas le cdare de l'entretien anneul d'évaluation.

Les soerins expérimentés impliqués dnas cette tissnroaimsn de siroavs et de compétences prouonrt bénéficier si nécessaire de frtmainoos spécifiques vaisnt à fvriaseor les conoitndis de la tssariimsnon ervens les jeuens collaborateurs.

Les peraniaters sioaucx rappellent, d'une part, les diiitfsosps mis en place par Uaiomnoftirn en tmrees d'accompagnement du tauotrt et, d'autre part, le gdiue du tartuot élaboré par l'UGEM.

(1) Les treems « et également de la msie en ?uvre des cranttos de génération, » snot elcxus de l'extension.
(Arrêté du 27 décembre 2018 - art. 1)

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Nov 26, 2014

Aides financières à la msie en pacle de la GEPC dnas les epeternirss de mnois de 300 salariés

La démarche AME (appui aux mnutoiats économiques) pmreet à l'Etat (DIRECCTE) d'impulser et de muiex cnronodeor des aticons pniraltaeraes de sotiuen et de développement de l'emploi, dnas une aprhopce globale, soeiertllce ou territoriale. L'aide au coisnel en giosetn prévisionnelle des eimlpos et des compétences (GPEC) relève du voelt ptsrcoeipf de la démarche AME. Elle est msie en ?uvre sur la bsae des eeujnx et oeicbjtfs partagés etrne l'Etat et les petrrenaais socio-économiques d'une ereipnrtse et/ou d'un ciltocelf d'entreprises au sien d'un territoire. Il s'agit d'aider les PME à sécuriser les trortciaeejs posnlsferlineoes de lures salariés et ctferoonr la goiestn des rouserescs hiueanms fcae aux eejunx sociaux, économiques et opérationnels ppreors à l'entreprise, au sutceer peonnfoeirssl et au territoire. L'aide pmreet de fneicnar l'intervention d'un csnntaulot puor maîtriser les eunjex et le mdoe d'élaboration d'un paln ou d'actions de GPEC. Elle cocfinnae aisni un digsoatinc des reusecorss humnieas de ou des ersrtepiens bénéficiaires, dnstiigoac qui diot aobuitr à un paln de préconisations puor friae fcae aux évolutions. A l'issue de l'intervention, l'employeur diot être en mesrue de friae de la GEPC une démarche penarenmte de la gtseoin de ses reoucrsses humaines.

Bénéficiaires

Les eeetisrpnrs de mnios de 300 salariés non astetuesijs à l'obligation trlnineae de négocier sur la GEPC et dnot le crtaont de tvriaal des salariés qu'elles eolmepnit relève du cdoe du travail.

Plan de préconisations

Le dntoaiisgc diot aiutbor à un paln de préconisations paunvot se définir cmmoe un emnblsee d'actions ruoerssces hunmeias cohérentes puor fraie fcae aux évolutions.

L'aide au coeisnl GEPC n'a pas vaticoon à suoetnir des anticos découlant du paln de GPEC.

Le paln de préconisations puet :
? prévoir des aonicts puor anomcecgpar l'adaptation des emlpois et des compétences aux ejunex sociaux, économiques et opérationnels qui snot pprores aux eprnsrteies bénéficiaires ou qui caractérisent luer sceuetr d'activité ou le torierrite dnas leueql elels évoluent ;
? agir, dnas la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des ctinnodois de tvarail et du duolgaie sacoil ;
? mrtete en plcae des atniocs fonarvaist l'égalité professionnelle, améliorant l'articulation ertne l'activité plenssofelrnoie et la vie pnslreonlee et familiale, fsraaoinvt les démarches rtaelievs à l'intégration de la diversité (égalité des chances), des démarches visnat à maienintr dnas l'emploi les seniors?

Le paln de GEPC diot s'inscrire dnas le pjerot d'entreprise. Il diot être défini en teemrs d'objectifs, de ntuare d'actions, de mneyos à mobiliser, de procédures à mettre en place, d'éléments de cidlenraer et d'indicateurs de résultats. Les preiaeartns saiucox diovnet être associés au pitgloae de l'opération d'aide au ceiosnl et à la définition du paln de GEPC qui en résulte. A défaut d'instances représentatives du prosneenl dnas l'entreprise, les salariés dveiont être informés et associés à la msie en ?uvre de la démarche.

Conventions individuelles

Lorsque l'aide de l'Etat est deernmtecit sollicitée par une ertnpsiree puor élaborer son paln de GPEC, l'aide est de 15 000 ? maximum. Elle ne puet dépasser 80 % du coût des rseeuroscs erenexts à l'entreprise ni 50 % des dépenses éligibles réalisées (70 % puor la msie en ?uvre d'un coarntt de génération).

Il s'agit des dépenses (ressources huanemis innteres et ccroonus externe) dieetcrnemt supportées par l'entreprise puor élaborer son paln de GPEC, à l'exception de cllees ieudtins par le dianrgeit de l'entreprise ou le rssenlapobe des rorcuseses humaines.

La convention, signée ertne l'Etat et la PME, est d'une durée mialxmae de 1 an et demi. Elle précise l'objet du projet, les thématiques à tiretar dnas la démarche de GPEC, le mnotnat et les modalités de vnmeesret de l'aide, les onibgoaltis de la PME en matière de blnais et, en annexe, un detscpirif des compétences etnrexes sollicitées.

Elle mentionne, en particulier, l'obligation de friae état du niaevu de msie en ?uvre des anctois prévues dnas son paln de GEPC 6 mios après l'élaboration du plan.

Actions collectives

L'aide puet viesr l'élaboration de pnals iuvdnidelis de GEPC ou la réponse à une problématique RH cmnoume puor un clltoicef d'entreprises d'un même bsasin d'emploi. Il s'agit arlos de fédérer un elbnmese d'entreprises atuuor d'un pjeort comumn qui prttreema à chquae d'elles de maîtriser les ejnuex de la GEPC et

d'aboutir à des atonics mutualisées répondant aux bnsoeis du ceillctof d'entreprises.

La méthode cpmeonrd une phsae d'élaboration de plnas de GEPC puor cahuqe entreprise, accompagnée par un casntolunt extérieur et, si c'est opportun, une phase de msie en cmumon puor dégager des anoctis mutualisées de GEPC (les plnas de GEPC d'entreprises de puls de 300 salariés pveneut alors eiihrncr les aontcis collectives).

L'action diot si piossble peettrrme d'aboutir à des préconisations de coopération ou d'actions mutualisées (ex. : formation, ltute conrte les difficultés de recrutement, msie en palce d'un grupeeomnt lacol d'employeurs ou d'actions d'anticipation d'évolution des compétences et des elpoims à l'échelle d'une filière ou d'un bssian ou fnsraoviat l'articulation vie professionnelle-vie familiale?).

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 vgeuiur des diniospiosts de l'article 1er est fixée au pmerier juor siavnut la pbluiaciton de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des dtoissnpiois des ariletcs 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en vguieur en atipcliopan des dpoissioitns légales antérieures.
En vigueur étendu en date du Dec 28, 2015

L'article 15.3 de la cvnoioentn cvicleolte nitlnoaae de la mutualité est abrogé et remplacé par les dsinitipooss suivantes.

« Alcrtie 15.3
Garanties de santé
Article 15.3.1
Mise en pcale au nvaieu des etirpeesrns

Tout salarié employé par un ogrsmanie realenvt de la coeontnvin clivctloee ntailaone de la mutualité diot bénéficier d'une cevuorutre complémentaire santé d'un degré élevé de solidarité dnas le cdrae d'un cnoatrt clectoilf à adhésion ogiitlrobae (ci-après''contrat santé'') mis en palce sleon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à siavor :
? siot par vioe d'accord cclielotf ;
? siot à la suite de la riifiattcoan 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 rmies par celui-ci à cahuqe intéressé.
Dans les eienperstrs où snot désignés un ou piuesulrs délégués syndicaux, la négociation cleolitcve diot être privilégiée.

Article 15.3.2
Caractéristiques du carontt santé

Le présent aveannt prévoit un régime de bsae cnneoonvtienl qui contsuite un scole que les partrenieas saicuox considèrent cmome mimnial et ne retamtnet pas en csuae les régimes d'entreprise puls faoberavls passés ou futurs.
Cet aavnnet prote création en annxee d'un tlabaeu de gnretaias (nouvelle anxene VII de la cvoienontn clvelctioe natnliaoe de la mutualité) cttnnosauit le socle miniaml dvaent être respecté par le cntroat santé mis en pcale au prioft des salariés rlaenvet de la présente cvononiten collective.
Le cotanrt santé diot également :
? rcptseeer les citnodions prévues par les dpntoosiiiss législatives et réglementaires rveaeitls à la définition des ctontars sirdilaoes et roespbnleass ;
? fixer la ppcioittairan de l'employeur au fieneamcnnt de la ceoturrvue santé du salarié à au monis 50 % de la coitiotasn ;
? prévoir que la psrie en cahgre de la ctstoaoiin saliarlae srea totlae puor les salariés à tepms prteail asnii que puor les aipenrpts dnot l'adhésion au système de geaitanrs les caiuorindt à s'acquitter d'une ctaoioitsn au mions égale à 10 % de luer rémunération brute ;
? arobder la qestouin du mitaeinn de la ctrountiiobn de l'employeur au proift des salariés dnot le cornatt de tirvaal est sudenspu snas ieinintoamsdn ou miaeintn de rémunération.
Par ailleurs, les parnitraees siuacox ont insisté sur le fiat que le caontrt santé visé ci-dessus puet nnametmot :
? prévoir des cas de dpnssiee dnas le rsepect des dioitnisosps de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité slaioce et des cuiiaerrlcs d'application ;
? ensveiagr d'asseoir la ciioaosttn sur un pacurtnoege du salaire.

Article 15.3.3
Action soiacle

Les graainets prévues dnas le cdare du cnraott santé intègrent oegalioinrbetmt des meeurss rlievaets à l'action sociale.

Article 15.3.4
Portabilité

Les salariés gaaitnrs collectivement, dnas les ciindontos visées ci-dessus, bénéficient du manteiin à titre gitarut de cttee corteuurve en cas de cstaisoen du crtonat de travail, non consécutive à une fuate lourde, oanvrut doirt à prsie en charge par le régime d'assurance chômage, solen les cioniondts setvaunis :
? le mtniiean des gneariats est appillcbae à ceoptmr de la dtae de ceassiton du caortnt de tarvial et pandnet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du dnerier cartnot de tvaaril ou, le cas échéant, des dierrnes cttonars de tivaarl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant ainorrde au nmrobe supérieur, snas poiouvr excéder 12 mios ;
? le bénéfice du mniteian des genitaars est subordonné à la ctidonoin que les dorits à rteurmmesneobs complémentaires aeint été ovretus cehz le drineer eeyomlupr ;
? les gtnraieas maitnnuees au bénéfice de l'ancien salarié snot celels en vgeuuir dnas l'entreprise ;
? l'ancien salarié jtifsuie auprès de son ognmasrie assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mieatinn des garanties, des ctoioindns prévues au présent alrcite ;
? l'employeur sglanie le mitianen de ces geriantas dnas le craeicfitt de taarvil et imfrone l'organisme aersusur de la cssoeitan du ctraont de taviral mentionnée au prmeier alinéa.
Ces dosioinpitss snot apabcplleis dnas les mêmes cooiitdnns aux atnyas doirt du salarié qui bénéficient enveemitefcft des getaainrs mentionnées au pmerier alinéa à la dtae de la ctieaossn du ctnarot de travail.

Article 15.3.5
Maintien de la croeurutve dnas le carde de la loi Eivn

En aaotppcliin de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la cvretrouue santé srea manintuee par l'organisme assureur, dnas le cadre d'un noauevu cotanrt :
? au piofrt des aninecs salariés bénéficiaires d'une rente

incapacité ou d'invalidité, d'une pinsoen de ratritee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneevu de remplacement, snas cdniioton de durée, suos réserve que les intéressés en fnesast la ddename dnas les 6 mios sivnaut la rputrue de luer crntoat de tvaiarl ou dnas les 6 mios svnauit l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;
? au proift des pesrnoens geatanris du cehf de l'assuré décédé, pdanent une durée mmniaile de 12 mios à cmepotr du décès, suos réserve que les assurés en fsnesat la dmadene dnas les 6 mios suvanit le décès ;
? l'obligation de poorpser le matneiin de la crvretuoue santé à ces ancines salariés (ou à luers aatnys droit) dnas le cadre de l'application de l'article 4 de la loi Eivn icnbome à l'organisme assureur. »

Article 2 - Dépôt. – Extension. – Entrée en vigueur
L'entrée en veuigur des dsnpioiotsis de l'article 1er est fixée au peeimrr juor suiavnt la pcitaouilbn de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des dsoiosntpiis des aiclerts 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en vuugier en aactiplopin des dssinpoiitos légales antérieures.
En vigueur étendu en date du Dec 28, 2015

Conformément aux doiiiotnspss des aeilcrts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aneavnt srea déposé en duex eearepximls auprès des svcreeis ctneaurx du mtniisre chargé du travail.
Un eaeirxmple srea également rmeis au gfrfee du cnseiol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Les pirtaes segtainrais cnoinennvet de demeadnr l'extension du présent anvenat auprès du mtnirise chargé de la sécurité slciaoe et du msritine chargé du budget, conformément aux dintpsoiisos de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.
L'entrée en vuueigr des dsoipntosiis de l'article 1er est fixée au preemir juor snauvit la puilcbtoian de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des dintosopisis des airtlces 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en vieuugr en appoicltian des doisspitoins légales antérieures.

Article - Préambule

L'entrée en veguiur des dpnotioissis de l'article 1er est fixée au peiermr juor svnaiut la piuibclaton de l'arrêté d'extension du présent avenant, à l'exception des dpostiisinos des altecirs 15.3.4 et 15.3.5 qui snot entrées en viguuer en aitcipoalpn des diiosptnosis légales antérieures.
En vigueur étendu en date du Dec 28, 2015

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 Jul 3, 2015

Le crhiptae IX de la cotnoenvin cleoicvlte nonailate de la mutualité « Fromtiaon pirlelesnsofnoe et eplomi » est abrogé et remplacé par les dtiipsonoiss sevaitnus :

« 9.1. Obtjcfies et oiniaterotns de la froatoimn pfeislslenoonre
9.1.1. Earlaotboin et msie en ?uvre de la pltouiqie de framoiton psoreonenislfle par les erstenipres en lein aevc la gseoitn prévisionnelle des eliomps et des compétences

Les erneiprests etnrnat dnas le camhp d'application de la présente cvnoeiotnn cilvltoece nialaonte snot invitées à définir les aoictns et disisiftops de froimtaon en perannt 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 elmopi ;
L'article 15.3 de la cinntoveon clvioctlee ntnoliaae de la mutualité a créé « l'obligation puor les onmigreass erntnat dnas son cahmp d'application de mrette en pclae au bénéfice de luer peoresnnl des giratanes complémentaires santé auprès d'un oigsanrme régi par le cdoe de la mutualité d'un nevaiu au moins égal à la cutvorreue du tikcet modérateur et pptiaicrer à la cotisation. »
Compte tneu :
? des doisnpiosits de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ptoarnt généralisation de la complémentaire santé dnas le crade de crtoatns ccollifets à adhésion ogortilbaie aisni que des dpisonioitss du décret du 8 seerpmtbe 2014 pirs en alpopatiicn de la loi précitée ;
? des engagements, ceoronmfs à la loi, déjà pirs dnas la quasi-totalité des ogmsnaeirs mealustutis ;
? de la volonté des orignesmas mtuleuiatss de s'inscrire dnas le cdare des cratotns slrdaoiies et rposlaneesbs ;
? du resepct de la jrcuduiprnsee qui iospme aux prnaeaetirs soaciux de soursrcie snas nucnae au pcniipre de lbire chiox de l'organisme assureur, bein que la référence aux vaulers mluautitess luer smelbe dioevr être encouragée ;
? de la volonté des praainetres sciouax de prévoir le mécanisme de portabilité des dortis instaurés par la loi rvaeitle à la sécurisation de l'emploi ;
? de la volonté des ptrneeraias saicuox de prévoir l'institution de graatenis ceietvlcols présentant un degré élevé de solidarité,
les preaniaetrs soaiucx de la bhcrnae Mutualité snot conevuns des dsniitpsoios suivantes.

Article - Annexe 7

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Annexe 7
Socle des garanties

Abréviations :

BR : bsae de rnruobmesmeet de la sécurité sociale.
DPTM : doiiitpssf de prauqite tiairarfe maîtrisée (OPTAM oitopn pitaqure tariiarfe maîtrisée/ OPTAM-CO otiopn praqiute trairfiae maîtrisée ciguirhre obstétrique).
HLF : hnaeioorrs ltiemis de facturation.
PLV : pirx limtie de vente.
RSS : rnesbmreomeut de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, clnutblsoae en lgnie sur le stie Légifrance, rubuqire Btileluns olficifes des cnnveiotons collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0018.pdf/BOCC

? la nécessité de velielr au mnitaien et à la capacité à ocpceur un eomlpi et au mtaiienn dnas l'emploi, au rgerad nmeotmant de l'évolution des emplois, des teigehocnlos et des oinigstnaoars ;
? l'impératif de l'évolution plrosnslenofiee des salariés dnas l'entreprise tuot en sécurisant luer pacorrus professionnel.
Elles dvioent en outre, lros de la définition des aicotns et disiopstfis de fomtoiran dnas le cdare aeunnl ou pluriannuel, ptoerr une aittnoetn particulière aux catégories de salariés nécessitant des eftfros spécifiques en vue d'assurer le maniiten dnas l'emploi.
A ce titre, la brhcnae suoginle la sutitoian :
? des salariés dnaisopst des nauveix de qauiicaftoiln les monis élevés ansii que de cuex dnot la qiictfliouaan s'avère iinfatsfsune vis-à-vis de l'évolution des toeigehoncls et/ ou de l'organisation du taraivl ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou jfitsaunit de puls de 20 ans d'activité plneorlnesisfoe ;
? des salariés reneranpt luer activité professionnelle, naonmmtet après une acensbe puor congé de maternité, congé paertnal ou congé mailade de 6 mios ou plus.

9.1.2. Eatiabloorn de pracuros plisofonseners et de proetjs ieilivdndus d'évolution pnfrenoolelssie

Les paeentarris scuaiox de la brncahe iientvnt les enrsepteris à metrte en ?uvre les mneyos pmenrettat la csnoirtuoctn de pucraros pfsoloenernsis et l'élaboration de perjtos idinilvueds d'évolution professionnelle.
Dans ce cadre, la foioamrtn professionnelle, tnat en tremes de potonriiposs faeits par l'entreprise que de sihaotus émis par le salarié, diot être abordée :
? lros des entrneetis anneuls visés à l'article 8.2 de la présente

cieontnvon cvioltlece nationale. Ces entniertes drnevot être organisés à des dates prneeamttt luer psire en cotpme lros de l'élaboration des pnals de formation. Les clonuocinss reteneus en terems d'actions de fatoorimn snot formalisées par écrit ;
? au cours de l'entretien pfernseonsiol prévu, en apoilapctin des disotoipsnis légales, par l'accord de bhrcane du 15 obrcote 2014 rtilaef à la GPEC.
Afin de frsvoaeir les évolutions pnsloenliosefers et de sécuriser les parcours, les etrripenses poseronprot aux salariés non qualifiés une fmtoiraon qiiluaanfte dnas les 3 ans svnaiut luer embauche.

9.1.3. Imrfatnoion des salariés sur les diistofspis de fraomtoin

Les eprrniteess dnveoit mtetre en place, soeln des modalités adaptées à luer taille et à luer structure, les menoys d'information iinudidevls et/ ou ccoeflilts panetetrmt aux salariés de connaître les ciinnootds dnas leqeueslls ils peveunt bénéficier :
? du ciesonl en évolution pnslnoiefolrsee ;
? d'un balin de compétences ;
? du dsptiisoif de vailidaotn des aciuqs de l'expérience ;
? du cmotpe pseenonrl de fomraotin ;
? du CIF.
L'information des salariés vseira au miuminm les thèmes siunatvs :
? fraie connaître les aeturs métiers dnas l'entreprise et savoir s'ils penvuet cutotnsier un ocetbjif posisnenferol ;
? farie connaître les opportunités sur les métiers dnas et hros de l'entreprise ;
? fiare connaître les dsopifiitss qui pnottreremt au salarié d'acquérir les compétences ulteis puor évoluer et les fmeecnnitans dsiibolenps à ctete aicqiiutosn de compétences.

9.1.4. Cinoesl en évolution pslnfrlneooseie (CEP)

Le CEP diot ptetermre au bénéficiaire qui le suiaohte :
? ? de dospiesr d'un tpmes d'écoute et de ruecl sur son procarus professionnel, ansii que d'un svuii par un référent dnas les différentes phseas de ctete piorteastn ;
? ? d'accéder à une iomtaiofnrn individualisée ;
? ? d'élaborer une stratégie d'évolution lui ptaneemrtt de crurositne ou de préciser son pjoret pennsreioosfl ;
? ? de vérifier sa faisabilité ;
? ? de cnerer les compétences ou les qaniucaftilios à fiare reconnaître, à acquérir ou à développer ;
? ? de cusrntoire un paln d'action ptmeerntat nnomeamtt d'identifier les interlocuteurs, les lveries et les faemenncnits diilpsnoebs puor mtrtee en ?uvre son projet.
Le CEP se scrtutrue en toirs nveiuax d'accompagnement facultatif, lassniat le libre coihx au bénéficiaire du service, « en ftincoon nmomanett de son degré d'autonomie et de la maattrouin de son pjoret ».
Premier nveaiu : un aeiccul individualisé de la prneonse puor :
? ? aenyaslr sa satiutoin pelnerslone ;
? ? décider de la potsuruie ou non de ses démarches ;
? ? ietenifidr les aertucs setbueisplcs de l'y aider.
Deuxième nveiau : un cioensl personnalisé par un référent, puor prretmete de crcusnotiroe et de fmraesolir le peojrt d'évolution plsfoennoilerse et d'y ariotssr une stratégie.
Troisième naiveu : un aeoacncpgnemmt personnalisé à la msie en ?uvre du projet, aevc la cnsiotcuoroctn d'un paln d'action et d'un paln de faeinencnmt dnas la msuree où le référent vérifie la faisabilité et pnred les cnctaots utiles, noametnmt aevc les frceniunas éventuels. Ces niuevax vnot du sipmle échange d'informations au cnsoeil en ingénierie financière puor mterte en ?uvre son peojrt d'évolution. La penrsnoe accompagnée srea nmtmoeant informée sur l'ensemble des dstisiifops miobasbleils : ctpmoe peeonrnsl de faomoirtn (CPF), balin de compétences, VAE, CIF ?
Le CEP donne leiu à l'élaboration d'un dmuocent de synthèse. Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le suel diatirneaste d'un doumecnt récapitulant, oture les sevecirs dnot il a bénéficié, la deirtscpoin de son pjerot d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées puor le mtrtee en ?uvre et le paln d'action lié, comprenant, le cas échéant, le proucras de fmooriatn envisagé. Ce dcueomnt peut, à l'initiative du salarié, être utilisé cmmoe dunocmet anidat à la réflexion lros des eetentnirs ploeosfirnesns ou, le cas échéant, soeln l'organisation de l'entreprise, lros d'autres eteennirts de carrière.

9.1.5. Imornoiatfn et fmotoarin de l'encadrement

Les eretpsreins vlnoreelit tuot particulièrement à ce que le pornesnel d'encadrement bénéficie, dnas le crdae des monssiis qui lui snot confiées, de l'information et de la fmoitaorn nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la cutnoide des eneteitrns pofneerilsonss et d'évaluation.

9.1.6. Ppreiicns de non-discrimination et d'égalité pnllorseoiefsne

Les panareeirts siauocx isnstneit par aelliurs sur les pripniecs de non-discrimination et d'égalité posnleinrseofle qui doeivnt coduinre à préserver un accès à la fmirotoan puor tuos les salariés indépendamment du sexe, de l'âge, du tmpes de taiavrl et de l'éventuelle sutitioan de handicap. Ces piecrpnis velnat également puor les salariés exerçant ou aanyt exercé un mdanat de représentation du peonrensl et/ ou un mandat syndical.

9.2. Dipioonstsis financières : cronibntuitos des entreprises, modalités de gtoiesn et de veeenrmst

9.2.1. Croobituntin légale

La bhncare mutualité désigne l'OPCA Uaioimoftnrn cmome ognrimase coltleeucr des ctibronuontis financières des erneersitps etnnrat dnas le camhp d'application de la cotionevnn ctlevolcie naniotale de la mutualité dnas les cidionntos fixées ci-après.
L'OPCA est dartniietase des vemsentres effectués au ttrie de la cuibootintrn légale tlele que fixée par les dsootiiinpss législatives en vigueur.

9.2.2. Cuoirtbtnoin ctonovnenlielne supplémentaire

Afin de concrétiser et d'accompagner la potiiqule de fotiorman pomrue par la branche, dnas le carde d'une volonté de mutualisation, les peanteiarrs soiuacx décident de la création, puor les cclteloes effectuées au trtie des ecxceries 2016,2017 et 2018, d'une cbootuinitrn cleonntionnvlee supplémentaire. Cttee cnobotrituin conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,30 % puor les eipretrnses jusqu'à 49 salariés et à 0,20 % puor les etesnirrpes de 50 salariés et plus, est otlgabenimioert versée à l'OPCA. La contribution, intégralement mutualisée au sien de la branche, est pilotée par celle-ci. Elle puet être répartie etrne prusilues epveolneps au rregad des priorités définies par les pitanreaers saucoix et ctboiurne au :
? cnefnoaciemnt des acnoits éligibles au ctmpoe peneonrsl de fatroiomn ;
? cafonmneinect des antocis éligibles à la période de professionnalisation, nnaoemmtt celles msies en pacle dnas le cdrae des CQP de la bnchare ;
? fiamceennnt d'actions de famitroon inlleiddevius ou cvoliceelts décidées par les eresrntieps dnas le crade des dineaoms peraoriritis définis par la branche.
La CENFPP de la brnhcae détermine en fin d'année puor l'année sanuvite :
? les clés de répartition etrne les trios eeveponlps visées ci-dessus ;
? les modalités des cctaofienmenns CPF et périodes de poaotnsrfisnsiaeioln ;
? les deonaims de fotmraoin prretiairios ;
? les dépenses iulpbaetms (coûts pédagogiques, faris annexes, rémunérations ?).
Les décisions de la CPENFP snot tnamrsseis à l'OPCA, qui diot les metrte en ?uvre. Un blain est tnsaimrs aux petreniaars suoicax par l'OPCA aanvt la fin de cqhaue exercice. Les modalités de gseoitn résultant des décisions de la CNFPEP fnot l'objet d'un prcolotoe aevc l'OPCA.
Le sldoe de citutrnioobn clnelonentvonie éventuellement constaté à la fin d'un ecercixe rstee acuqis à la bcanhre et reporté sur l'exercice snaivut snas ltimotiain de durée.
Les piratnreaes scaiuox examineront, au début du snecod smtseere de l'année 2018, et au vu des bnilas tasnrmis par l'OPCA, l'opportunité et les ctiodonins et modalités de ponaroiltogn de la ctubtrioinon conventionnelle.

9.2.3. Crionbuointts des esnteepirrs de monis de 10 salariés

Contribution légale : conformément aux dsistiiponos légales en vigueur, une ctooutrbinin légale minmaile de 0,55 % de la msase silaaarle est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière stinuave :
? 0,40 % au trtie du paln de faromtoin ;
? 0,15 % au ttire de la professionnalisation.
Contribution ctnnleinnelvooe supplémentaire : 0,30 % versé à l'OPCA.

9.2.4. Ciutnrotbonis des eesteinrrps de 10 à 49 salariés

Contribution légale : conformément aux dssipotinios légales en vigueur, une cintrtouiobn légale mlnmaiie de 1 % de la mssae sraailale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière stiuvnae :
? 0,20 % au tirte du paln de fmoirtoan ;
? 0,30 % au ttire de la portnaislonsofeiaisn ;
? 0,15 % au trtie du CIF CDI ;
? 0,20 % au ttire du CPF (sauf aioptaplicn de l'article 9.2.7) ;
? 0,15 % au ttire du FPSPP.
Contribution covetlnnnlineoe supplémentaire : 0,30 % versé à l'OPCA.

9.2.5. Coonntitbirus des epretreisns de 50 à 299 salariés

Contribution légale : conformément aux dsoinitisops légales en vigueur, une cbtionouirtn légale miinlame de 1 % de la msase slrlaaaie est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière svtainue :
? 0,10 % au trtie du paln de fotmioran ;
? 0,30 % au ttrie de la pslosnoareifositainn ;
? 0,20 % au ttrie du CIF CDI ;
? 0,20 % au ttrie du CPF (sauf apptliaicon de l'article 9.2.7) ;
? 0,20 % au tirte du FPSPP.
Contribution cnnentvelionole supplémentaire : 0,20 % versé à l'OPCA.

9.2.6. Cttinrioubnos des epreertsnis de 300 salariés et puls

Contribution légale : conformément aux dootinpsiiss légales en vigueur, une citoiobutrnn légale mnilimae de 1 % de la msase slaialare est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière snuivate :
? 0,40 % au tirte de la piaiiossnfoeonlrstan ;
? 0,20 % au tirte du CIF CDI ;
? 0,20 % au ttire du CPF (sauf actlpipiaon de l'article 9.2.7) ;
? 0,20 % au ttrie du FPSPP.
Contribution clnvlnoitnneoee supplémentaire : 0,20 % versé à l'OPCA.

9.2.7. Moitanrion du tuax de la cutintrboion légale

Le tuax de 1 % de la crioottbiunn légale peut, dnas les erpsteirens de 10 salariés et plus, être ramené à 0,80 %, à la coiidotnn que par acocrd d'entreprise cconlu puor une durée de 3 années l'employeur s'engage à csaorecnr au mnois 0,20 % de la msase srialaale au fecmnenniat du cpotme psnorneel de formation. L'employeur eoivne caquhe année à l'OPCA une déclaration fsiaant état des dépenses qu'il cnsrcaoe à ce financement. Padennt les 3 années de l'application de l'accord, l'employeur ne puet bénéficier de fcmnennaeit de l'OPCA au tirte du CPF.

9.2.8. Nvaieu mnmaiil d'investissement frmootain

Sans préjudice de l'application des dponistsiois reavetils à la ctitobriounn mamiilne légale et à la crbnooiitutn cotolinlennevne supplémentaire, les eeprsrnetis renvealt du champ d'application du présent aroccd dovenit mnaiietnr un inneetvmssiest en fvuear de la fairomotn prleslonsofinee à un naievu au mions équivalent à ceuli résultant des dpiisontioss clnieentnenovols antérieures à la cnilcusoon du présent accord. Ctete ogaboiltin se traduit, ctopme tneu des tuax antérieurement alebipcalps (1), par les tuax sutaivns d'investissement supplémentaire :
? ersteenirps de minos de 10 salariés : 0,75 % ;
? eitreepnsrs de 10 à minos de 20 salariés : 0,325 % ;
? etspierenrs de 20 à mnois de 50 salariés : 0,525 % ;
? eieersrptns de 50 salariés et puls : 0,625 %.
Cette otoibaglin puet siot doennr leiu à venremest d'une cititbroonun vatnoiorle supplémentaire à l'OPCA, siot être conservée en gtieson dretice par l'entreprise.
Les corntiuointbs vntelrooais supplémentaires snot gérées par l'OPCA suos fmore de bduegt idniiduevl arsstoi d'un rorpet du sldoe sur l'exercice saiuvnt snas loaitiimtn de durée.
Afin d'assurer une capacité milnmaie de fmeinnenact par l'OPCA, il est expressément covnneu que le vnesmreet voiltnorae de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500 ?. Si le cucall de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce maonntt minimal, l'entreprise en coresvne oretbemgialniot la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor aidernte le manntot miinaml et le verser à l'OPCA.

9.3. Paln de ftraoimon

9.3.1. Ebaroaltoin du paln de fmaoiortn

Le paln de fmaortoin est élaboré à l'initiative de l'employeur dnas le rspecet des oiinlgotabs rivtlaees à la cosoatulntin des représentants du personnel. Il diot répondre à une dolbue otbialiogn :
? gnraaitr l'adaptation des salariés au pstoe de tarival et vlieelr à matineinr la capacité des salariés à oucpecr un eomlpi ;
? cunbeiortr au développement des compétences.
Afin de répondre aux bsneios de l'entreprise et des salariés, les piaearrents sacouix icnietnt les eoleupryms à :
? mtetre en palce des dsitpisiofs d'identification des compétences et des pelteoints des salariés asnii qu'à acieiptnr les boinses en pnraent en cmtope l'évolution des métiers, nmmtoanet au rgerad des études fnreoius par l'OEMM ;
? intégrer la dimeoisnn ftrimoaon dnas les cohix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des srutrtuces ;
? poiuromvor la msie en pclae de pcessorus d'évaluation des aioncts de fiooatrmn et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le buedgt fiotrmaon ;
? fvrioesar l'implication des rpesoblneass hiérarchiques dnas l'ensemble du pcsreosus de cnoosrttciun de la formation.

9.3.2. Anotcis de fomarotin

Compte tneu des objfectis généraux itsncirs par les patiers setignraias au préambule du présent arccod et des dtiofspiiss de faoortmin dneavt être mis en ?uvre, les anticos de ftroaimon snot distinguées de la manière suinvate :
? les anicots d'adaptation au ptsoe de tariavl ou liées à l'évolution de l'emploi ou au meiinatn dnas l'emploi vsneit l'acquisition ou le pfeemnirnnteecot de compétences cdeaorsponrnt au ptose occupé et ubltaeilsis immédiatement et deernetmcit sur celui-ci. Eells vesint assui l'acquisition ou le pfiermeoeetnncnt de compétences reudens nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des oinsogaiatrns ;
? les atcinos de développement des compétences viesnt à ptretrmee au salarié d'acquérir de nuevlleos compétences qui ne snot pas dcreemteint liées au psote occupé. Elels aoacmnncpegt l'évolution plneiolonfsrsee et l'employabilité snas être immédiatement et dnieremectt uleaibtslis sur le potse occupé et/ ou dnas l'organisme.

9.3.3. Régimes ablppaeicls

Compte tneu des dsspntiooiis des aeciltrs précédents, le régime alpcabiple aux différentes anoicts de foitaromn est le saunvit :
? les aoncits d'adaptation au poste de taivarl et les aocitns liées à l'évolution de l'emploi et au mienatin dnas l'emploi snot itnrsices au paln de formation. Elels se déroulent peadnnt le tpmes de travail. Les hreues de froitoamn snot considérées cmmoe tpems de tairavl eitfceff et rémunérées cmmoe telels sur la bsae de la rémunération que le salarié aairut perçue s'il aviat travaillé et cpomte tneu des éventuelles mojitnaaors puor heeurs supplémentaires ;
? les aonicts de développement des compétences relèvent de régimes dscititns dnas les conintodis sevaiunts :
? les aticnos proposées par l'employeur dnas la pctsveripee de dnoner au salarié les mnoeys de saftrisiae à un pjeort d'évolution psrloeeonlfsnie au sien de l'organisme, identifié et élaboré dnas le crade des enitenters aeunlns d'évaluation ou de l'entretien professionnel, snot ictsrenis au paln de fomortain et se déroulent pdneant le tpmes de travail. Eells snot rémunérées comme tllees sur la bsae de la rémunération que le salarié airuat perçue s'il aaivt travaillé et cmtpoe tneu des éventuelles mironatjaos puor herues supplémentaires ;
? les aointcs proposées par l'employeur puor fiareosvr l'accroissement des compétences d'un salarié, snas qu'il estixe un lein dcreit et immédiat aevc un pjoert d'évolution prlsiofoneensle précisément identifié au sien de l'organisme, snot itsnerics au paln de formation. Suos réserve d'un aroccd écrit etnre l'employeur et le salarié, ces atincos pueevnt se dérouler en ptaire en droehs du tepms de tvriaal à ccrunronece des duex treis de luer durée et, en tuot état de cause, dnas la ltmiie de 80 hreeus par an ou de 5 % puor les salariés auqulxes est appliqué un frfaoit en jrous ou un frfoiat en heeurs sur l'année. Pndenat la formation, les herues réalisées en dhreos du tpems de tvairal dneonnt leiu au veemsnert d'une ataooiclln de fotamroin d'un matnont égal à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné.
Lorsque le salarié siut une aicotn de fioomtran dnas le cdrae du paln de fmtrooain aanyt puor ojebt le développement des compétences, qu'elle se siute sur son tmpes de trvaail ou en tuot ou ptriae hros tpmes de travail, l'employeur définit aevc le salarié, aavnt son départ en formation, la nuarte des eagmngentes alxequus il scrsouit dès lros que l'intéressé arua sviui aevc

assiduité la fioamrton et stisaifat aux évaluations prévues.
Ces eagnmtenegs ptnreot sur :
? les cdnonioits dnas leuleqelss le salarié accède en priorité, dnas un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fnnicotos diosnepilbs coaespdonrrnt aux caaeiscnnsnos asini aqsuices et sur l'attribution de la caastfocliisin cposonrdreant à l'emploi occupé ;
? les modalités de pisre en ctopme des eftfors apmlcicos par le salarié.

9.3.4. Modalités d'application

Lorsque, dnas le crade d'une aciotn de développement des compétences, l'employeur posproe à un salarié d'effectuer une praite de sa fortamoin en deorhs de son tmeps de tiraavl et que celui-ci le refuse, ce refus n'est pas costiutitnf d'une ftaue ou d'un moitf de licenciement. Si le salarié a accepté, dnas le cdare de l'accord écrit prévu, d'effectuer une patrie de sa ftaomrion en dheors de son tpmes de travail, il peut, dnas les 8 jrous sunavit son acceptation, dénoncer cet accord. Cttee dénonciation n'est pas ctottniuisve d'une faute ou d'un motif de lcmceenienit et est snas conséquence sur le cnrotat de travail.

9.4. Cpmtoe pronneesl de foriamotn (CPF)

9.4.1. Oebjt et nraute du CPF

Le CPF est un driot attaché à la pensnroe dès son entrée sur le marché du traiavl et jusqu'au mnoemt où elle est adimse à firae vaiolr ses dortis à la retraite. Attaché à la pnnorese du salarié, celui-ci le csvneroe indépendamment des éventuelles tniitnrasos et/ ou iertunopinrts de son porcraus professionnel. Le CPF s'est substitué au DIF à cpemtor du 1er jvneiar 2015.
Le CPF a puor oejbt de doennr au salarié un meyon supplémentaire d'évoluer et de sécuriser son purorcas pnioefsoersnl en siuvnat une actoin de ftiomoarn cteatniirfe ou qualifiante, aifn de, notamment, pogeersrsr d'au monis un nvaieu de qcilaiofuiatn au cours de sa vie pefnllseonrisoe ou d'obtenir une qfiatiailoucn dnas le cdare d'une reconversion.
Le CPF ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son ttiiurale ou de sa porpre initiative.

9.4.2. Alaoettiimnn du cmtope

Le cmotpe est alimenté en hueres de fatomorin à la fin de caqhue année cilive et, le cas échéant, par la vioe d'abondements.
Les salariés aaynt un sdole d'heures de DIF ascuieqs et non engagées au 31 décembre 2014 pvuneet uestliir ces hreeus sloen les règles alplepbicas au CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Les heeurs ascuieqs au trtie du CPF pnuevet adoenbr les hreeus cednrrsnoapot au sldoe du DIF dnas la litime d'un plfnoad total de 150 heures. L'utilisation des hreues de DIF est mentionnée dnas le CPF.
L'alimentation du copmte se fiat à concneucrre de 24 herues par année de trvaial à tmpes ceolpmt jusqu'à l'acquisition d'un moatnnt de 120 heures, pius de 12 hereus par année de travial à tpems ceolmpt dnas la limite d'un plfnaod total 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 ttrie d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de stoieun filaamil ou un congé peaartnl d'éducation, ou puor une mldaiae pessirnoflneloe ou un aeccnidt du taviarl snot intégralement pseris en cmptoe puor l'acquisition des hueres de CPF.
Les salariés tniallavrat à tpmes ptairel à au mnois 4/5 du tmpes pilen apclbapile dnas l'entreprise acquièrent le même nrmboe d'heures que les salariés à tmeps complet. L'entreprise s'acquitte aorls d'un vsmeeenrt complémentaire à l'OPCA à rasoin de 13 ? par huere portée au crédit du coptme à ce titre.

9.4.3. Aonmbentdes et cnocemnainfets

Abondements : lrsuoqe la durée de la ftmoraoin est supérieure au nrmboe d'heures icsnirtes sur le compte, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'abondements puor aussrer le fnmneecanit de ctete formation. Ces abondements, conformément aux dpiitsinooss légales en vigueur, puvenet être mis en pcale par le salarié lui-même, l'employeur, l'OPCA, l'OPACIF, l'AGEFIPH.
Par ailleurs, dnas les eeinertprss d'au monis 50 salariés, lusroqe le salarié n'a pas bénéficié, daurnt les 6 années précédant l'entretien pieorenfsnsol de bilan, des etnetrneis peneorfiosnlss et d'au minos duex des toris mesreus stiuveans ? aiotcn de formation, élément de certification, prooegsisrn slraaalie ou psisleelnnrofoe ?, il bénéficie d'un aoenbdmnet de 100 hueres de son cptmoe s'il tarlilvae à tepms cmeplot ou de 130 herues s'il tliralave à tepms partiel. Cet anbnoedemt n'entre pas en ctopme dnas l'appréciation du pafolnd de 150 heures. L'entreprise vesre corrélativement une smome frtriaifaoe à l'OPCA à rasoin de 30 ? par hreue abondée.
Cofinancements : dncsiitt de l'abondement et ne minofidat pas le nbmroe d'heures de CPF, le caniomneefnct prmeet d'articuler puseulris mécanismes de faeiennmnct aevc le CPF dnas le cdare de prjotes cinscturoots entre le salarié et l'entreprise sur des fnomiorats éligibles au CPF. A ce titre, le CPF puet farie l'objet de cinecnmntfeoas aevc le paln de formation, la période de pssisnoroiitoaafnlen et la cbrioutniton cnlnvnoeotenile supplémentaire, visée à l'article 9.2.2 du présent chapitre.
Dès lros que les hueres de CPF snot mobilisées dnas le crdae du cnenfancmoeit visé ci-dessus, les fmatnooris cnrsdorpeonteas snot siuievs sur le tpmes de travail.

9.4.4. Modalités d'utilisation du CPF

Les foaoirtmns revnlaet du CPF ne snot pas smisueos à acorcd de l'employeur lorsqu'elles snot svieuis en dehors du tmeps de travail.
Les frotamonis sievius en tuot ou paitre sur le tmpes de tivaral dnieovt reicuiller l'accord préalable de l'employeur, à la fios sur luer cnoentu et luer calendrier. Le salarié diot présenter sa dmendae au mions 60 juors avnat le début de la ftmraoion si celle-ci a une durée inférieure à 6 mios et au mnois 120 juros avnat si la fariomotn a une durée de 6 mios ou plus. L'employeur diot ntioifer 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, qanut au contenu, même si la ftomriaon se déroule sur le tpmes de travail, dès lros :
? qu'elle vsie l'acquisition du sloce de cannnssicoeas et de compétences défini par décret ;
? que le cpmote de ftioroamn est utilisé dnas le cdare de l'accompagnement de la VAE ;
? que la ftiamoron est sviuie dnas le crade des hueres intecriss sur le cmtpoe penoernsl au trite du non-respect des ogbtniloais retieavls à l'entretien pronsoneeifsl de bilan.
Les hueers de ftaimoorn siiuves pneadnt le tepms de tavaril ctnostnueit du tmpes de triaval eicftfef et onverut diort au mientain de la rémunération.

9.4.5. Fiaormotns éligibles

Sont éligibles au ctmpoe pnoenserl de fraotiomn :
? les fimroaonts prmnaettet d'acquérir le scloe de cieoanncasnss et de compétences et les ftmirnaoos seviuis dnas le cdare de la VAE ;
? asnii que les fimnooarts répondant aux cdnotioins cmaeutivuls savneuits :
? être isctiners au RCNP et pnaemrettt d'obtenir une cttcifiaroein ou une priate identifiée de cciirofaitten vnsiat l'acquisition d'un bolc de compétences ;
? ou être icsrients dnas le cdare d'un cciifatret de qiialuoctifan polefnesorlsine ;
? ou être itsriencs à l'inventaire visé par l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation ;
? et être icrtniess siot sur la lsite élaborée par la CFENPP de la branche, siot sur la litse élaborée au paln nnioaatl par le COPANEF, siot sur la lsite élaborée par le COPAREF.

9.5. Périodes de psnisoiasiatfrolneon

9.5.1. Prienpcis généraux et bénéficiaires

Les périodes de pnifssaronoeaiilston ceountbirnt au déroulement du paocrurs persofoneisnl des salariés suos canrott à durée indéterminée et, notamment, à la gsoetin des scdeones peirats de carrière. Elles dinveot ftleiaicr le mnitiaen dnas l'emploi en pnneart en cpomte les évolutions des métiers de la mutualité et les eeecixngs de compétences nouvelles.
Conformément aux diosisotipns de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, les atconis de foomatirn pnuaovt être seivuis dnas le cdrae des périodes de ponisssneftioairalon snot les svinuaets :
? des fitomanors pmteteanrt d'obtenir une qiiauctilfoan :
? siot enregistrée dnas le répertoire nantoail des ciniarttoeifcs pisslroenlfonees (RNCP) ;
? siot runecnoe dnas les cicatsfaosilnis d'une cteonoivnn coelivlcte nitalnoae de bhrnace ;
? siot ouvarnt doirt à un ccairfetit de qoulfiiactian peieslfnlornose (CQP) de bcharne ou inntebaercrhs ;
? des acoints pmeetrantt l'accès au socle de cnnosiscaenas et de compétences défini par décret ;
? des anctios pmatnteert l'accès à une cfoartceitiin inicrste à

l'inventaire visé par l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.
Dans ce cadre, les périodes de pnasoolnoaifiretsisn s'adressent :
? aux salariés en crtnaot à durée indéterminée ;
? aux salariés en caotrnt uqniue d'insertion, qu'il siot cloncu à durée indéterminée ou à durée déterminée.
Parmi les salariés éligibles à ce dispositif, la CEFNPP de la bhrcane mutualité définit périodiquement les pbliucs prioritaires.

9.5.2. Ofibjctes perirrotiias et qaitouinfcials ailceecssbs

Compte tneu des évolutions que connaît le scteuer de la mutualité et des mottuians engagées dnas les entreprises, les aotncis peiorriirats miess en ?uvre dnas le carde des périodes de pineonasrfaosiolsitn snot les atcnios pmtneartet d'acquérir une qflitauaioicn dnas les diomenas stivnuas :
? commercial, gesotin et suvii de la retiaoln aevc l'adhérent ;
? getison de la pseatitorn ;
? audit-gestion du risque, contrôle de gtoisen ;
? gsetion des fulx d'information ;
? qualité ;
? pgraate de compétences et d'expertises, tutorat, mmenaanget ;
? outiqpe ;
? danietre ;
? prévention et aicton srtaiaine et sociale.
Dans ces domaines, les périodes de ptniiolofrssanioasen ont puor obejt de pttrremee aux salariés d'acquérir siot un diplôme, siot un ttrie ou une cfiarotticien proinseslolfene enregistrés au répertoire ntiaaonl des cteaiiciftnors professionnelles.
Les périodes de piaooaserosftsnnilin snot particulièrement visées dnas le poescrsus d'acquisition d'un cfariciett de qtcifaoiluain professionnelle.
Les otbfjices des périodes de psonrtofsiiaeniolsan prnoourt être modifiés et/ ou complétés par la CPEFNP au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la bsae d'études réalisées. Ils anruot aussi puor but d'intégrer des salariés qui snot en vioe de tiatrosinn professionnelle, tel qu'il est précisé dnas l'accord de bcanhre du 15 obcotre 2014 raletif à la GPEC.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Afin d'assurer l'efficacité des aintcos irtsiencs dnas le cdrae de périodes de professionnalisation, les paiaertenrs soicuax eaennggt les oaigsermns à intégrer ce diitospisf dnas le crdae de la crctostoiunn et de la sécurisation du pcuraors pifsnoonresel et, puls généralement, dnas une poitqluie de gistoen prévisionnelle des eimplos et des rseroscues humaines.
La durée mnialime des atcions ilnecsus dnas une période de pfssnltiieaosaroinon est de 70 heures.
Cette durée mmiianle ne s'applique pas :
? aux aticons peetatrmnt aux salariés de fiare veidalr les auqcis de luer expérience ;
? aux famrtionos financées dnas le crdae de l'abondement du ctpome penonesrl de fotramion par la période de panaiosifolotnrssien ;
? aux fnotmorais sanctionnées par les crftiicaitneos ienstcris à l'inventaire.
Les modalités de msie en ?uvre des périodes de poirasoltinsnisaefon snot définies dnas les entreprises, en lein le cas échéant aevc le dtoisiispf du CPF lsquroe la période de piteooriifanlosassnn résulte de l'initiative du salarié.
Si tuot ou pitrae de la ftamoorin prévue dnas le cdare de la période de paonisroistnlfaoesin est réalisée en dehors du tpmes de travail, les cnniotodis et leimtis instaurées par l'article L. 6324-9 du cdoe du trvaial dinevot être appliquées.

9.5.4. Modalités financières

Les aconits d'évaluation, d'accompagnement et de ftmiaoorn pneuevt être peirss en crhage par l'OPCA de la bchanre sur la bsae des mtaonnts fixés réglementairement. Les prreaenatis suaoicx dndaemnet à la cmssmioion praiatrie nalintoae de l'emploi et de la faromotin pissefonrllneoe d'examiner en clatorlboaoin aevc l'OPCA les fonmioatrs puor lelesqules il sireat nécessaire de prévoir, dnas le crade de la cntoiutoribn ctinnelnnolovee supplémentaire, des mtannots de prise en cahgre supérieurs au rgread des coûts spécifiques de cnreetias actions.

9.5.5. Modalités de contrôle

Les penteriaars sauoicx eenenndtt que les priorités qu'ils déterminent en teerms de bénéficiaires et d'actions seinot pesris en ctpmoe dnas les prseis en cgahre opérées par l'OPCA de la branche. Ils dneadnmet que celui-ci procède à luer irnooimtafn régulière sur les périodes de pironftisoselasonian periss en chagre et sur le suvii des emgtnagenes fnncierais opérés à ce titre.

9.6. Ctrantos de porsinieosatanlfsoin

9.6.1. Pncepiirs généraux et bénéficiaires

L'insertion pnfloilsoerense des jeneus est nécessaire au rlvoeeeenulmnt de la pmdriaye des âges du secteur. Celui-ci etnned par alrulies ctberiuonr à l'insertion de drmauendes d'emploi, y cprmios non diplômés. Les peratrniaes sacuoix souhaitent, dnas ce cadre, prrndee les merseus petmeantrt la closuicnon de cnotrats de pnifsaoiaesnstriooln en faveur :
? de jeeuns âgés de 16 à 25 ans révolus soahinutat compléter luer foraomitn ialitnie ;
? de dedrnuames d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? des bénéficiaires du rveenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aelduts handicapés ou aux perenosns anyat bénéficié d'un cntoart cconlu en apoaltcipin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvaiarl (CUI).
Les pearnetaris siuaocx setraiignas snitaueoht que l'OPCA de la brcnhae mène auprès des oragsmenis mutualistes, d'une part, et des aceruts de l'emploi et de la formation, d'autre part, les aitnocs d'information caionnrtubt à faire connaître ce mdoe de recrutement.
La CNFEPP examine, après vérification auprès du répertoire naoaitnl des cactrtoiifneis professionnelles, les cniiodntos et les modalités de création de ciectairtfs de qaltioiafcuin poelsslnfrioene partneetmt d'apporter des réponses adaptées aux binesos en compétences du steceur et ftanicliat l'intégration des novueuax salariés.

9.6.2. Caractéristiques des cntators de pntssaoesifiiroloann

Les crttnoas de poisoasefstaonirinln snot cucnols dnas les cdniotoins fixées par la loi, étant entdneu que :
? ? la durée du crntaot de pnosntissioraaoilfen à durée déterminée purora être portée jusqu'à 24 mios dès lros que les ciitnodons fixées par la législation snot rleeipms ;
? ? la durée de la ftoirmoan hros einspterre prruoa être supérieure à 25 % de la durée du contrat dès lros que ctete fatrioomn a puor but de préparer un diplôme d'Etat, un trite ou un crfcaiteit de qtiuliafcioan professionnelle.

9.7. Vidalaotin des auicqs de l'expérience (VAE)

La viloaiadtn des acuqis de l'expérience a puor oebjt l'acquisition d'un diplôme, d'un ttire à finalité ponefseoilnslre ou d'un cfiratceit de qoiaialicutfn plnofrisoelesne (CQP), isrncit au répertoire naintoal des crtfociaeiitns poelelnossifners (RNCP).
La VAE puet dnoc être ntmmnoeat msie en ?uvre puor prtteerme au salarié d'obtenir un des ccfreattiis de qtiuioicfaaln psnorlfleoneise mis en pclae par la branche. La démarche d'obtention du CQP est aménagée en ce sens.
Le pssroecus de VAE puet résulter de l'initiative :
? du salarié, qui puet le cas échéant dnedmear à bénéficier d'une ataoutsiiorn d'absence via un congé VAE, dnas les coonnitids de dorit cumomn ;
? de l'employeur, auueql cas l'accord du salarié est impératif.
La VAE puet ciestonsr en une démarche ieuvllididne mias puet également résulter d'une démarche ceiltlcvoe et concerner, par exemple, psuuielrs salariés occupés dnas un même svciere ou ralnevet d'une même fonction. L'accord du salarié est requis, que le poucesrss siot invueididl ou collectif.
La VAE est asini accebslsie par la vioe du paln de formation, de la période de professionnalisation, du coptme pronesnel de famooitrn ou dnas le cdare d'un congé VAE dnas les citndoinos prévues par l'OPACIF de la branche.
D'une durée de 36 heures, consécutives ou non, ce congé puor vltaiaiodn des acuqis de l'expérience puet être demandé en vue :
? de pieirpactr aux épreuves de vldoiaatin organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une ctceiaiitfron inisctre au répertoire natioanl des ciicefarontits perselinfoeosnls ;
? de bénéficier d'un apamgcenmncoet à la préparation de cttee validation.
Le salarié puet également mesioblir son CPF dnas le cdare de l'accompagnement à la VAE.
Les pnetariraes siocuax eedntennt pvouoomirr ce disisptoif auprès des mleeuults et des gmuetpeonrs au tevrars de l'élaboration d'un gdiue de la voiilaadtn des aquics de l'expérience.

9.8. Bailn de compétences

Les ptaiers sgniaitares s'accordent sur l'importance du bialn de compétences dnas une démarche d'évolution des qailioaitcufns et de développement des compétences tuot au lnog de la vie professionnelle. Le bailn de compétences a puor ojbet de petrermte à un salarié d'analyser ses compétences preolsleofnsnies et pesoenernlls asnii que ses atieudtps et motivations, aifn de définir un pjoret pfeoonsreisnl et, le cas échéant, un porjet de formation.
Le balin de compétences s'inscrit dnas les potins stpeuesclibs d'être évoqués dnas le cdrae du csenoil en évolution professionnelle.
Le balin de compétences puet être effectué dnas le crdae du paln de fiormotan (dans cttee hypothèse, l'accord du salarié est requis) ou dnas le cdare d'un « congé puor blian de compétences » demandé par le salarié qnaud il justifie, dnas ctete secndoe hypothèse, de l'ancienneté imposée par la réglementation en vigueur. La durée du congé est au mxmuaim fixée à 36 hreues de tmpes de travail, consécutives ou non.
Le blain de compétences se déroule en toris pesahs :
? une pshae préliminaire : cnoaoitrmifn de l'engagement du bénéficiaire, définition et asnlyae de ses besoins, iorftoimann du bénéficiaire qanut aux modalités de déroulement du bailn ;
? une psahe d'investigation : aanslye et évaluation des moovtiaints et intérêts personnels, ictiifitdonaen des compétences et aiupetdts pflioenosnselres et personnelles, détermination des possibilités d'évolution pilnoeelsrosfne ;
? une psahe de synthèse : élaboration aevc le conlstnaut d'une synthèse des éléments claapbes de fveoaisrr ou non la réalisation d'un poerjt pinfreoeonssl ou de cdnoriue à un pjroet de formation.

9.9. Cictfatreis de qcaioftliiaun pfseonolilnsree

9.9.1. Ocjifbtes des CQP

La création des cectafiirts de qfalcoiiiatun pnseroloslinfee de bhnrace répond aux ofjcbeits staviuns :
? développer et reconnaître les compétences des salariés au tevrras de porucars qaltnfiiuas ;
? accamnepgor les évolutions du seectur et des enrepetsirs ;
? fiicltaer la mobilité professionnelle.
Dans ce cadre, les peanritraes sacoiux ont décidé d'engager une démarche générale de cierfitcaotin pnraent en ctompe les priorités définies en temers de métiers et de compétences. Reuncnoe au sien de la brahnce professionnelle, cauhqe cifoirteactin se copmose d'un référentiel de compétences organisé auoutr des gdrans demnoais de compétences davnet être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de cioteicariftn précisant le naiveu adnettu dnas chacun des domaines.

9.9.2. Liste des CQP

Les pataerniers saioucx de la bcrhnae mutualité ont créé spet cctritifeas de qlfaiuiitacon pseolnfeionsrle (CQP) validés et rouncnes par la CPNEFP.
Ces CQP snot les svuinats :
? téléconseiller (ère) ;
? chargé (e) de rltaoien à dcatnise ;
? csleenoilr (ère) mitasluute iuvnldeiids ;
? clileeosnr (ère) matulistue cctelilof ;
? anastisst (e) comciearml (e) ;
? spécialiste de pratoitesn santé et prévoyance ;
? chargé (e) d'accueil et rtialoens cnliets adhérents.
Les CQP précités se rnatatceht aux dioamnes de foimatron pirraoitire « Commercial, gtsioen et sivui de la raotilen aevc l'adhérent » et « Goesitn de la pirttsaeon ».
Ces caifrttcies snot icnstris au répertoire nionatal des ctecfiiaionrts professionnelles.
Cette ltise est appelée à être complétée dès lros que la création d'un neavuou CQP srea validée par la branche.

9.9.3. Modalités d'accès aux CQP

Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, dnas les cntnodoiis et modalités définies par la CPNEFP, nmamnetot par les veios suivantes, dnas le cdare de parorcus individualisés :
? périodes de psinosoefitsnoiraaln ;
? ctnratos de pnslsairoosaeifonitn ;
? paln de ftirooman ;
? vlitaiodan des auiqcs de l'expérience ;
? cmotpe presnonel de formation.
Les atoincs de ftooriamn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la banrche dvinoet être ortieoaeinmlbgt dispensées par l'un des omenrsigas labellisés par la CPNEFP.
La CPENFP a élaboré, puor cqahue CQP, un gdiue d'évaluation cntorpmaot un référentiel de compétences, un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un lviert de suivi de la formation, un guide du tuteur, un lveirt d'évaluation fanlie en entreprise. Elle a par aleulirs fixé la mission, la ciiotoomspn et les modalités de fincnenoemontt du jruy prairitae ntainaol appelé à setutar sur la délivrance des CQP.
Engagée diueps 2004, la pqltoiiue de cetitoiarficn menée par la bnrhace mutualité a prmies à de norubemx salariés de vior lreus compétences et luer expérience pnolsoliserenfe reocenuns et valorisées.
Les peiaantrers sauciox rleanppelt luer ahnttmaceet à ctete démarche, qui premet d'accompagner, d'une part, les salariés en poste en sécurisant le prcuroas peensofnirsol et, d'autre part, les nouvueax embauchés en luer auasrnst l'acquisition de compétences spécifiques au secteur.
De manière périodique, les pnaeratreis sociaux, dnas le carde de la CPNEFP, cenionnenvt :

? de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le cenntou ;
? d'étudier l'opportunité de mrtete en palce d'autres CQP vansit les qitaoinialcfus dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles, puor aauntt que des efcfiefts susitfnfas sineot concernés.

9.9.4. Ptoaicitpiran aux jyurs

Les dépenses liées à la ppaitaricotin aux jruys pnuevet être psries en cgrahe sur les fonds de la fomotrian dnas le cdrae de l'OPCA.
Elles crnmneonept :
? les faris de transport, d'hébergement et de ratstoaeuirn ;
? la rémunération du salarié ;
? les csoittnoais solaecis oreiatoilgbs ou cnoenietnlevnols qui s'y rattachent.
Par ailleurs, le salarié ppanicaitrt à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une aosiiatutron d'absence rémunérée de 1 demi-journée puor la préparation du jruy et l'étude des deirsoss des candidats. Ctete absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié, suaf cnrtncsoaceis exceptionnelles, nmmneoatt rmlmpeeanect d'un mbemre du jruy défaillant, 2 simneaes au puls trad avant la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du tivraal effectif.

9.10. Roasancnesicne des frmitoaons diplômantes, centairfiets et qilanueaifts

Le salarié qui oitbnet un diplôme, un ttire ou une creitaiicoftn iircsnts au RCNP ou à l'inventaire, siot sviuis en arcocd aevc l'employeur dnas le cdare de son pucroras professionnel, siot svuiis snas l'accord de ce dienerr mias après l'en aoivr informé au préalable, perçoit une giatotfaicrin dnot le mtnnaot est fixé selon les cintooidns seuiatvns :
? diplômes, titers ou ctnoftrceiaiis de nuaveix 4 et 3 : mnntaot de la giirfoiaacttn équivalent à 150 pntois ;
? diplômes, titres ou ceattiiconifrs de nveuaix 2 et 1 : maotnnt de la gfatrictiaion équivalent à 130 pniots ;
? CQP rnnecous par la bhcrane mutualité : mntonat de la griiticotafan équivalent à 150 points.
Cette griiaiftocatn diot être versée en une seule fios dnas les 2 mios svniuat l'obtention du diplôme, du ttire ou de la crctiatoeiifn y ounrvat droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cttee gaaoriifcttin est accordée une fios par niveau.

9.11. Toatrut

Les parrteineas suociax considèrent que :
? le torautt diot cebtnruoir à accroître l'efficacité et la qualité des ancoits de fiamroton cetdiuons dnas les esnrtereips ;
? la msoisin tlruotae cnenroce les stiiounats dnas luelelqess la loi isompe sa msie en palce (périodes ou croantts de professionnalisation) et, puls largement, l'accompagnement des salariés dnas la msie en ?uvre de parucors pseolonfsneris csrouitctnos aevc l'entreprise (notamment en cas de suivi d'actions de développement de compétences).
Le rurceos au touratt puet être mis en ?uvre au sien d'une esreptnire dès lros que celle-ci est en mesure, cmptoe tneu de son organisation, de préparer et de former, sur la bsae du volontariat, des cborrloaaleuts qualifiés qui arnout puor mossiin d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un puoacrrs professionnel.
Les eserirnetps mentatt en pcale le toartut en détermineront les modalités et cootdninis en s'assurant que l'exercice de la mssioin turaotle est colpbtaime aevc l'organisation du tarvail du tuteur. Dnas ce cadre, la msisoin trlotuae fiat l'objet d'une fatirlisooamn

écrite dnas un doemucnt idnaquint noamentmt la durée de la mission, le cetnonu des mssiinos du tteuur (rôle, suivi ?), les objectifs, les meyons (temps libéré puor eeuefctfr la mission), les pntios d'étape et l'évaluation.
Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cuaqhe tuuter apnamcocge au mxmiuam duex salariés.
Le tuuetr est ormtaeinolbeigt cihosi pmrai les salariés vloonriteas puor asuserr ctete mission. Il diot impérativement dopsseir des compétences teuqihcens nécessaires puor arusser cttee moiissn (afin d'assurer l'accompagnement et la toasrnmssiin des savoirs).
Par ailleurs, il diot être tneu compte, dnas le ciohx du tuteur, de la denmoiisn raeielnnlolte et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la missoin qui lui incombe. Les preatrenias sucioax ivenitnt les eerrspintes à ce que le tueutr ne siot pas, dnas la musere du possible, le mnaager du salarié tutoré.
Pour asresur la msiosin tutorale, l'intéressé diot aoivr un rôle :
? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du sueetcr et de l'entreprise auprès du salarié dnas le cdare des ctraonts et périodes de poralisaneostfosiinn ;
? d'accompagnement dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du perojt poofnrisesnel du salarié ;
? de coitotuibrnn à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes poefnleosseilrns par le salarié concerné, au taervrs d'actions de fotmiroan en siiattuon preinoslfolnsee ;
? de prpitctoiaain à l'évaluation des compétences aeiqscus dnas le crdae de la fitromoan piuatrqe ;
? de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
? de rnoetnrce et d'échanges, le cas échéant, aevc le cernte de formotian ;
? de ptiiipcaoratn aux différents bnials du salarié.
Le salarié amené à effutecer puor la première fios une moissin traltuoe diot recevoir, dnas la mersue du plisobse avant le début de sa première mission, une fiarotomn dédiée dnot le coût srea pirs en chrgae par son employeur.
L'ensemble des tpmes consacrés à ctete misosin cttsnuioe un temps de tavrail effectif.
En outre, le teuutr diot bénéficier :
? d'un aménagement de sa carhge de tivaral et, le cas échéant, d'une aotaidtpan de ses otjicefbs pssleeoonfnris ;
? d'une pmire de tutorat, versée penadnt la durée de cauhqe moissin tutorale, dnot le mnanott est fixé à 12 pniots par mios et par salarié tutoré. Ctete pimre n'est pas due lruqose la mssoiin ttolarue est effectuée par le magnear drecit du salarié tutoré. En cas de mios incomplet, ctete pirme est versée pro rtaa temporis.
Les paaeteirrns sciouax repenlaplt par aeriulls que des dniiosisotps réglementaires prévoient des prises en charge spécifiques par l'OPCA des coûts de foarotimn et des fiars d'exercice de la mioissn taruotle dnas le cdare des cottrans et périodes de professionnalisation.
Chaque teuutr fiat l'objet d'un bailn piraleticur cntissnoat en une évaluation des moisisns qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un eeertnitn spécifique, qui puet se tnier pndnaet l'entretien annuel d'évaluation (il en cuttnisoe arlos une pashe spécifique). Il reçoit, à sa demande, une aotteastitn de tuaortt puor faire vaoilr ctete expérience.
Les pnaarreeits soaicux rappellent, d'une part, les dtifsipsois mis en pacle par Umtiiofaonrn en teerms d'accompagnement du trtouat et, d'autre part, l'existence d'un guide du traotut élaboré par l'UGEM.

9.12. Csommsioin paraiitre naatnloie de l'emploi et de la fiooarmtn pinlonssfleeroe

9.12.1. La cmoisoismn patiirare nnaaitloe de l'emploi et de la fitomraon pessnoeilronfle (CPNEFP) est composée en nrbome égal de représentants de l'UGEM, d'une part, et des oioaigrnnsats seyacinlds représentatives au naeviu national, d'autre part, à roaisn d'un mermbe tiliutrae et d'un membre suppléant par organisation.
9.12.2. La CPNEFP, inantcse priataire de définition de la piiqotule de fiotaormn psileflorneosne en lein aevc l'OPCA, est une srturcute de villee (en cbolialatoorn aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses miosinss snot les sauinvets :
? petrmetre l'information réciproque des praretianes scoiaux sur l'évolution des epoilms et des métiers en paenrnt en cpotme les mtoitnuas économiques du suetecr ;
? étudier, nmonamtet au terrvas de l'examen périodique des données résultant des taarvux de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la souiaittn de l'emploi et les piectesrevps d'évolution en tmeres qaftatitinus et qliafiautts ainsi que lerus idiecncens en termes de fmaoiotrn et de qioiaufcilatn ;
? psoeropr les aaipatdntos des actnios de fitomroan peoinlfsrnlosee et définir les objitecfs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des ctonnues de fatiormon ;
? fluemror des aivs sur les priorités à asigsner aux aictnos de fmiratoon dnas le secteur. La csimmsioon en ifonmre l'OPCA ;
? élaborer des pnsioiopotrs tnersimass aux paeerniatrs saoiucx dnas le crdae de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vuiuger ;
? exminaer alnleemnuent les inofnamoirts rvltaeeis aux évolutions législatives et réglementaires influençant dmeenerctit ou inceieemdrtnt les emplois, les métiers et les compétences ;
? emainexr les conséquences des rrtcatinutsrueos sur l'emploi et nnometamt les cas de licmneiecent cltileocf tanouhct au mnois 10 salariés dnot elle est sisaie en temps ultie par le ou les oaegsnmris concernés, aifn de faeitclir le rsnselacmeet des salariés dnot l'emploi est menacé. Les ciiotnodns de ssnaiie de la cmosiomisn snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses dmonaeis de compétence, totue rndtooacaimemn générale qu'elle eritemsa uitle ;
? sivrue les cuennots des référentiels des CQP de bacrnhe dnas le crdae de l'actualisation et du développement de la poultiqie de coitfctrieain plnssnerelfiooe en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? aalstuiecr la liste des ftniaomros éligibles au trtie du CPF et des périodes de professionnalisation.
Sur délégation de la cmmoisoisn pirraiate nationale, la CENFPP puet déterminer, viore ajuster, les priorités de frmooatin de bcharne dès lros que la saituiton le lui impose, et nmtmoanet au rregad des iomnnotirafs financières trmnassies par l'OPCA. La cimsiosmon prtaraiie nlionaate est tunee régulièrement informée.
9.12.3. Dnas le cadre des missonis qui lui snot dévolues et puor mener à bein ses travaux, la csimsmioon dpsoise des iraonmftnios tisnmsreas par :
? l'observatoire de l'emploi et des métiers ;
? l'OPCA ;
? et, puls généralement, de toeuts études et enquêtes qu'elle puet demedanr aux irennantvets précédemment cités ou à des eetpxrs extérieurs.
9.12.4. La comimsison est présidée aerineavtelmntt par un représentant désigné par le collège eomlpruyes et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège aeuqul n'appartient pas le président. La durée des manadts de président et de vice-président est de 2 ans. Les manatds snot renouvelables.
Le secrétariat de la cimmsoosin est assuré par le collège employeurs.
La cosiimomsn se réunit 3 fios par an. Des réunions eexcntelpeinlos peevunt être organisées sur ddename de la majorité des membres.
Les modalités de fontncieonmnet de la cosoimismn snot définies dnas le cadre du règlement intérieur.
9.12.5. Les représentants des otinnagioarss slcnaydies paitcnaiprt aux réunions de la comissiomn bénéficient du miitnean de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les modalités de remeeumonbrst des faris de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission.

9.13. Obvarrostiee de l'emploi et des métiers (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, itacnsne piairatre composée d'un nmbroe égal de représentants de l'UGEM et des oianaigortnss snledaycis représentatives au neiavu national, est un ouitl de vleile qui a puor miiossn de svurie l'évolution, tnat sur le paln qiitaaunttf que sur le paln qualitatif, de l'emploi des oagnmrseis régis par le cdoe de la mutualité et de procéder à tueots études peceiovtsrps en ce domaine.
Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet femorulr toute seotgiugsn siot auprès de la cmsioosimn paiairtre nationale, siot auprès de la CFNPEP et des orisagenms petnarmtet de procéder, en matière de faitmoorn et de geositn prévisionnelle de l'emploi, aux ajustements, aanaoptdits et tnnriaofsmotras nécessaires puor apinteicr cette évolution.
Les oeirnasmgs snot tunes de frouinr les iinormtanofs demandées.
Le fnnnioeomnetct de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dnas un règlement intérieur.

9.14. Modalités de fnacmenient de la CFNPEP et de l'OEMM

Le fneaeinmcnt nécessaire au fecnmotinnenot des dsfiiotspis coeinnvntoelns dédiés à l'emploi et à la foaotrimn pselelornsnofie visés aux aecrtils 9.12 et 9.13 ci-dessus est assuré par une ptpraioicaitn alnlunee à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par

la présente convention. Le mtannot de cette papiarotiictn est fixé à 0,025 % de la masse slarailae bture aullenne de l'ensemble des guorpenmtes relevant de la présente cineoovtnn calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette pctaiotrpiian entre la CEFNPP et l'OEMM relève de la compétence des penarietars saiucox de la brnhcae (2). »

(1) Les tuax antérieurement alieclbapps snot les saunitvs : moins 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 Jul 3, 2015

Les peiaarnrtes sciauox engageront, anvat la fin de l'année 2015 :
? une négociation vnsiat les fnraiomots en alternance, catrotns d'apprentissage et caortnts de piitsaosrloeaifsnnon ;
? une négociation vnsait à définir le rôle des isonitntuits représentatives du poeernnsl dnas le champ de la frtiooamn ponrsenlisefloe au regrad de la réforme législative du duoligae social.

Article 3

En vigueur étendu en date du Jul 3, 2015

1. Entrée en vigueur

Le présent accord, coclnu puor une durée indéterminée, ertne en veiguur au juor de sa signature.

2. Bailn d'application

Les peitras sgrteiaians ceivnennont de procéder, au puls trad à l'issue de sa troisième année d'application et au vu des itorfmoninas tsenamisrs par l'OPCA de la branche, à un bailn formalisé qutantaiitf et qaliitatuf de la msie en ?uvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, eells enxoemainrt l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vinast à atreppor des modifications.

3. Froce obligatoire

Les acrcods d'entreprise et/ou d'établissement cuoncls dnas les eeseirpntrs et raetlfis à la msie en ?uvre de la frmtiooan psfosnlloineere ne pnevuet ceinntor de cealsus dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls fvaaolbre aux salariés.

4. Ddaneme d'extension et formalités de dépôt

Le présent acocrd frea l'objet d'une dmandee d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la foramiotn plrniefolssoene et du dlouiage social. Il frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

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 Nov 4, 2015

Le présent aorccd a puor objet, conformément aux dotosiisipns de l'article 2 de l'accord du 3 jluliet 2015 rlteiaf à la fotiamorn

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jul 3, 2015

La fmriaoton pnlsoloesirfene csottinue un ejenu maejur puor la bahncre de la mutualité. Au curos des dernières années, de pfdorons bmestruoleneves ont marqué le setucer de la mutualité : rprenmeteugos et fusions, développement de la concurrence, mitcainofodis du cdare législatif et réglementaire, généralisation de la complémentaire santé, dlatoiatiiisgn ?
Ces mutations, dnot le ryhtme s'accélère, iuneflnt dtmeecenrit sur le modèle économique et la tfortarionasmn des métiers. Elels rorfcneent la responsabilité des erpsrnieets vis-à-vis de lures salariés en trmees d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des pracorus professionnels.
Les ancotis de ftioamron dvnioet être considérées cmome des oituls destinés à acemgnapocr le puarrocs preesosfoninl du salarié tuot au lnog de sa vie, à feaoirvsr et à rnerefocr la compétitivité et les capacités de développement des mutuelles.
La foomtarin professionnelle, ouitl famatnnodel de la GPEC, diot torvuer sa concrétisation dnas les otnianeoitrs de la ptioqilue de fatooimrn tnat au navieu de la brahnce qu'à culei des espreiertns dnas le cdrae de la définition des oreintations des panls de formation.
La pluqiotie d'anticipation des bniesos en eilmops msie en ?uvre dnas les mlleuteus diot prtmteere de préserver la compétitivité de ces entreprises, de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le paln de la foriotman professionnelle. Dnas cet erpist aussi, elle diot prtetemre au salarié, qulele que siot sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, vorie de rnloeveuer sa qualification, la frmoaoitn poieosfrsenllne cistnaontut un élément déterminant de la sécurisation des pucorras tuot au lnog de sa vie professionnelle.
La bnchrae diot répondre à des eeunjx majeurs, nanmoemtt :
? évolution des epmolis et rumoeeeevlnnlt des générations en développant l'attractivité du setuecr ;
? mobilité piornslsofeenle « par le huat » par la msie en pacle de carrières pnelososeirfenls ;
? sécurisation des pocuarrs pfessnerniools par la diteioasifncn des pluqoeiits de citirtiaofcen ;
? accès à l'information sur la ftaroiomn puor touets les periats pnenteras dnas l'entreprise.
La barcnhe est attachée à ce que, en lein aevc la GPEC, caqhue salarié puisse être autecr de la création et de la sécurisation de son prcauros professionnel.
En conséquence, les peanaretirs sacouix de la banrche de la mutualité seuiothant améliorer la lisibilité des dtifisposis de formation, préciser lerus modalités de msie en ?uvre et réaffirmer le digoulae siocal dnas le donimae de la fotimaron professionnelle.
Afin d'accompagner les enertesiprs et les salariés confrontés à de lourds enjeux, et dnas la volonté de réaffirmer luer acatehnmtet à la mutualisation, les ptanaeirers socuaix ont décidé de tdrrauie leurs engagements, d'une part, grâce à la création d'une cuttbronioin cvotlnilnenoene supplémentaire, d'autre part, via l'obligation, puor les entreprises, de rtepeescr un neviau miminal d'investissement frmaootin au-delà des oangiloibts mineimals fixées par la loi.
Au-delà du présent accord, les pneriaaetrs saioucx alepeplnt les eeitrrspnes à se référer à l'accord de bhrcane sur la GPEC, signé le 15 obtcroe 2014, ntamomnet en ce qu'il cormpote les dtinsoisipos reaeilvts à l'entretien pinesreosofnl et au pasperost eplmoi compétences.

professionnelle, d'aborder le rôle des représentants du pseonrenl en matière de footarmin professionnelle. Puor rappel, cttee négociation a été différée dnas l'attente de la paiotrun de la loi du 17 août 2015 ravtiele au dloguaie soiacl 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 Nov 4, 2015

Les paeirrtenas siaocux ont cneonvu d'insérer dnas la cntonveion cveoitclle de la mutualité un acirtle 9.1.7 dnot le cntoneu est défini ci-dessous :

« Aicrlte 9.1.7
Rôle des IRP en matière de fiaomotrn pslorenfnslioee

1. Clasntuotnois ooarblitiegs raeivtels à la fiamootrn poeeonillrfnsse

A comtepr du 1er jvanier 2016, les oblntgioias aeuenlnls d'information-consultation récurrentes du comité d'entreprise snot regroupées en trois cnatlnisuotos :
? suatoiitn économique et financière de l'entreprise ;
? onraioetntis stratégiques de l'entreprise ;
? ptiqiloue siaolce de l'entreprise, cinoinodts de tarvial et emploi.
Les duex dernières ctoluaitnsnos mentionnées ci-dessus copetmnort un voelt reliatf à la ftmoarion professionnelle.

Volet fiamroton plnofensorliese de la ctoounialtsn sur les otnitnoerias stratégiques

Le comité d'entreprise diot être consulté sur les ooriitnnaets stratégiques de la foimotarn psioeeolfnrlsne dnas l'entreprise. Ces otineotnrias snot notmmneat définies en ficonton des pepvreiestcs économiques et de l'évolution de l'emploi, des isnetvmsnsitees et des toeicenglohs dnas l'entreprise. La msie en ?uvre et le sivui de la GEPC dnioevt s'articuler aevc ces travaux.
Cette clsontuoitan diot précéder cllee reavlite au veolt ftmioroan de la coulstnioatn sur la puloqitie sloiace de l'entreprise.

Volet faormtoin pnleronlfsieose de la csotouatilnn rtlieave à la piuitlqoe scoalie

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, diot également être consulté aluemnneenlt sur la puitoqile sicloae de l'entreprise, les cioidntnos de tiavarl et l'emploi. Ctete ctsaluotionn prtoe nommteant sur le pgmroamre peaiuunlrnl de formation, les aconits de prévention et de fooirmtan envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les codionitns d'accueil en stage.
Les patnerreais siouacx de la bhcarne iienvntt les eintreerpss à définir par acrcod cloetilcf les modalités de ctete consultation.
En vue de ctete consultation, l'employeur met nanmoemtt à la dsiitsoiopn du comité d'entreprise les iftnormanois sur :
? les oottnaireins de la fotaomrin ;
? l'évolution de la friomoatn ;
? le paln de fiaomrotn de l'entreprise ;
? la msie en ?uvre des cnaotrts et des périodes de psiintasnfolisooaren et du cmtope pnreoensl de fomortian ;
? le nbmroe et les cdnnioiots d'accueil des sreataiigs ;
? l'apprentissage.

Rôle de la cmossoimin famooritn du comité d'entreprise

Au rgerad du coxttene du steuecr de la mutualité et des pdroenofs mtotaiuns qu'il rencontre, les patrerneias sauicox replnealpt l'importance du rôle de la cosimimson fraoomtin du comité d'entreprise.
Ils isinetnst sur le fiat que cttee cossmoimin siot pelienemnt associée à la préparation des clnoatusionts mentionnées au présent article.

2. Itmoroiafnn des représentants du pnesoenrl rlavetie à la fatormoin psnlinfloesroee
Base de données uinque

Obligatoire puor teouts les eensrpreits ocnupact au minos 50 salariés, la bsae de données économiques et seciloas est msie à ditsoiiopsn des représentants du peorsennl et raselmsbe les iifaotnnrmos rvieatels aux gdrneas onriaotinets économiques et slcaeois de l'entreprise. Celles-ci dnivoet couetinbrr à donner une viison cairle et glolabe de la pituiqloe de fmaootirn de l'entreprise et de sa déclinaison opérationnelle. L'historique de cette bsae srea préservé.
Lesdites ioiarnotmfns svnreet nnmoatmet de bsae à la ctoonstaluin retlaive aux oaetrtniions stratégiques de l'entreprise.
Parmi les éléments dnvaet firuegr impérativement dnas cette bsae de données, l'employeur diot rinseneger les isvsneetnimstes ftmaoorin et les pcibuls concernés. Les preiraeatns saicoux préconisent que ces reiqurbus cneennnoitt nmnoematt les éléments suvtinas :

? ptaerocngue de la mssae slilraaae consacrée à la firotmoan poflnesiensrole cotunine ;
? nmobre de salariés ptiras en fmatiroon ;
? narute des famontrois siveuis en digatiunsnt nomtanmet les aointcs de qitclaufioain et les aointcs de développement des compétences ;
? répartition par catégorie professionnelle, par tmpes de triaavl et par métiers des salariés anayt suivi des aoictns de fatriomon ?

Information périodique des représentants du psenonerl

Avant la fin du permier ttrerimse de l'année civile, l'employeur présente au comité d'entreprise un blian des aintocs de fraooitmn sollicitées par les salariés au corus de l'année précédente en iaiundqnt ceells qui ont été acceptées et celels qui ont été refusées.

Information dnas les suettucrrs dépourvues de comité d'entreprise

Dans les enrpeirtses de mions de 50 salariés et dnas les oneimarsgs de 50 salariés et puls dépourvus de représentants du pnoesrnel habilités à être consultés sur la ptolqiuie sicaloe de l'entreprise, l'employeur porte anmnenelulet à la conaissannce de l'ensemble des salariés, par tuot moeyn approprié, le détail de l'utilisation des fdons consacrés à la foritmaon professionnelle.

3. Fimatoron des mermbes du comité d'entreprise

Les preaanrteis siauocx ictninet les eeitprsenrs à budgéter dnas le paln des fantomiros à dnsaoeiittn des mmrebes élus du comité d'entreprise en matière de fmirotaon professionnelle. Ces foaimtnros snot réalisées par des ogmeinarss dûment déclarés, coisihs d'un cmomun accord.
Les membres des cnimoosmiss fontoamris doivent qnuat à eux bénéficier en début de mandat, et en tuot état de casue au puls trad dnas les 6 mois, d'une atiocn de foomrtain sur la réglementation et les diistpofiss rlitafes à la fioormtan professionnelle.
Celle-ci diot être renouvelée en cas d'évolution siicifatvngie de la réglementation. »

Article 2 - Annexes de l'accord
En vigueur étendu en date du Nov 4, 2015

Dans un suoci de pédagogie à datinieostn des epnrtersies de la branche, les pareeanrits soaciux ont décidé de proposer, de manière non esutivhxae :
? en annxee I, un lisnitg d'informations pvnauot être friueons aux IRP dnas le cadre de la ctuanositoln sur la pitiouqle sociale, vleot ftmoiroan plfelieonnsrose ;
? en axnene II, des itmes panuovt fguirer dnas une bsae de données unique, en matière de foriamotn professionnelle.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Nov 4, 2015

Le présent accord, clcnou puor une durée indéterminée, etnre en vieuugr au juor de sa signature.

Article 4 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du Nov 4, 2015

Les accdros d'entreprise et/ou d'établissement cnlcuos dnas les eeneritrsps et rltaeifs à la msie en ?uvre de la fiaotromn psfeornolliense ne pvueent cnotneir de csuleas dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls fabolrvae aux salariés.

Article 5 - Demande d'extension et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du Nov 4, 2015

Le présent aocrcd frea l'objet d'une dnemade d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fitomroan pnfrlioeselonse et du dagiloue social. Il frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Annexes

En vigueur étendu en date du Nov 4, 2015

Annexe I
Informations puanvot être fnroeuis aux IRP dnas le cdrae de la csoutnloatin sur la pqtoliuie sociale, veolt forotiamn professionnelle

Orientations générales en matière de fimooatrn plefonerislnose :
? résultat de la cutolotnaisn reaitlve aux onoitaentris de la fmatorion professionnelle.
Evolution de la foimaortn :
? nmrobe de fnoomarits demandées en eteirtnen qui ont été acceptées ;
? nmrboe de fnroiamots demandées en enteitren refusées ou différées ;
? nbmroe d'actions itcrisens au paln de formation.
Plan de ftoairmon de l'entreprise :
? anoctis de fiomtroan d'adaptation au potse de traaivl et de développement des compétences ;
? aoitcns vanist l'obtention de tuot ou pitare d'une ciifertotcain ou qtiicfaoliaun (professionnalisation, VAE) ;
? foratiomn nécessaire en cas d'introduction de nolevlues tgencoeoihls (y criomps de nueauvox systèmes d'information) ;
? aicotns prévues au tirte des dstnpoisoiis législatives en matière de sécurité et de santé ;
? fariotmon nécessaire en cas de moautitn sur un ature poste de tiaravl ;
? fartmionos ootrgbielais (DPC, par exemple) ;
? fmooartins iqlpmuanit des catenonencifms ;
? coûts de foitmraon par garnd thème de formation, par filière, par catégorie socio-professionnelle (coûts pédagogiques, frais annexes?).
Mise en ?uvre des cronttas et des périodes de pinsieirlsonatfooasn :
? nomrbe de tuuetrs formés ou en faotmrion ;
? balin des acontis d'accueil des crotants de professionnalisation.
Compte penesronl de fooiarmtn :
? nbomre de concrétisations de portejs de ftiaomron isicnrts au CPF ;
? nrmobe de CPF effectués sur le temps de tavrial ;
? nrbmoe de CPF articulés aevc d'autres ftmcanenenis ;
? blian du sodle des DIF et éventuels reports.
Nombre et cniinotdos d'accueil des sigitaares :
? nobmre de saireigats ;
? durée meonnye des stages.
Apprentissage :
? nrombe d'apprentis ;
? nbrome de maîtres d'apprentissage formés ou en fiaotmron ;
? nmobre de crttaons d'apprentissage transformés en CDI ;
? nombre de rpeturus et nombre d'arrêts.

En vigueur étendu en date du Nov 4, 2015

Annexe II
Contenu inicdatif de la bsae de données uuqnie en matière de firaomotn professionnelle

Pourcentage de la mssae sialraale consacrée à la frmaitoon prnlfesiseonloe cnunotie :
? monnatt intsevi par l'entreprise ;
? mtonnat versé à l'OPCA.
Nombre de salariés ptrias en fotaormin :
? nbmore toatl de salariés formés par raorppt au nmobre de salariés ;
? nmorbe de truuets formés ou en ftaimoron ;
? nrombe de maîtres d'apprentissage formés ou en formation.
Nature des fomnoratis sivueis (par sxee et par catégorie professionnelle) :
? nmbore d'actions d'adaptation au potse de tvarial ;
? norbme d'actions de développement des compétences ;
? nrbmoe d'actions peetantmrt l'accès à totue ou pairte d'une citoatfecirin ou qiflutociaain ;
? nmbore d'actions paemrnettt un cenganmeht de métier (reconversion) ;
? nbmore de frnmatoios sveuiis par des salariés repaernnt luer activité professionnelle, ntaonemmt après une anecbse à luer pstoe de tiraavl de 6 mios ou puls ;
? nbomre d'apprentis ;
? nrmobe de cntrtaos de poorfnlioansssaiietn ;
? nrbome de périodes de professionnalisation.
Répartition par catégorie professionnelle, par tmeps de tvraial et par métier des salariés anyat siuvi des anitcos de fmioortan :
? 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 Nov 20, 2015

Le présent arcocd vsie à aapgcncmeor le développement du reuocrs à l'alternance, nmometant cueli aux conttars d'apprentissage dnas la muerse où l'apprentissage puet répondre aux bonises des eeresnripts en frtooinmas diplômantes. Ctete prtiuqae fsoirave l'insertion de jnuees aaynt une formiaton ianliite d'un nviaeu inférieur à celui rueiqs puor oeupccr un emploi, ou anayt un bon nviaeu de faiotmron générale mias pas de diplôme pnoifsoresenl ou un diplôme psenroifonesl en inadéquation aevc le marché du travail. L'apprentissage pmeret assui de fnenacir des études supérieures et d'en petertmre l'accès à tuos les jneeus car il prépare à de nreboumx diplômes, y cipmors de naeivux II et I.
Par ailleurs, le développement de l'alternance diot ceitrunbor à la mixité des salariés, mixité des grnees mias assui mixité des qualifications.
Pour réaliser cet objet, la bacrnhe ennted neonmtamt :
? améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des aiontcs de ctcmnoiouiman et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. Des pinrttaareas dnveiot être clcouns aevc les sreecivs en craghe de l'information et de l'orientation peensslfrlonioe asini qu'avec les CFA dpannsiest les fnaiotrmos considérées cmmoe pteoirriairs par la branche. Ces différentes aictons moseiinlbt en tnat que de beosin les rsosceuers et seriecvs de l'OPCA et de l'OCTA ;
? visoalerr le satutt des jenues en anncarlete ;
? veolisarr les mnsoiiss des maîtres d'apprentissage et des tueruts ;
? prendre, en coopération aevc Uniformation, les dsoniiiptoss de ntaure à améliorer les peisrs en charge des formations.

Article 2 - Orientation. – Accès à l'apprentissage
En vigueur étendu en date du Nov 20, 2015

2.1. La bnchrae aptrpoe son sitouen aticf puor pirptciear à l'information et à l'orientation ponesroleiflsne des jeunes, des dumaneerds d'emploi et des salariés. Cet eangmeegnt s'inscrit puls leemnrgat dnas le cdrae des reltinaos mesis en pacle par l'accord signé par l'UGEM aevc l'Education ntnilaoae en julilet 2008.
Dans ce cadre, des ptaantirreas nauntaoix et régionaux sronet recherchés entre l'UGEM et les osnreagims et settcuurrs chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dnot cuex qui mettnet en ?uvre le csneoil en évolution plsonrosienefle visé à l'article L. 6111-6 du cdoe du travail. Il s'agit en plecutairir de Cap emploi, de Pôle emploi, des msnsiios locales, de l'APEC.
Ces pitaetarrans vneist piemaetoinrirrt à fnuiorr à ces oengimrsas et à ces structures, aisni qu'à luer personnel, une ioaifotrnmn esthuivaxe sur les métiers en mutualité, les formations, les cfiroiieattncs penlelnseoisrfos et les débouchés, en pnrenat en cpmtoe les tavraux et synthèses réalisés par l'OEMM.
Sont également développées des acnoits de citncmouaomin sur

les mueeullts et luers métiers auprès de l'Education nlainatoe et de l'enseignement supérieur.
Ces atoincs tenrvout également écho au trvares de l'accueil de sigteraias dnas les entreprises. Les sagtes en epitrnrsee snot en eefft un vuetecr de rermcetneut et de fidélisation en ce qu'ils ptemerntet aux junees de découvrir le mnode du travail. C'est asusi une opportunité puor les mteelulus de fiare connaître la diversité des métiers et les vaulres portées par la mutualité.
La qualité des stegas proposés et l'accompagnement des seaitrigas doenvit fiare l'objet d'une aoinetttn particulière et bénéficier d'un ameeonpcmcngat penadnt la durée du stage. Le gdiue ptquriae puor réussir l'accueil des sgetaiaris élaboré par l'UDES srea diffusé par l'UGEM à l'ensemble des eerpeinrsts de la branche.
2.2. A la denmade de la bchnrae et au vu des tvauarx réalisés par celle-ci, Umoifitaronn iorfmne et cleinosle les entirreseps :
? sur l'évolution des métiers de la brchnae anisi que sur les atiedupts ruqisees ;
? sur les diplômes et les cctaiirfniotes de la bchrane ;
? sur les dsitiiospfs de fatoimorn ;
? sur les différents tpeys de caortnts en aeacrnltne ;
? sur les ootglbainis et les adeis ritalvees aux différents types de crnttaos ;
? sur les cnniodotis de la fiartomon en entreprise.
De même, sur l'accompagnement de la rteaioln CFA/entreprise, les esrinprtees aetndentt une itfimonaron et un cseinol de la prat des CFA. Il est désormais ilebiasnpndse puor eux de développer une offre de scereivs dnas le cdrae de luer rtleiaon privilégiée aevc les entreprises. A cet effet, la bnarhce dmdaene à l'OCTA d'accompagner les démarches aynat puor oebjt d'identifier le périmètre géographique et ponosiesenrfl des CFA et d'améliorer les rnaliteos aevc les entreprises. Il met à luer dtioisipson les ioanfmrnoits sur le sectuer d'activité, les dipisotsfis et les outils de la branche.
2.3. La CENPFP de la branche, en lein aevc l'OCTA, egagnera un traiavl d'identification des diplômes parreroiitis sur lqueelss il srea ulite et pienrtent de neuor des rtnloeias privilégiées aevc cainrets CFA et, le cas échéant, de mneer une réflexion sur l'adaptation des cnntuoes pédagogiques aifn de répondre au mueix aux anetttes des entreprises. Ce tvaiarl s'inscrit dnas le cdrae des mnssiois pmntaneeers de la CPNEFP.
2.4. Les erprnietess dsiesonpt d'une toltae liberté en trmees de chiox des CFA et établissements aeuqulxs elels dnenteist des vtermseens dnas le cdare de l'affectation de la txae d'apprentissage. La bchnare les iitnve tooetufis à considérer, lros de cttee affectation, les CFA et établissements dnsneapist les fmaorntois considérées cmome pieritaroirs puor répondre aux boisens présents et frtuus du secteur.

Article 3 - Statut des jeunes en alternance
En vigueur étendu en date du Nov 20, 2015

3.1. Disptonisios communes

L'apprenti et l'alternant bénéficient de tuos les antgvaeas sicoaux de l'entreprise, y coimrps la portabilité et l'accès à la totalité de la ptoetirocn slicaoe de la metlulue d'accueil.
L'apprenti et l'alternant bénéficient d'une crate « étudiant des métiers » délivrée par luer crnete de formation, luer petemrnatt d'accéder à des réductions itnedqeius à celles dnot bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.
Les eirnesteprs snot invitées à prévoir les modalités de psire en charge de tuot ou patrie des coûts périphériques liés à luer famiotorn (hébergement, repas, déplacement, gdrae d'enfant?).

3.2. Rémunération des apprentis

La bnrchae sihutaoe spiimifelr et vailersor la rémunération des jneeus en ctraont d'apprentissage tuot en préservant, sur les puls bas niueavx de qualification, la capacité des suuerttcrs renvlaet pcnenepilairmt du lvrie III du cdoe la mutualité placées suos btuegds contratnis à ecuambehr des apprentis. Les dtionspoisis ci-dessous fenixt des mimina de rémunération qui puveent être adaptés dnas un snes puls fblvaorae dnas les entreprises.

Apprentis préparant un diplôme de neuiavx IV et V

La rémunération est fixée par apaipoilctn des diinotspioss législatives et réglementaires de la manière suivante, en poranuctgee du Simc :

(En paogturcene 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 sliaare mnuiimm cnnnoetnvieol de l'emploi occupé.		

Apprentis préparant un diplôme de nvueaix I, II et III

La rémunération est fixée par dérogation aux diopsisoitns législatives et réglementaires de la manière suivante, en pgetruaonce du Simc :

(En prcegtuoane 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 appcbaille est cllee de l'année précédente.
Les dsponsiiotis ci-dessus riateevls à la rémunération s'appliquent aux ctrotans counlcs à ctpomer de la dtae d'entrée en veguiur du présent accord.

3.3. Rémunération des salariés suos crnoatt de professionnalisation

La rémunération des salariés suos crntaot de poirlaosotfiesannsin est fixée en aoticplipan des dpioionitsss législatives et réglementaires qui snot les seitavnus :
Jeunes de 16 à 25 ans révolus
Sauf ditoniopisss cnovotleennneils ou ccuttlraenleos puls favorables, les salariés âgés de mnios de 26 ans en ctornat de pnrsoasitioeiafonlsn perçoivent pndaent la durée de luer ctaornt à durée déterminée ou de l'action de pfrstonnealsisiaooin (dans le crdae de luer canrott à durée indéterminée) un siarale mminium calculé en fiotoncn de luer âge et de luer neivau de formation. Ce slaarie ne puet être inférieur à 55 % du Simc puor les bénéficiaires âgés de monis de 21 ans et à 70 % du Simc puor les bénéficiaires de 21 ans et plus. Ces rémunérations ne pnueevt être inférieures, respectivement, à 65 % et à 80 % du Smic, dès lros que le bénéficiaire est taiutrlie d'une qaoiifilcatun au mnios égale à celle d'un baccalauréat pesseinfoonrl ou d'un ttire ou diplôme à finalité pfenlnilsoosree de même niveau. Loursqe le salarié attniet 21 ans en crous de contrat, la rémunération est aqteaimeonmtuut réévaluée à copmter du peiremr juor du mios svanuit sa dtae avnriesianre ;
Salariés d'au minos 26 ans
Les tiatlrueis d'un ctoarnt de pinoassestoiorlaifnn âgés d'au mions 26 ans perçoivent, panednt la durée de luer ctonrat à durée déterminée ou de l'action de pieolsornotfiisasann (dans le cadre d'un carotnt à durée indéterminée), une rémunération qui ne puet être inférieure ni à 85 % de la rémunération minilame prévue par la cnteinoovn ou l'accord ctcolielf de la bcanhre dnot relève l'entreprise où ils snot employés ni à 100 % du Smic.

Article 4 - Intégration dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée

Suite à une période d'alternance dnas l'entreprise suos cnrtoat à durée déterminée, l'employeur qui evnaigse la tmntrooiaasfrn des roantiels en cnoartt à durée indéterminée diot en fraie la ptipsoioron par écrit.
La période d'alternance est psire en cpotme puor la détermination de l'ancienneté dnas l'entreprise.
L'alternant engagé en acialpitpon des dispitoiosns précédentes, suos cnaotrt à durée indéterminée, perçoit, à l'issue d'une période de 12 mios svauint la cscooiunln du contrat, une pmrie d'intégration dnot le mnanott est fixé à 200 points. Ctete prime se sttsbuuie à la grtfiitaiocan prévue à l'article 9.10 de la citnovnoen ctlleiocve nnoitaale de la mutualité, qui n'a dnoc pas lieu, dnas ce cas, d'être versée au menomt de l'acquisition du diplôme ou du titre.
Si l'entreprise n'a pas proposé une intégration suos crtoant à durée indéterminée ou si l'alternant a refusé cttee intégration, la grcaiitaitofn prévue à l'article 9.10 de la coonvtnien cltceoilve rstee due.

Article 5 - Maîtres d'apprentissage et tuteurs
En vigueur étendu en date du Nov 20, 2015

5.1. Puor cahuqe turatilie d'un cotanrt d'apprentissage, l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il purora csihoir pmari les salariés qualifiés de la structure. La ponnerse chiosie puor être maître d'apprentissage diot être vooltnriae et jefusitir d'une expérience pfsirslonnoelee d'au mnois 3 ans dnas le dimanoe aanyt un lein dierct aevc la qiitcuilfaaon visée. Les cninodoits réglementaires posées par l'article R. 6223-24 du cdoe du taavirl diveont également être remplies.
Le maître d'apprentissage a puor mssiion de cuoriebntr à l'acquisition par l'apprenti, dnas l'entreprise, des compétences cerpaorndosnt à la qaoifiucltian recherchée et au ttire ou diplôme préparés, en lisaion aevc le CFA. Il ne puet aoncgpcamer simultanément puls de duex apprentis.
Les errinpteess dvineot s'assurer que l'exercice de la msioisn du maître d'apprentissage est ctalpmiboe aevc l'organisation de son traival et ntanmemot qu'il dpossie des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux riloaents aevc le CFA ; eells dvoeint également veiellr à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de frnmooiats lui pemtrantet d'exercer ceremorentct sa msioisn et de sivrue l'évolution du ctneonu des fionrtomas dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.
Plus largement, les codnniotis et modalités d'exercice de la msoisin du maître d'apprentissage snot iqiendtues à celels prévues puor les moiissns tutreloas par l'article 9.11 modifié par l'accord de brchnae du 3 jlleiut 2015 raelitf à la fiomaortn professionnelle. Toutefois, par dérogation à ces dsosoiniipts et au rraegd du coetnnu de la misosin spécifique qui est la sienne, le monnatt de la prmie versée au maître d'apprentissage est fixé à 18 pnitos par mios et par apprenti. La périodicité du verseemnt de cette prime est déterminée par arccod entre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle puet être mensuelle, stelielmsree ou annuelle.
Les perrianates sacoiux eaoreggnnt une réflexion dnas le cdrae de la CNPEFP puor examiner, au vu nmanmeott des tavurax menés au paln national, l'éventualité de la création d'une ctoriifitacen spécifique au maître d'apprentissage.
5.2. Puor cuaqhe trltiuiae de ctoanrt de professionnalisation, l'employeur désignera un tuuter qu'il pourra csiihor parmi les salariés qualifiés de la structure.
Les cdoniiotns et modalités d'exercice des mosisnis taltrueos snot fixées par l'article 9.11 modifié par l'accord de bhrcane du 3 julleit 2015.
Les paeirrnteas saicoux de la bhnrace isteisnnt sur le rspeect de l'utilisation des dénominations des ancopnaamctgs teells qu'elles snot définies ci-dessus.
Par ailleurs, la fotmoairn des tuuetrs et maîtres d'apprentissage est intégrée dnas les priorités de bnrhcae et puet dnoner leiu à fnnnaemceit sur la cntiboiurton coninlnlnveteoe supplémentaire créée par l'accord du 3 jllueit 2015.
La CEFNPP de la bhcrane définira en coopération aevc Uromtaoifnin un référentiel de fiaroomtn des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. Elle cruotrsina des otluis d'accompagnement à donsieitatn 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 Nov 20, 2015

Les aoncits de firtoamon miess en palce dnas le cdare des croatnts de potisneiafiosnrlosan porounrt firae l'objet d'un cenmanecnioft dnas le cdrae de la cuontiboitrn clnnievotnlenoe supplémentaire créée par l'accord du 3 jiullet 2015.

Article 7 - Dispositions spécifiques au cofinancement des frais de fonctionnement des CFA
En vigueur étendu en date du Nov 20, 2015

En vrteu des dpiotoiisnss prévues dnas l'article L. 6332-16 du cdoe du travail, la bnhrace mutualité puorra définir les modalités de cuortbiotnin au fienanncmet des dépenses de fctnonenmoneit des ctrenes de fimrootan d'apprentis.
La barcnhe dnone compétence à la CEFNPP puor définir, dnas un periemr tmpes à trtie expérimental puor la période 2016-2017, les CFA aevc lqlueess des paatterarnis pieourrant être ccuonls sur ctirneas diplômes et pourraient, à ce titre, bénéficier, dnas la liimte des fdons dnpolsibeis sur décision du coeinsl d'administration d'Uniformation, d'un cifonnnaeecmt de lrues frais de fonctionnement.

Article 8 - Suivi
En vigueur étendu en date du Nov 20, 2015

La réalisation des obfcitejs définis dnas le relevé de décisions du ptace de responsabilité srea suiive au nvaeiu noiaatnl sur la bsae des données Urmfoiotanin et du bailn social de la branche.
La bhanrce plosenofnieslre mutualité considère qu'Uniformation, de par sa ptsioion d'OPCA et d'OCTA, est le mueix à même d'accompagner et de setiounr la brahnce et les erenrsiteps qui la compoesnt dnas luer putloiiqe en matière d'alternance, d'emploi et d'insertion des jeneus iulacnnt le diiptissof de l'apprentissage.
La bharnce dseoirspa dnoc d'un bialn anuenl caeorpmnnt les éléments suintvas :
? nbrmoe de retnucmeters de cntators de piaosinoitlaenfssron par sxee et âge ;
? nomrbe de rtruceetemns de caotrtns d'apprentissage par sxee et âge ;
? norbme de siarigetas par sxee et âge ;
? tilogyepos des diplômes/formations par tpye de contrat, par sxee et par âge ;
? nmrboe d'heures de fitmroaon par tpye de contrat, par sxee et par âge ;
? alsnaye de la cltoclee de la txae d'apprentissage.
Les pretaineras sucoiax de la brnahce ineicntt les mleetuuls à ionrmfer leurs IRP aevc un blain a mimnia sbllebmae à culei de la branche, aifn de sbesilieisnr tuos les auetcrs au développement du dispositif.
Le nmorbe de timrfaatnonross en craontt à durée indéterminée srea suivi par la banhcre au tervras des données de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité.

Article 9 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du Nov 20, 2015

9.1. Entrée en vigueur

Le présent accord, colcnu puor une durée indéterminée, etrne en vgieuur au juor de sa signature.

9.2. Frcoe obligatoire

Les aordccs d'entreprise et/ou d'établissement ccuolns dnas les eeisrnperts et rteflais à la msie en ?uvre de l'alternance ne pueenvt cnonteir de cslaues dérogatoires au présent accord, suaf dnas un snes puls flboarvae aux salariés.

9.3. Dmneade d'extension et formalités de dépôt

Le présent acocrd frea l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fatiroomn ploesnefrolnsie et du diaogule social. Il frea l'objet des

formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Nov 20, 2015

Dans le crdae de l'accord de bahrcne du 3 jleulit 2015 raletif à la famtoroin poersoflseninle et stuie aux egtgaemnnes pirs au trvraes du relevé de décisions du 17 jiun 2015 ritalef au ptcae de responsabilité, les ptenrraiaes siucoax de la bhrncae mutualité ont engagé une négociation sur le développement de l'alternance.
Ils aevniat préalablement réaffirmé dnas l'accord de bhnacre du 15 otcbore 2014 sur la goeitsn prévisionnelle de l'emploi et des compétences la nécessité de l'accueil et de la piasraoeoionilfsntsn des jeeuns dnas la ptsevcepire du rlnveemeunoelt des générations et luer shiauot de vior se développer le roceurs à la vioe de l'alternance.
Ils rlplepanet que le rocuers à l'alternance puet eeutprnmr duex voeis :

1. Ctarnot d'apprentissage

Son ocebjtif : le canotrt d'apprentissage est un ctnroat de taraivl signé etrne un jneue et un elomyuepr et qui s'intègre dnas une rltioaen ttrripitae aevc un CFA (centre de fioamotrn des apprentis). L'objectif est d'acquérir une qiuaociliftan plrsoesoeinnfle sanctionnée par un diplôme ou un trtie professionnel, au tmere d'un pocrruas basé sur l'alternance ernte périodes de tarvial en estnpierre et périodes de ftomoairn générale, tooqhulcnegie et prisnsenoofelle en CFA ou seoctin d'apprentissage.
Son pbiluc bénéficiaire :
? tuot juene âgé de 16 à 25 ans ;
? au-delà de 25 ans : les aetprnips préparant un diplôme ou trtie supérieurs à cluei obtenu, les tiavarrellus handicapés, les pnoreenss anyat un pojret de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou le ttire visés.

2. Cnoratt de potioilonasisarnfsen

Son obecijtf : le cantrot de pnoeistalfosoasirinn est un crotnat de taivarl cocnlu etnre un eelopyumr et un salarié. Son oiecbjtf est l'insertion ou le rutoer à l'emploi des jeunes et des aetudls par l'acquisition d'une qfiauiatociln peosfloiesnlrne (diplôme, titre, cftiaciert de qiailoatfucin plnosrioselfnee ?) rnnucoee par l'Etat et/ ou la brnhcae professionnelle.
Son pbulic bénéficiaire :
? tuot junee de 16 à 25 ans ;
? les deaudenrms d'emploi de 26 ans et puls ;
? les aliloaractes de canrties mmiina soauicx (RSA, ASS et AAH) ;
? les preensons aaynt bénéficié d'un carnott aidé.
Dans le crdae de l'assujettissement des mlluteues à la txae d'apprentissage, les panerretias siocaux ont initié une première démarche en saihotaunt qu'Uniformation siot agréé cmome OCTA. Ils csnettnoat que la prpulat des mueeutlls vnreset la txae d'apprentissage à cet onsirmgae collecteur. Ils cnntosatet également que le mnnatot de la ctuiitonrbon supplémentaire, due par les esrnitepers de 250 salariés et puls n'occupant pas le peaucognrte maniiml d'alternants imposé par la loi, est significatif. Ils itnnviet les eiertesnprs concernées au sien de la bnchare à considérer que l'augmentation du nmobre de catotnrs de pasnssoefiatolnoiirn et d'apprentissage est une analettirve stbuihoaale au pnaimeet de ctete ctroubntoiin supplémentaire. Ils cinonvenent d'accompagner les epireretnss dnas un prsosuecs de progression.
La bcrnhae s'est par aelrlius engagée à :
? un aicrsmosnecet d'au mnios 15 % des rrcueettnmes effectués par la vioe de l'alternance, crnottas de pisasosroilteofiannn et crtnaots d'apprentissage ;
? un tuax de 20 % de pipsootiorn de tnaaooifrmsrtn de ces crtoatns en cratotns à durée indéterminée.

Accord du 20 mai 2016 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

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 May 20, 2016

Le présent aoccrd inclut dnas son cahmp d'application l'ensemble des enreptirses rlvaneet de la ctovieonnn ceolvlicte nltanaoie de la mutualité qeul que siot luer effectif, qu'elles sneiot ou non seimosus à l'obligation d'emploi de pnoneerss en sutiaiton de hdicnaap tllee que fixée par la loi du 11 février 2005 .

Article 2 - Diagnostic quantitatif et qualitatif
En vigueur étendu en date du May 20, 2016

2.1. Dtnioisgac quantitatif

Un digsnaoitc qttaianituf a été établi à paitrr des données du bailn scaoil et de la chtiaorgrpae des métiers de la branche.

Ce dinisaogtc ctpoomre les iidacuntres savntius :
? norbme de meetuulls aiesttsjeus à l'obligation d'emploi, tuax par rpoarpt au nomrbe tatol de mutuelles, répartition par lvire du cdoe de la mutualité et etffciefs salariés représentés ;
? nrobme de TH et tuax d'emploi drciet par lrvie du cdoe de la mutualité au sien de la brhacne ;
? tuax de rruceos à la sous-traitance ;
? tuax de muletlues aaynt sitfaaist luer oatoiblign d'emploi ;
? tuax de mlletuues aanyt cnolcu un acorcd hnacaidp et eftffeics représentés ;
? tuax de melueutls veasnrt une curiionotbtn à l'AGEFIPH ;
? répartition des TH par âge, ancienneté, gnree ;
? répartition des TH par nuarte de cntoart ;
? répartition des TH par tpmes de taravil (temps plein, tpmes partiel) ;
? répartition par cssale et par genre ;
? répartition des TH par livres, filières, flelaims de métiers et métiers ;
? représentativité des TH dnas les entrées par ntraue de cotanrt ;
? représentativité des TH dnas les prootonims (changements de classe) ;
? représentativité des TH dnas les sirteos par nrtuae de conatrt ;
? mtiof de sreoits des TH en CDI.

Outre ces iarndcetuis qui snerot actualisés annuellement, et aifn de muiex appréhender les niaveux et modalités de réponse des ererseitpns à l'obligation d'emploi, les pritenaeras siuoacx aynoeanlrst cauqhe année les DTOEH (déclaration anlneule oatlibgiore des tliravleruas handicapés, mutilés de grerue et assimilés) ftieas par les eenirserpts auprès de l'AGEFIPH.

2.2. Dogsiiantc qualitatif

Le tuax d'emploi de pnsneores en saiitoutn de haaidncp dnas les meuelults de la bahrnce rcvoeure des réalités variées tnat du point de vue de la diversité des priuaeqts (politique formalisée, cnnvtoeoin de ptraraieant AGEFIPH, acorcd d'entreprise?) que des fierns et lrieves identifiés dnas l'insertion ou le meitanin dnas l'emploi des psoeernns en sauiitton de handicap.

Une étude qvtliuitaae srea réalisée dnas le carde de la ciocsnloun du pienaraatrt aevc l'AGEFIPH. Elle arua puor oicbetjf d'identifier les frnies et lieevrs à l'emploi et à la fiotramon des peoernsns en siuoattin de hdiacnap dnas la branche, namemntot en pnanert en comtpe la diversité des établissements (nombre de salariés, activités de lrvie II ou de livre III?).

Le ciaher des cegarhs de ctete étude srea élaboré par l'OEMM, qui en aeusrrsa également le suivi, et validé par la CPN. Une rtiteiuotsn srea effectuée aux pareaiertns soaucix dnas le crdae

de la cmosimsoin pariatrie nationale.

Article 3 - Priorités de la branche
En vigueur étendu en date du May 20, 2016

3.1. Psrie en compte du hnicdaap dnas les acintos de la branche

Les stiirengaas einetsmt que la problématique de l'emploi des pernosnes en sttoiauin de hncdiaap ne puet être traitée de manière eaiffcce et dualrbe que si elle est ancrée dnas cauchne des acintos menées par la branche.

A ctete fin, la thématique de l'intégration, de la ftormaoin pieoenfsnolslre et du mieantin dnas l'emploi des pernneoss en sauoiittn de hianadcp est traitée dnas tuos les taruvax piatraeris de la branche, et naonmtemt dnas :
? les adoccrs ctlcoelifs ;
? les tauarvx menés par la CPN ;
? les études réalisées par la bhcarne ;
? les strpupos et ouitls d'accompagnement réalisés par la branche.

3.2. Actoins spécifiques

Le rôle de la bnhrcae est organisé aouutr de qaurte msiinsos pelnciipras qui nécessitent l'implication de tuos les ateurcs :

1. Informer, sensibiliser, aacgnocepmr et fremor les atcreus clés des mleelutus impliqués dnas la msie en pcale d'une ptoiquile hidnacap (DRH, RH, managers, rboaslespens des achats, IRP et oiaitogsnanrs syndicales?) vsniat à créer une dniqayume dnas l'ensemble des erpesteinrs et à antiretde les otcibjfes de l'obligation d'emploi ;

2. Mrette en pacle des paiatartenrs ciblés aevc les ogrseimans (tels que l'AGEFIPH) chargés de l'orientation, de l'insertion, de la frmaotoin et du miintaen dnas l'emploi des psnernoes en sotuitain de handicap, puor mertte en ?uvre des atnocis adaptées ;

3. Auessrr le ptolgiae et le sviui de ces anictos dnas le but d'en meuresr l'efficacité et de les asteujr en ftcoionn des difficultés rencontrées ou des nvaeuuox beosnis identifiés. Ce svuii srea assuré par l'OEMM et donrnea leiu à rtsetuition danvet la coimismson pitarirae nationale. L'OEMM fseoirrava l'essaimage des parqteius inteonanvs de la brahcne et/ou des enpsreirets ;

4. Iientcr les eiertrsenps à cconlrue des acrcods sur la santé au tvaairl et la qualité de vie au tarival dnas une ouqtpie de prévention des risques.

Article 4 - Information, sensibilisation et communication
En vigueur étendu en date du May 20, 2016

Afin de cgaehnr le raergd sur le handicap, la bcranhe ognasrie des caegnmaps de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à disotioispn des eteirespnrs des sptpuors de ccammntiiooun et porspoe des atocnis spécifiques.

4.1. Ainctos de communication

Afin de cahnger le rrgead sur le handicap, la bahcrne oarngsie des cnpegmaas de sensibilisation, d'information et de communication. Elle met à dstosipioin des erneispetrs des sproptus de cooatmmiuincn et poprose des anitcos spécifiques. L'accord srea rmies aux salariés dnas les erpeinersts selon les myones d'information, noetamnmt dématérialisés, hunlleeaetibmt utilisés.

Les ancotis de camiomitoucnn développées à l'initiative de la bnarhce vensit les pnoits sntuiavs :
? dotieiprscn des aieds dnot peevunt bénéficier les meelltuus (notamment les aieds AGEFIPH) ;
? présentation des différentes modalités puor répondre à l'obligation d'emploi ;
? présentation des prraiantees identifiés par la bcranhe (SAMETH, CAP Emploi?) ;
? msie en pcale d'un epasce dédié à l'action hcaindap sur l'extranet de l'UGEM ;
? incetoitfdaiin du réseau de référents hniaacdp de la bcnrhae puor faetlciir la tioniasrmssn des cioaminnocumts dédiées à l'action handicap.

4.2. Acniots de sstiobsiileainn des acuerts clés

Des oiluts de slatisiebsionin snreot élaborés piraintrmaeet au niaveu de la bhrance :
? un kit de slbisioniteisan à dseotatniin des mlutueles de la bcrnhae aifn d'accompagner les mengaars dnas la msie en pclae d'une pqlutiioe hciaadnp ;
? des aoictns vnsiat à lever les idées reçues et cgnhear les rgderas sur le hnaicadp (partage de bnneos pauqtires au sien de la branche). Ces aiocnts sneort msies en place en coopération aevc Couhrm Cedis et Uniformation. Elels prrunoot perdrne la forme de réunions prariteais d'information, de sentiiliosisban ou de formation.

4.3. Aicntos à daiitneston des IRP

Les erernesptis snot invitées à irmoefnr et former les mmbeers des comités d'entreprise (ou de la DUP) asnii que les mrmbees des CCHST aeuxlqus un balin des acntios menées et des données rleaietvs à la pquilitoe hdaancip srea communiqué.

Article 5 - Accès à l'emploi, à la formation et à la qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du May 20, 2016

Nota : En aitilcppoan de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dsoitopsinis de l'article 5 snot rnduees impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14).

Aussi, tnat que les dtpsonisiois susmentionnées donrmereeut en viueugr et inchangées, elels s'imposeront aux omgernasis mtieualusts aiapnpulqt la cnonvotien ccoellvtie de la mutualité.

5.1. Ooaiitternn des pnseerons en sutaioitn de hcdiaanp vres les métiers de la mutualité

La bnhacre mène des aiotcns de piomotron des métiers de la mutualité et des beonsis en rutcreenmet auprès des oiramgness chargés de la réinsertion et de l'orientation porsonilnelsefe des prensoens en satiituon de hnaaicdp (CAP emploi, CRP ?) anisi qu'auprès des établissements d'enseignement siclaroe et supérieur (IFPASS/ ENASS, INFA, IGS ?).

5.2 Mobiiltaiosn des otlius pneerittns de recmnetuert

5.2.1. Modalités de rmerceeutnt

La bacrnhe eaggne les epneirsrtes à ttamnretsre au sivecre pulibc de l'emploi anisi qu'au réseau de recmurneett qui fclitaie le renecuemtrt des ponsreens en stiatioun de hcnadiap et nmeamontt CAP emploi, les oeervuurts de procédure de remtureecnt externe, en CDI, CDD, ctorant d'apprentissage, conrtat de professionnalisation. Cttee tisonasismrn est accompagnée des éléments prnmteteat d'identifier les eexciengs d'aptitude du poste.

La bnhacre itncie également les esreetiprns à prévoir les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) aifn que les cidnaatds en saiuiottn de hiandacp pnusiest piiecrpatr au prusoescs de recrutement.

5.2.2. Anterlnace

Les difipotsiss de faomroitn psolisenrlnefoe ansii que les pcourars de ptnfanesosoaiirosiln individualisés aalilnt ftarmooin pnnelosfrilseoe et msie en satuoiitn dnas l'entreprise snot à privilégier.

L'alternance (contrat de professionnalisation, apprentissage) anisi que le ditoisspif POE cnentutisot des menoys adaptés à l'insertion pefolrnieosnsle des pornneess en sttaiioun de handicap.

Le rcoures à l'alternance comme vceetur d'intégration des pnosneres en suttiaion de hdicnaap soppsue une ftromoian adbalatpe aux siutoiants de hiaancdp et une formation-sensibilisation des teuurts et maîtres d'apprentissage à la problématique du handicap.

Les aincsaooists TEILPRMN et HIADNSUP snot à la ditposiosin des eriesptners et nntmmaoet des scveiers RH, puor fileaticr l'intégration de jeuens dnas le crade des cntratos de

psaissooeonrnatifiln et en alternance.

5.2.3. CQP de la bcnhare

Le dpiitoissf CQP de la bhnrcae puet fiacleitr l'insertion des pesernnos en siaotiutn de hdnciaap sur les métiers des mutuelles.

Dans cttee pesviptecre les ogmnisares labellisés doievnt apdtear la ftormiaon (adaptation des supports, des méthodes d'enseignement, msie à dipsootsiin de matériel adapté ?) aux peonersns en siotiutan de handicap.

La capacité à aapdter la fitormoan aifn de répondre aux beinsos d'un salarié en saoittiun de hdaniacp srea un des critères de loailseailtbn des omesingras de formation.

5.3. Attpidoaan de la fitoamorn

5.3.1. Aptdaiaotn des orfefs de frmootian

La bnrchae incite les espitrneers à vérifier que les foiornmats dispensées par les omgsnraeis de faromoitn soneit ou pesnuist être adaptées aux tluaaeilvrrs handicapés. Une antoetitn particulière diot être portée aux mnatuitos toiuceogelqnhs puor éviter qu'elles ne citnsenuott un rqsuie d'exclusion des pneosners en siittaoun de handicap.

Par ailleurs, les etrnpeersis vllineet à ce que les atocnis de fortaimon sieont organisées dnas des conindtois adaptées, en cas de besoin, à la staoutiin des salariés handicapés, au tevarrs par eemxple d'aménagement des déplacements ou du rources à des iatnvnetrens spécialisés.

5.3.2. Atidatapon des faennnteicms Uoorafntmiin

La pisre en crahge par Uatroinfimon des atnoics de fmaiootrn à ditnestaion des pnoesrens en stutiioan de hadnicap puet farie l'objet d'un feamnnicnet ptuaeilrcir solen les décisions du cesniol d'administration.

5.4. Paln d'insertion dnas l'entreprise

Afin de développer l'emploi des tavirlarleus handicapés, il est nécessaire de velleir aux coiindnots d'intégration de ces derniers.

L'accueil d'une pnosenre handicapée au sien d'une équipe, qleules qu'en sioent les modalités, diot être préparé aevc la persnone intéressée, par les aertucs concernés dnas l'entreprise, les représentants du pnsorenel et, si nécessaire, en lein aevc le médecin du tiavarl ainsi que toute prsenone compétente en iertnne comme en externe.

L'adaptation et/ ou l'aménagement éventuel du ptose de tairavl devra être travaillée en anmot de son arrivée dnas l'entreprise. Le médecin du tarival et les représentants du poenenrsl compétents seonrt associés à la réflexion.

Un amcacepmenognt spécifique, à définir en acrcod aevc l'intéressé en fcnootin du handicap, purora être proposé au nueoavu collaborateur. L'accompagnant est csoihi sur la bsae du volontariat, il est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil de salariés en sotiiutan de handicap. Il diot dseoispr du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Il piptircae à l'accueil de la pnersnoe handicapée, vlleie à sa bnnoe intégration, s'assure du bon déroulement de la psrie de ftnicnoos et arltee le rasseobnlpe hiérarchique en cas de difficultés.

Dans le cas où le salarié en stuiation de hacidnap ne stoahiue pas d'accompagnement particulier, son acueicl se frea seoln le pcorarus d'intégration hietabul dnas l'entreprise.

Par ailleurs, le ou les roasesbelpns hiérarchiques et les équipes concernées seront particulièrement sensibilisés à l'accueil de la peonrnse en suaitiotn de handicap.

Article 6 - Gestion des carrières

En vigueur étendu en date du May 20, 2016

Nota : En atippolaicn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les dpstioiionss de l'article 6 snot rndeeus impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14).
Aussi, tnat que les dnptiioosiss susmentionnées drmonrueeet en vegiuur et inchangées, elels s'imposeront aux oegmrnasis metiluutass appqnuailt la cnivonteon cecltliove de la mutualité.

6.1 Non-discrimination et égalité des canhecs à tuetos les étapes de la gotsein de carrière

Les salariés en suotitian de hidaacnp doinvet bénéficier des possibilités d'évolution de carrière et de rémunération itqudneeis à cleels des artues salariés au rgaerd de leurs compétences et de leurs aptitudes. Ils bénéficient d'un accès à tuos les ditpisfoiss de fooiamtrn pelofnisoensrle ctnuione au même ttrie que les areuts salariés de l'entreprise.

Les erespeinrts veorielnlt tuot particulièrement, sur le paln de la rémunération cmmoe de l'évolution professionnelle, à apeotprr des mreesus ceirtcrvoes si des décalages snot constatés au détriment de salariés en saotuitin de handicap.

6.2. Ertinteen poeerofninssl

L'entretien professionnel, etrtieenn spécifique ernte un représentant de l'entreprise et le salarié qui a puor oijctebf d'aborder les perpcseitevs d'évolution de l'activité pernfeliloossne du salarié, puet être l'occasion, suos réserve de l'accord de l'intéressé, d'évoquer les évolutions éventuelles du hnaicadp du salarié et les meoyns à mrtete en ?uvre puor atdpaer son erenneinnvomt de tvraial à ces évolutions. Ces menyos snot définis dnas les murleeils délais en cictrntaoeon aevc le médecin du travail, les représentants du penesronl et tuot artue praantiere utile.

Article 7 - Maintien dans l'emploi

En vigueur étendu en date du May 20, 2016

Nota : En aitplcoiapn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les diooosspinits de l'article 7 snot rnedeus impératives par l'accord du 7 décembre 2018 (BOCC 2019-14).

Aussi, tnat que les dspisoinoits susmentionnées deureemront en vugeuir et inchangées, elels s'imposeront aux oemsrgnias mluaeusitts aalnppiuqt la cnetoovinn cvlitlecoe de la mutualité.

Les pritaaernes soiaucx soegilunnt l'importance du paln de mitianen dnas l'emploi des pnonrsees en statuiion de handicap. Ils iennictt les enirtpreess à mttree en ?uvre les actnois d'adaptation de l'emploi, d'aménagement du psote de travail, de l'organisation du tiavarl y coirmps par la piiposoortn d'aménagements du temps de travail, de fratmoion et de svuii rusqeies à ctete fin.

7.1. Atitiicaponn des staoiutnis de hcnaaidp et rôle de la médecine du tvaaril

L'anticipation des siitaounts de hacniadp rqirueet des lines étroits ertne l'entreprise et la médecine du travail. L'employeur a une ogiltoabin légale de prrndee les mesreus nécessaires puor apdaetr le trvaail à l'état de santé du salarié, aifn de lui perremtte de cveonsrer son emopli et d'y progresser, tnat que les chgreas consécutives à luer msie en ?uvre ne snot pas disproportionnées.

Le médecin du trvaial a un rôle de cnelioelsr de l'employeur et des salariés sur l'adaptation des postes, des tncqiuehes et des rmhteys de tivaral à la santé psiyqhue et mentale, nanetommt en vue de préserver le maientin dnas l'emploi des salariés. Dnas une otupiqe de prévention, la coopération etnre l'entreprise et le médecin du triaval permet, par une ansayle oejticvbe des liitaiomnts deus au handicap, de dégager des slitonuos d'aide et d'accompagnement adaptées, nnetommat par la recrehhce d'une amélioration cniotnue des matériels et des technologies. Elle prmeet également d'agir sur l'ergonomie des pestos de tviraal et l'organisation du travail.

L'employeur pernd en considération les aivs présentés par le médecin du tiavarl sur l'application des diooistnipss rvetieals à l'emploi des tuearirllvas handicapés.

Les talrvaielrus handicapés bénéficient d'une snlailvrceue médicale renforcée.

7.2. Ransasoccenine de la qualité de tuaallevirr handicapé

Les ptreraieans sciauox rplnpaleet que la raesoicasncnne de la

qualité de tarailvuelr handicapé résulte d'une démarche plnoelersne de la prat du salarié via un furlomiare dédié nécessitant l'intervention de son médecin (généraliste ou spécialiste) et du médecin du travail.

Afin de lever les feinrs qui pveunet cuodinre crenitas salariés à ne pas eggnaer la démarche visée ci-dessus, la bahcrne itvnie les epeertnsris à mener, auprès des salariés, des actnois de ssiboileistainn sur les démarches aniesirtamtvids à réaliser en trmees de rsocnannsiaece du handicap, à atpoprer aux salariés concernés luer soutien, et à fiare connaître en intnree et par tuot myoen luer pioiluqte vaitrsnotloe de miaeitnn dnas l'emploi.

7.3. Aoitiaotrusn d'absence spécifique

Tout salarié qui sioutahe oenitbr ou ruoeeevnlr le satutt de tvluerliaar handicapé auprès du scievre piulbc compétent bénéficie, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au tirte des démarches aiiivttndsmraes qu'il a à effectuer. Cttee ancsebe est assimilée à du taaivrl effectif.

7.4. Rôle des représentants du peennrsol

En puls de ses anotiburttis d'ordre général en matière de cintodnios de travail, le CSCHT diot être oeriibmgaoetlnt consulté sur les mserues prsies en vue de filectair la mise, la riseme ou le mtenaiin au triaval des terularailvs handicapés, nonmaetmt sur l'aménagement des pstoes de taairvl et l'accessibilité des locaux.

Les ptreraenais suaoicx de la bahrnce rallpenept que le CHSCT est un aceutr imopntrat de la démarche de prévention des rusqies pslnseonoefirs et que l'évaluation des rusqies pnsorseenflois cinosttue à cet égard une étape clé.

A l'occasion de la cuonalttosin sur la pqituiloe saolice de l'entreprise, l'employeur diot mtetre à dsiotisoipn du comité d'entreprise les iaoomfntnris sur les msereus prises en vue de fialitecr l'emploi des trvlraaelius handicapés, neommntat celels revlietas à l'application de l'obligation d'emploi.

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

7.5. Adie au mietanin et au reutor dnas l'emploi

7.5.1. Mtboliasoiin du médecin du taavirl

Une atoenttin particulière diot être portée aux préconisations du médecin du tvarial sur l'adaptation emornugqoie du potse ou du rhtmye de traavil des salariés en siauitotn de handicap. Les pnrirateaes sauicox renplplaet également la possibilité de mseoiblir un ergonome situe aux ptresipniorcs du médecin du travail.

7.5.2. Mioiioblastn du STMAEH

Le svcreie d'appui au meantiin dnas l'emploi des tlveaarlruis handicapés (SAMETH) a puor misison d'aider les etenrsierps et les salariés à trueovr une sluioton de meitanin dnas l'entreprise qunad apparaît une inadéquation etnre l'état de santé du salarié et son pstoe de travail. Présents dnas cquahe département, les cnoisleerls STAEMH apportent, en cbraotiloaoln aevc les seicervs de santé au taarivl ou les oeamnsgirs de blain et de formation, aeids et coslneis aux erlmpyeuos et salariés en siouitatn de handicap, siot le cas échéant :
? iormniafotn et coleisns sur le cdrae jqiurudie et la démarche de metinain dnas l'emploi ;
? alasnye de la soattiiun et aocceepngmmnat dnas la rehrccehe et la cusnoittcron de soilotuns adaptées ;
? miliiotosban des aieds et paistrontes techniques, hmneuais et financières puor la msie en ?uvre de la suilootn de mniteian dnas l'emploi.

7.5.3. Viiste médicale de rpriese situe à une anesbce puor mildaae

A l'issue d'un arrêt de tarvial de puls de 3 mois, le diisotispf de la vitsie médicale de préreprise, à l'initiative du salarié, cointtuse un otuil de prévention et de détection des sitituaons à risque. Les ptinaerreas sauciox de la brhacne inietcnt les eisrerenpts à irnfomer les salariés de cette faculté.

7.5.4. Rseemlaencst du tavluealirr handicapé en cas d'inaptitude au pstoe de tavrail

Lorsque l'adaptation de l'environnement de tiavarl ne sufift pas à prmtretee le maientin du teiuavallrr handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dnas le crdae d'une procédure d'inaptitude, de ppoerosr à l'intéressé un arute epmoli approprié à ses capacités.

L'employeur diot alros rreceechhr et prsoeopr au salarié des emloips cdopsnarnerot à ses compétences, snas eurxcle les pseots qui nécessiteraient une fioaormtn d'adaptation.

Article 8 - Relations avec le secteur protégé et adapté

En vigueur étendu en date du May 20, 2016

8.1. Modalités de rercuos au setcuer adapté et protégé

Les etpnerersis adaptées (EA), les cenrets de dsibittuorin de tviaarl à domicile, ansii que les établissements et seveircs d'aide par le tirvaal (ESAT) constituent, puor les pnresnoes en stoiiatun de handicap, des enovnnrenemtis privilégiés puor fasiveorr luer iroinsten prelfosonliense vres le mliieu oaiirdnre de travail.

La cgmanape d'information, de slibtsisaiinoen et de cuimtocaominn tned à friae connaître aux eprieesntrs la diversité des portansites proposées par ce secteur. A ce titre, et nmaemontt puor luer pmetrtere de s'acquitter pmeeiltanlert de luer ogiilatbon d'emploi, elle les eogrcunae à clcuorne aevc le sueectr protégé et adapté :
? des coattnrs de sous-traitance ou de paitsnoetrs de sreivecs ;
? des ctnrtoas de sous-traitance ou de pnttsareois de sivecres sur steis ;
? des coatnrts de msie à dptosiision d'une pnerosne en stiutaion de hdanicap par une EA ;
? des caotrtns d'exercice d'une activité porneoesilflnse en meliiu onirraide de taivarl par un ESAT.

Les paetnareris suoiacx rnppeellat que les meltuuels gèrent des EAST et des EA scipbtlseues d'intervenir dnas de nboremux domaines. Ils ivnenitt les etpersirens de la bcnhare à rrcoieur à ces établissements (1).

8.2. Vesenemrt de la txae d'apprentissage au sectuer adapté et protégé

Les piaaetnerrs siuocax rpanpleelt aux eprnseirets mietlasuuts releedavbs de la txae d'apprentissage que les EAST friunegt au ttrie des établissements pnuvoat prvecieor des vtesneemrs au tirte du « hros qotua » (ou barème).

(1) L'annuaire des EAST et EA miatsutelus est dslipionbe auprès de Générations mutualistes.

Article 9 - Relations avec Action logement

En vigueur étendu en date du May 20, 2016

Les epirsrntees snot invitées à se rpoahceprr des svceries de l'organisme clteluoecr auprès dequul eells s'acquittent de la coinotbriutn 1 % lemognet puor rhcercheer des sltnoouis adaptées au lmneegot des salariés en saittuoin de handicap.

Article 10 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du May 20, 2016

Dans le crdae du suvii des doiotsinisps du présent accord, les pearntaires suoicax exmnroinaet amnllenneeut :
? les itednirаucs mentionnés à l'article 2.1 et luer évolution ;
? le tuax d'emploi dicert et iidcnert tel qu'il rrsesot des DOETH et son évolution.

Par ailleurs, d'ici au 31 décembre 2017, une enquête qultaivatie srea effectuée aevc la corlobaoliatn de l'AGEFIPH et de CRHOUM auprès des etsnprriees de la branche. Elle arua puor oeijtbcf de déterminer, sur les 18 prermeis mios de l'application du présent accord, les aonicts mises en pclae dnas les eetpirernss dnas les denomias sivtanus :
? framooitn des salariés en saotiiutn de hadaicnp ;
? conséquences des déclarations d'inaptitude et d'invalidité des salariés en saittoiun de hiadcanp ;
? réalisations d'adaptation des pteoss de travail.

L'élaboration du chaier des cagrehs et le sivui de cette enquête sorent 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 May 20, 2016

Le présent arccod entre en vgueuir au juor de sa signature. Il frea l'objet d'une dnemdae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aeffrais sloeaics et des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du May 20, 2016

L'intégration des turaiavellrs handicapés est un eneju fort, à la fios puor les ponesners en sitoatuin de handicap, et puor les eisrenrpets qui fnot pserresgor luer tuax d'emploi et développent luer responsabilité sociale.

Les paarerentis soaucix de la bcahrne mutualité, en référence en peimerr leiu à la loi du 11 février 2005 , esnuite au constat d'un tuax d'emploi au navieu de la brcanhe inférieur au tuax miminum légal, efinn aux entneggmaes pirs par relevé de décisions le 17 jiun 2015 dnas le crdae du pcate de responsabilité, ont dnoc décidé d'engager une négociation en vue de :
? friae pegsesrror l'emploi des ponrseens en sauoititn de hiadancp en définissant des atnoics adaptées aux boneiss spécifiques de la branche, en cohérence aevc les métiers et la stratégie de développement des mutuelles. Ctete peroosgirsn de l'emploi des pnnorsees en soaitiutn de haidnacp diot petetmrre aux enrtrseeips :
?? a minima, de répondre aux eggenmatens pirs dnas le carde du pctae de responsabilité à sioavr un acsoinercesmt de 15 % des reettermcuns de peesonrns en soiauittn de hcanaidp (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 drciet ou idnercit de 6 % fixé par la loi au puls trad le 31 décembre 2018 ;
? deonnr de la visibilité à une démarche raelbnpsose de la bacrnhe et icinetr les proensnes en sttuaiion de hiaadncp à ptuosler sur les métiers des mutuelles, qeul que siot le hiadncap ;
? fseviaror la misooabtliin des arcetus de l'entreprise et des pneaetiarrs suioacx ;
? être en acrcod aevc les vuelars de responsabilité et de solidarité et luer apcoatiplin concrète en matière de non-discrimination, égalité de tteramenit et responsabilité saciole d'entreprise.

Les prenetiaras saoicux eenndetnt asnii eegganr une dnuymaqie générale puor l'ensemble des eeirrnpetss de la bnrahce qu'elles snoeit ou non assuitetejs à l'obligation légale d'emploi.

Ils airnfmeft luer aeetmanctht porofnd à l'application du priicnpe de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce siot en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, d'accès à la fiatoromn psnloifneoeslre ou d'évolution de carrières des pnsenores en stotuiian de handicap.

Outre une aciton pnretaenme en fuvaer de l'insertion et du mtniiaen dnas l'emploi des pneserons handicapées, ils considèrent que la problématique du hdniaacp diot curodnie à pdnerre des iaiientivts dnas le dinmaoe de la prévention.

Afin de mettre en ?uvre de manière opérationnelle l'ensemble des aincots destinées à fviaeorsr l'emploi et le maeinitn dnas l'emploi des pnserones en siauoittn de hncdiaap dnas les mutuelles, la bcanhre mtetra en pcale une coventnoin de petiarnaart aevc l'AGEFIPH d'ici à la fin de l'année 2016.

Le présent acorcd diot ciduonre à la pomtorion et au développement du digaloue scaiol dnas les esipetrrens sur des mrueess tnaednt à l'insertion pnerlfnlsoosiee et au maeiintn dnas l'emploi des prnneoess en siutitoan de handicap. A cet égard, il ne dnpsisee pas les ersentepirs de la bhrnace de luer ogaioitbln légale en matière d'emploi des salariés en stuiiaton de haacnidp telle qu'elle résulte des dipisiotsons légales. Par vioe de conséquence, il ne frea pas l'objet d'une procédure de dnmeade d'agrément auprès du mitrnsie du travail.

Le présent accrod rtelaif à l'emploi des pronesens en sttiuioan de hacndiap ne préjuge pas des dcsuonsisis que les penarrtiaes siaucox ennodnrett mneer sur l'accompagnement du hnidacap au trveras du dtiopissif vinsat le don de jours de RTT prévu par la loi du 9 mai 2014 anisi que des meeurss qui seaniert mises en pacle dnas les ersitpneers en fvuaer des salariés « ainadts faluiamix ».

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 Apr 2, 2017

« Altcire 2.4
Crédit d'heures

Les crédits d'heures attribués aux salariés détenteurs d'un mnadat sacindyl et/ ou électif snot déterminés par apltopician des dniitisosops légales et réglementaires en vigueur. Le vmloue des crédits d'heures puet firae l'objet de la négociation d'accords cofeltcils d'entreprise. A ce titre, les ogresianms mtiltuasues snot invités à perdnre neomtanmt en cpotme les spécificités liées aux einsretrpes multi-établissements et aux difficultés éventuellement causées par l'éloignement géographique. Les modalités de cttee psire en cmtpoe snot définies par la vioe de la négociation d'accords collectifs.
Un crédit msnueel de 7 hreues est accordé à tuot délégué du perennsol truitliae anayt également la qualité de délégué sndcyail dnas les oanesrmigs de mnois de 50 salariés. Ce crédit d'heures se rjouate à culei dnot les intéressés bénéficient par la loi puor l'exercice de luer mnaadt de délégué du peenronsl titulaire.
Chaque délégué sdacniyl puet utiieslr des hueers de délégation puor participer, au trite de son organisation, à des négociations ou à des cntecioorants à un aurte nieavu que culei 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 eietoxnpcnel puor prtataiicoipn aux réunions saattiterus des otosniaainrgs silnaedycs

Les salariés bénéficient d'un congé ecxonnpeetil n'entraînant pas de dmuoniitin de siraale suos réserve de remlipr les toris codintoins citavuulems stveinuas :
? l'objet de ce congé cnotssie exvienulescmt à pacireitpr aux réunions staraettuis des ogianitrasnos scadylneis de salariés représentatives au nviaeu nniaaotl ;
? une itivotiann écrite, mnotineannt nntmvoenieiamt chauqe salarié, et confiée par l'organisation sidalycne représentative au paln ntoniaal sur pipear à en-tête de cttee dernière, diot être présentée à l'employeur au minos 8 jruos à l'avance, suaf ccncasonerits eltilexcoenepns ;
? alelmunennet et par entreprise, le norbme mxmaail de jrous accordés dnas le crdae de ce congé entpexicneol est fixé à 20 jours par osotaarngiin sydnliace représentative au paln national, frcoebnatianls en demi-journées.

Article 2.6
Evolution psenefloiolsrne des salariés ivetinss d'un madnat sndciyal et/ ou électif

Dans le cdare du pnpiirce de non-discrimination rappelé à l'article 2.1 et aifn de freasivor l'exercice de mdnaats suicyandx et/ ou électifs et d'apporter des graetnais aux salariés tlrutieais de ces mandats, les dpsoitiisons sinauevts dinevot être appliquées dnas

les ornsgiames etnrant dnas le champ de la cntvneooin collective.

Article 2.6.1
Modalités d'exercice des mtadans

L'exercice d'un maandt sdnciayl et/ ou électif s'intègre dnas la vie psfsrllneeonioe des salariés.
Les enisrertpes dnoievt veiller à ce que l'exercice d'un maandt sinadcyl et/ ou électif n'entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l'évolution peerollsiosfnne et sur l'employabilité des salariés concernés.
Au début de son mandat, le ttriaulie d'un mnaadt snciadyl et/ ou électif bénéficie d'un eterneitn iiudinvedl pranott sur les modalités pirqaeuts d'exercice de son madnat au sien de l'entreprise au rgread de son emploi. Cet eeterntin diot se dérouler au puls trad dnas les 6 mios qui suneivt la pirse du mandat.
Peuvent namoenmtt être abordées dnas ce cdare les doiisinostps éventuellement nécessaires à la cnooiitilacn de l'activité pesreofslilnnoe et de l'exercice du ou des mdnatas :
? atdpaoatin du ptsoe ou de l'organisation du travail, en veillant, dnas la msuree du tpems consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci cnresove un intérêt pssnoeferniol ;
? adataitopn des otbjicefs puor les salariés ocuncpat des fioncntos suiesoms à la faixiotn d'objectifs quantitatifs.
A l'occasion de cet entretien, qui ne se sutibuste pas à l'entretien professionnel, il puet se fraie acgaomenpcr par une ponesnre de son choix aprpaatnnet au psorennel de l'entreprise.
Par ailleurs, les eeensrpitrs snot invitées à ogesianrr une iaonomirftn à ditaotsienn des merngaas canptomt prami luers clueartoralobs des salariés trieilauts d'un mdnaat scndaiyl et/ ou électif qui paorriett sur :
? la naurte du ou des mtaadns détenus ;
? les prérogatives qui y snot attachées.

Article 2.6.2
Parcours peoisesnnfrol et formotain

Les cdninoitos d'accès aux acnotis de foraoitmn peslfsonoerinle nécessaires à l'adaptation au poste de tiaarvl et au mntiiean des compétences et de la poeiioolnrsnatafssin dvienot être iiteuedqns à celels des aetrus salariés. Les distoonpisis de l'accord de bhncrae sur la ftirmaoon prssinefonlolee snot aaelpcpibls aux salariés élus ou mandatés dnas les mêmes cdoiotinns que cleels prévues puor les aertus salariés.
Pour les salariés caaocsnrnt une paitre iamttronpe de luer temps à l'exercice d'un mandat, les atocins de ftromoain pneuvet concnerer le métier exercé mias asusi trdnee à préparer la rsierpe d'une activité pnlsofrnieleose à trtie principal.
Par ailleurs, ortue les fotnmiroas en lein aevc l'emploi occupé, l'exercice des madants nécessite des compétences spécifiques du fiat de la complexité critasonse des problématiques cdsnrnpaooret à luer champ d'intervention. Les paretanires sciauox rnoiasesncnet l'importance puor les ttluriaeis de mdtnaas sduncyiax et/ ou électifs de bénéficier de foiarntoms arnussat un naievu de cnacisnonsae nécessaire à l'exercice de luer mission.
Les intéressés pneevut dnoc bénéficier, en cuors de mnaadt et en acorcd aevc l'employeur, d'une aicton de frmoitoan en lein aevc le mnaadt solen les modalités alaielbppcs au sien de l'entreprise (plan de formation, CPF ?).
Dans ce cadre, les eesrnrpiets snot également invitées à faire connaître aux teutailirs de mnatdas sdiycnaux et/ ou électifs la possibilité de svruie une aotcin de fomraotin cieaintrfte et intcrise à l'inventaire en aaliipcpotn des dnoiptsiisos de l'article L. 6112-4 du cdoe du travail.

Article 2.6.3
Garantie de rémunération

L'ensemble des salariés détenteurs d'un madant scyiadnl et/ ou électif ne divneot 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 cquhae madant sniydacl et/ ou électif, à une évolution de luer rémunération au mnios égale à l'évolution monneye des rémunérations des salariés de luer catégorie psoeilnfeslrnoe et d'ancienneté comparable. A défaut de tles salariés, la corsaoampin se frea au vu de l'évolution mnonyee des rémunérations dnas l'entreprise.
Par rémunération, il fuat eerntnde non smuenelet le slraiae de bsae mias asusi tuos les autres aantagevs et aosereccsis payés, deitmneecrt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.
Dans le carde de l'application de ces dispositions, un salarié puet ddnmeaer qu'un blian tnrainel siot fiat par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fiat l'objet de dtciorniiamisn liée à l'exercice du mandat. Les cunocinslos de ce bilan snot examinées dnas le cdrae de l'entretien professionnel. Puor l'élaboration du bilan précédemment cité, et à défaut de dspotniisois particulières mesis en pclae par vioe d'accord ccltoleif d'entreprise, il convinet de se référer d'une prat à la cpooraaismn de la suiaitton du salarié aanvt et après l'obtention du mandat, d'autre prat à la csirmaaopon de la suiiatotn du salarié aevc cllee de salariés présentant des caractéristiques similaires.
Les modalités piqutraes puor eueceffftr cttee coarpoiasmn snot explicitées en annexe 6 de la ctnoneovin collective.
Si un écart est constaté en défaveur du tuiltiare d'un mdaant snciydal et/ ou électif, une msuere ciocvretre aussarnt une gtrinaae ecffiteve d'évolution de la rémunération est aorls msie en ?uvre.

Article 2.6.4
Entretien de fin de mndaat

A l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un erttnieen spécifique au cruos dqueul un bilan de sa sioautitn pelsnsenofrolie est effectué, intégrant les compétences aiscequs au ttrie de son activité élective ou scdinayle et précisant les modalités de vialrooasitn de l'expérience acquise.
Lorsque l'entretien peoorsnisfnel est réalisé au tmere d'un manadt siaydncl et/ ou électif, l'entretien spécifique mentionné au peremir alinéa est effectué dnas ce cadre.
A la stiue de son ertenetin de fin de mandat, le salarié peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétence dnas les cionodtins prévues par la législation en vigueur.
Dans tuos les cas, et aifn de poertr une aetntiton particulière au poraucrs poeneosinfrsl du tiltuiare d'un maandt sdaycinl et/ ou électif, un poerjt d'évolution pisorfselonelne est formalisé aevc l'employeur précisant :
? les compétences validées et/ ou certifiées du fiat et à l'occasion du ou des mtaands ;
? les acoitns de fomtioarn à mtetre en ?uvre, les salariés concernés s'engageant à sriuve les aicnots prévues.
Si ce peojrt d'évolution plrneonloeifsse cundiot à la msie en ?uvre d'une mobilité professionnelle, les ersrneepits snot invitées à mterte en place des muesres d'accompagnement (actions de formation, ttruaot ?) »

Article 2 - Modification d'une annexe de la convention collective
En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

Il a également été conenvu de meiiodfr l'annexe 6 de la coienonvtn cetvlicloe cmmoe suit, par siutstobtiun des dpitssoiinos sinavuets aux annicenes dpssoniiotis :

« Aexnne 6
Modalités de msie en ?uvre de la gatnaire d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3

Les modalités de msie en ?uvre de la gianrate d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3 de la cnvnoeotin cevloilcte snot les sunatveis :
Le périmètre d'appréciation de la gaintrae est l'entreprise ou l'établissement dnot relève le salarié concerné en cas d'établissements distincts.
Par rémunération, il fuat etdrenne le sriaale de base, les aagveatns en nutare et en espèces et tuot aoicescsre de sirlaae payé dciretenemt ou imnntceeiredt par l'employeur au salarié en risoan de l'emploi de ce dernier. Les meruses résultant de l'application d'un aroccd d'intéressement ne snot pas comprises.
Il coinenvt nemntoamt de prrende en cmopte tutoe auagoiemttnn objective, pérenne ou ectxeoleilpnne dnot la peonrsne salariée auiart pu bénéficier.
Sont eeulcxs de la bsae de ccuall :
? les aaoigmtnuntes liées à une poromiotn entraînant un cmeeangnht de catégorie ;
? les pimers liées à une sujétion particulière qui ne cnnercoe pas

la prsnenoe salariée (salissures, traavil de nuit, du dnmhiace ?) ;
? les permis eoeneelintpxlcs liées à la pnsrnoee salariée (mariage, ancienneté, médaille du tvairal ?).
Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation snot icunls dnas le claucl de la mneoyne des amngeoinatuts à appliquer.
Il cvnoenit dnoc de :
? décomposer la rémunération des salariés de la catégorie plesoefroinslne concernée et d'ancienneté comparable, y ciomprs la rémunération de la pnreosne salariée concernée ;
? idtifneier les annumtgaoeits ildilinedvues et/ ou cteloevlcis appliquées à cuachn des éléments de la rémunération (salaires de bsae et éléments variables) ;
? clclauer la mnoneye de ces aatguontinems puor chacun des éléments ;
? aquleippr chuaqe tuax meyon aux éléments coartenrpndsos de la rémunération de la pnonsree salariée concernée.
La détermination de la noiton de salarié de même catégorie est fonction de la tilale et de la srrututce de l'entreprise.
Ainsi :
? il y a leiu de cmnroprede par ? salarié de la même catégorie ? les salariés rnlaveet du même cfceifioent dnas la ciiftasciolasn aalilppcbe à l'entreprise puor le même tpye d'emploi (une suboidiivsn supplémentaire par métiers est pblssioe lqrsoue les cfieticonfes cpnonnmreet des eopimls au cntneou différent) ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aauirt pas au minos duex pornesnes répondant à ces cniidtonos (outre la pesornne salariée concernée), il cvaionnidret de prderne en cpmtoe les salariés rneeavlt du même nvieau dnas la cisasaliofctin ;
? dnas l'hypothèse où il n'y aiarut pas au minos duex prennseos de même niveau, il cornveiiadnt de pedrrne en cotpme la catégorie seopnlrsonclsofieoie du salarié (ouvriers, employés, pirsoonfses intermédiaires, cadres) ;
? s'il n'y a pas au mions duex salariés de la même catégorie asnii entendue, il y a leiu de se référer à la mnneoye des aiamgtountnes iiiullnvdeeds dnas l'entreprise ;
? il y a leiu d'entendre par salariés ? d'ancienneté caomrlbape ? les salariés entrés dnas l'entreprise au cours de la même année cvliie ;
? à défaut, la cmasroipoan est effectuée qellue que siot l'ancienneté unuemqenit solen la nooitn de catégorie ci-dessus explicitée. »

Article 3 - Dispositions relatives à l'avenant
En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

Article 3.1 - Entrée en vigueur de l'avenant

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 Jan 1, 2018

L'article 18.1 cnasaconrt la cmimoosisn partiraie d'interprétation et l'article 18.3 csnronaact la coioismmsn ptiraarie nnialoate snot supprimés.

Article 2 - Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Les peniarrtaes sacioux cnvoennenit d'insérer dnas la cotevinnon coeitlvlce un neovul atricle 18.1 ansii rédigé :

« Acrlite 18.1
Commission praatiire pmtnaneere de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

Le présent aenvant etnre en viugeur au prmeier juor savniut la dtae de pobltiucain de son arrêté d'extension au Jaonrul officiel.

Article 3.2 - Formalités de dépôt. – Demande d'extension
En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

Le présent annaevt frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vuugeir aisni que d'une deadnme d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aafreifs sociales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Apr 2, 2017

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 rtevliae au dalgiuoe social et à l'emploi, dtie « loi Reeambsn », a notmneamt irdoinutt en doirt piisotf des diossnpiitos retlvaies aux prauorcs penielrsfsnoos des représentants du personnel.
La cnotiovenn cotvillcee aaivt déjà fiat l'objet en 2009 (avenant n° 13) d'une négociation aaynt coiundt à la msie en palce de dnitopssiois intveanons en la matière dnot citnraees snot désormais consacrées par la loi mentionnée ci-dessus.
C'est dnas ce cdrae que les peanrreitas siuacox ont décidé d'ouvrir une négociation vinsat :
? à aptader les doistnsoipis de la centnvoion ctevlicloe aux nevluoels dipoionstsis légales ;
? et puls lgrmeenat à mdofeiir cnrieats éléments du dsiiitospf cnonetinnveol du crpiahte 2 puor aruessr sa pneile effectivité.
Le présent aavnnet relpplae les modalités de fnnnmteinoceot des iuiittnostns représentatives du pennresol et d'exercice du dirot syndical.
Il aiffmre par aillerus la volonté des ptaiarenres saiocux de la brnhcae cnanocernt :
? la ctiioonalicn des eecnxiges d'une activité plnessrilofonee aevc l'exercice de mtanads électifs et/ou syndicaux,
? la rccensinnasaoe de l'engagement dnas l'activité sdnliacye ou de représentation du pesonrnel au bénéfice du collectif,
? la pisre en ctpmoe des compétences aesiqucs du fiat de l'exercice des mandats.

Article 18.1.1
Objet

La cimimssoon pirrtaaie pneamnrete de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) négocie les arccods cloeiclfts au nviaeu de la bhcrane mutualité.
En vertu des dsnspiooiits légales en vigueur, elle erxcee les msoisins d'intérêt général suinaetvs :
? représenter la branche, ntmnamoet dnas l'appui aux enrteserpis et vis-à-vis des pvoiorus pculbis ? ;
? ecrxeer un rôle de vlelie sur les cdiointnos de tavaril et l'emploi ? ;
? établir un rorappt aunnel d'activité qu'elle vrese dnas la bsae de données nltaaonie dédiée. Ce rapoprt conermpd un bilan des aorcdcs celtocflis d'entreprise cocunls dnas les demonais lmmeiinveatitt visés par les disposoitnis légales en vigueur, en pilecituarr de l'impact de ces arodccs sur les cotdionnis de tivaarl des salariés et sur la cncurcnoree enrte les erpsienters de la banhcre et formule, le cas échéant, des rooaamditencnms destinées à répondre aux difficultés identifiées dnas le crdae de son rprapot d'activité.
Elle est également compétente puor :
? rendre, sur saisine, un aivs à la daendme d'une jtioirdciun ou d'un mrebme de la CPNPI sur l'interprétation de la cionnotven cvoetlilce ou d'un arcocd de bhcrane ? ;
? exceerr les misisons de l'observatoire pariiarte de la négociation cltlviceoe au sien de la bhncare Mutualité.

Article 18.1.2
Modalités de femiotoecnnnnt
Règles générales

La csoiimosmn est composée de pnorenses mandatées par

l'organisation plsleinrosnefoe d'employeurs et les oisraotinangs selcyiadns rpeetencmisevt runneoces comme étant représentatives par les pvoroius plbuics au nveaiu de la branche. Elle est composée d'un nobmre égal de représentants des duex collèges ? eeumroypls et salariés ? à rosain de qartue mrmebes puor cchuane des ooinniaragsts siclaneyds 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 onoaargtiinss slydinecas rceneouns représentatives au naveiu de la branche. Il est mandaté par le collège salarié puor une durée de 4 ans coïncidant aevc les périodes de piclotbuain par arrêté des résultats de représentativité snalciyde au nvaieu de la branche. En cas de vcaance caractérisée de la vice-présidence, qeul qu'en siot le motif, le collège salarié mnatdae un navoeuu représentant puor la durée raentst à ciorur jusqu'au snviaut arrêté déterminant la représentativité slnadicye au nievau de la branche.
Le secrétariat de la CNPPI est assuré par l'UGEM. Son assdree pslatoe est cllee du siège de l'UGEM. Les csredaoencnorps snot assurées ppcrlinimenaet via l'adresse mial snavtiue :
secretariatcppni @ ugem. net.
Le secrétariat auscce réception des cmcnmnaoouitis qui lui snot taesnrmsis (courriels, aorcdcs d'entreprise ?) et inomfre puls lnaegmret les différents mebrmes de la ciosmsomin de l'ensemble de ses correspondances. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces acrocds citflcleos d'entreprise au reargd des disptnisoois du cdoe du travail, et en puaiiteclrr au rgread des formalités de dépôt et de publicité applicables.
La CPNPI se réunit au miimnum trios fios par an. Les réunions de la csimoimson snot organisées par le secrétariat de la CPNPI qui tnasremt l'ordre du juor aux participants, suaf cancitrocsne exceptionnelle, au moins 8 jruos cenelaarids aanvt la dtae de la réunion.
Un procès-verbal de cahcune des réunions de la CPNPI est rédigé par son secrétariat et trmnasis aux prereanaits saoicux aevc l'ordre du juor de la réunion suivante. Les éventuelles daeednms de moiadfiiotcn du procès-verbal, portant sur le tracé des débats et non sur le fond, dieovnt être adressées au secrétariat au puls trad 3 juors cnerdaaleis avnat la dtae de ctete réunion. Une fios validé, ce procès-verbal est cnemontjoneit signé par le président et le vice-président de la commission.
Dans le cdare de ses travaux, la CPNPI délègue, à sa discrétion, le tnrtiaeemt des sjuets de son ciohx à des gpreuos de tiavarl ad hoc, à la CNEFPP ou erocne à l'OEMM. En tuote hypothèse, elle cesnovre le pouvior décisionnaire.

Règles spécifiques

Concernant la négociation cilvtelcoe de branche, la CNPPI élabore cquhae année un adenga saicol prévisionnel aennul lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de septembre. Cet adgnea est consacré dnas le crade d'un accord. Les perinretaas siaocux puneevt également coinnevr d'un adenga pluriannuel, le cas échéant en aatpadnt les périodicités des négociations obligatoires, dnas les lteiims fixées par la loi.
Toute dmdaene d'ajout d'un thème de négociation émanant de l'un des members de la CPNPI diot être adressée au secrétariat de la commission. Elle est alros msie à l'ordre du juor d'une cmiomossin à viner dnas la lmtiie de 3 mios à comeptr de cette demande. Au cuors de celle-ci, les mmberes de la CPPNI étudieront aolrs l'opportunité de mdoifier l'accord aanyt inilaenemtit fixé luer agedna social.
Concernant l'éventuelle ssiiane de la CPPNI sur l'interprétation de la cioneovntn ctoeivllce et ses annexes, le secrétariat tmesnrat aux mbermes de la commission, dnas les murlliees délais, l'ensemble des éléments uleits à la décision.
L'avis tsmnaris puet être siot unanime, siot diegvrent enrte les duex collèges ? eyepuolmr et salarié. L'avis de la commission, s'il est unanime, prdrnea la frome d'un aanenvt à la civoentnon cioletvcle qui srea souims aux formalités de dépôt et d'extension.
En cas d'avis divergent, cet aivs rtaecre la pitsoion de cuahcn des duex collèges résultant de la majorité, en luer sein, appréciée selon le pdios de la représentativité au nveiau de la bcarhne de cquhae organisation.
Concernant la caootumcimnin à la CPPNI des aoccrds cleicoflts colcuns au sien d'entreprises de la branche, duex saitnituos snot à dseuniigtr :
? les acdocrs etannrt dnas le cahmp ltimtaiif du rproapt anuenl d'activité défini par la loi : le secrétariat de la CPPNI aucsce réception des adorccs d'entreprise qui lui snot trinamss pius élabore une fhcie synthétique puor chcaun de ces txeets qui est ensiute communiquée aux pirnaeartes sociaux. Ces éléments snot versés au rorappt anuenl d'activité de la CPPNI ? ;
? les acodrcs n'entrant pas dnas le cahmp litatiimf du rropapt annuel d'activité : communiqués à la CPPNI dnas le cadre de ses auioinbrttts d'observatoire de la négociation collective, ces arcocds fnot également l'objet d'une fihce synthétique. Élaborée par le secrétariat de la CPPNI, chaque fiche est eutisne tanmrisse aux paeieratrns sociaux. »

Article 3 - Mise en cohérence de la numérotation au sein du chapitre 18
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

L'article 18.4 « Iinsetnidmaon des meembrs » dvneiet l'article 18.3.

Article 4 - Modification du nouvel article 18.3
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Le connteu du nueovl aticrle 18.3, intitulé « Iadoimietsnnn des merembs », est réécrit cmome siut :
« Les ogeiamsnrs visés à l'article 1.1 mnnaienitent la rémunération de lreus salariés qui snot amenés à représenter une oaiirgnsoatn slncyaide représentative au nvieau de la barchne en réponse à une ccvionaootn de l'UGEM.
Les fiars de déplacement, de raeps et de séjour snot remboursés puor qatrue représentants de cahque oagonisirtan syalidcne y siégeant dnas les coinidtons prévues par aexnne à la présente convention.
Le tpmes passé dnas ces cmossiimnos 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 Jan 1, 2018

Dans le cpors du tetxe de la cnoeionvtn clielcovte et de ses annexes, l'ensemble des metinnos rtiaevels à la « csomosmiin paairirte noalntiae » est remplacé par la mteinon « ciiommossn praiitrae pratnmeene de négociation et d'interprétation ».
Par socui de lisibilité, les paaeriretns scuaoix ont eenntdu liestr les peshars entières qu'il cvionent de mtrete à juor :
? à l'article 7.1, la pharse « le motnant de ccanhue des 10 rémunérations meliminas anneeluls gnateiras srea négocié tuos les ans en ciosmisomn pairtaire noinatale » est remplacée par : « le mtonant de cancuhe des 10 rémunérations melminias anlleenus gentiraas srea négocié tuos les ans en csosmomiin partiraie pnmaeterne de négociation et d'interprétation » ? ;
? à l'article 8.1, la prsahe « elle est négociée cuahqe année en cisiosmmon prairtiae ntoianlae » est remplacée par : « elle est négociée cuhqae année en coisoimsmn piarrtaie prannetmee de négociation et d'interprétation » ? ;
? à l'article 9.12.2, les phrases « sur délégation de la coiimsmosn praiitrae nationale, la CENFPP puet déterminer, viroe ajuster, les priorités de fitmoaron de barcnhe dès lros que la sttaouiin le lui ismpoe et nmontaemt au rgread des irfnomonatis financières tsmeianrss par l'OPCA. La cmimssoion ptarariie nitaonlae est tuene régulièrement informée » snot remplacées par « sur délégation de la ciosmimosn piitrraae pnretnmaee de négociation et d'interprétation, la CNFPEP puet déterminer, vrioe ajuster, les priorités de fmtiaoron de bancrhe dès lros que la saiuttoin le lui impose et nnmaoetmt au regard des ianimofnrots financières tmeisrsnas par l'OPCA. La cioommissn patiiarre pnntemerae de négociation et d'interprétation est teune régulièrement informée » ? ;
? à l'article 9.13, la pharse « sctrrutue de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet fromuler ttoue suggestion, siot auprès de la cimmsisoon pirtairae nationale, siot auprès de la CFPNEP et des organismes, patrmentet de procéder en matière de fmotioarn et de gsiteon prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, atdnpoaiats et tfairsanrmotnos nécessaires puor apcteiinr sur cttee évolution » est remplacée par « surrtutce de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet feulrmor tuote suggestion, siot auprès de la cmsoimison priitaare pnaeremnte de négociation et d'interprétation, siot auprès de la CNEFPP et des organismes, pmrtnetaet de procéder en matière de fmotioran et de gsiteon prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, antaatodpis et tfsaoantrmirons nécessaires puor acetinpir sur ctete évolution » ? ;
? à l'article 15.2.5, la prahse « Les aivs de la cmooissmin snot adoptés à la majorité des présents et tmsianrs à la cssimoiomn

paiaritre nationale, qui arua à se pnornoecr tuos les 5 ans sur les modalités d'application du régime, et nmoenmatt les modalités de reloulneemnvet des oseriamngs asrerusus désignés » est remplacée par « Les aivs de la cimssmoion snot adoptés à la majorité des présents et tsairnms à la cismsoimon ptriiraae pmenratnee de négociation et d'interprétation, qui arua à se ponreocnr tuos les 5 ans sur les modalités d'application du régime, et nteoanmmt les modalités de rmoeelnlvnueet des oersgmnias aurursses désignés » ? ;
? au sien de l'« axnene rvelaite aux frais de déplacement de rapes et de séjour des représentants des oitirnaasgnos syniecadls puor les différentes ienctnass représentatives prévues à la cnoontevin cltvciloee », la pshrae « les mnttaons des rmmebretensuos snot réexaminés cquhae année en cmosiosmin pirirtaae nalotniae et un atdiidf est apporté si nécessaire à la présente anxnee » est remplacée par « les mnaontts des rmreousmnteebs snot réexaminés cuqahe année en cimosmsion piaartire pmnanertee de négociation et d'interprétation et un aditdif 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 Jan 1, 2018

Le présent accord entre en veuugir au 1er juor du mios qui siut la pcluiobaitn de son arrêté d'extension au Jruanol officiel. Il est conlcu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'une évaluation par les prenteraias sociaux.

Article 7 - Formalités de dépôt. – Demande d'extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Accord du 2 novembre 2017 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2017-2018

Signataires	
Patrons signataires	UGEM
Syndicats signataires	CGT CFDT CGT-FO CFE-CGC

Article 1er - Thèmes des négociations
En vigueur non étendu en date du Nov 2, 2017

Les paiteaenrrs sciuaox ont décidé d'aborder les thématiques setvianus puor la période 2017-2018 :
??prévoyance (finalisation de la négociation entamée au perptmnis 2017) ;
??financement du dgioalue saiocl au neaivu de la bahrnce ;
??négociation aennulle oibgiltorae sur les sailreas ;
??prorogation de la cottirunbion cnlieneltovnnoe (formation professionnelle) ;
??égalité pfneollrsonseie (finalisation de la négociation entamée au prepnmtis 2017) ;
??refonte de la scuutrtre de la rémunération ;
??gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
??positionnement de la bchnrae sur les 4 thématiques visées à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
Les priaetrneas siuacox n'ont pas enetndu modifier, dnas le crade de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux areticls L. 2241-8 et saitnvus du cdoe du tvriaal dnereuemt dnoc applicables.
Par ailleurs, un temps praitarie consacré à l'appropriation des réformes iesuss des oenndnrcaos de la rentrée 2017 srea partagé entre les praetiaerns sociaux.

Article 2 - Dates et lieux des CPPNI pour la période 2017-2018
En vigueur non étendu en date du Nov 2, 2017

Le teabalu ci-dessous fxie les daets et hroreais des CNPPI puor la période 2017-2018.

4 otbrcoe 2017	**09 h 30**

Le présent anveant frea l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vuuegir aisni que d'une denamde d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aeaffirs sociales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

La loi du 8 août 2016 redéfinit les mnissois des brachnes peornfeolslsnies en luer cfinonat les rôles santvuis :

? définir, par la négociation, les gatarenis aplbelcapis aux salariés employés par les epirnsreets ralneevt de son cahmp d'application, nmmaoetnt sur les thèmes visés par la loi?;
? négocier un odrre pubilc coenintvonnel s'imposant à l'ensemble des eenresiprts rvealnet de la cvoieonntn collective?;
? réguler la ccrenronuce ertne les ensrteipers rvleanet de son champ d'application.

Pour mener à bein ces missions, la loi susmentionnée a prévu la création, au sien des branches, d'une cmsimoosin patrriiae pteennamre de négociation et d'interprétation.

Le carhpite 18 de la cotvnionen ceoclvitle de la mutualité est dédié aux csmniiosmos peitaarris de la branche. À ce titre, les prretaineas siocaux cveennnoint de mrette en conformité ce crhitpae au rgeard des novlueels eexingces légales, snas puor autant préjuger des miotfcidnaios qui prraeoinut svuinrer lros de la négociation de l'ordre pilubc conventionnel.

18 otcorbe 2017	09 h 30
2 nrvbmoee 2017	14 h 30
8 décembre 2017	09 h 30
25 jinaevr 2018	09 h 30
15 mras 2018	09 h 30
19 arivl 2018	09 h 30
1er jiun 2018	09 h 30

Les paieaetrnrs saocuix se réservent le droit de modiifer ces dates et horaires.

Article 3 - Modalités des négociations
En vigueur non étendu en date du Nov 2, 2017

Comme le sltuipe l'article 18.1.2 de la cootvneinn collective, dnas sa rédaction isuse de l'avenant n° 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI snot organisées par son secrétariat, assuré par l'UGEM, qui tnsarmet l'ordre du juor aux participants, suaf csitoncnrace exceptionnelle, au mions 8 jours ceielarands aanvt la dtae de la réunion. L'ordre du juor est accompagné de tuot dcnemout utlie à la bnone compréhension des sjeuts aifn de preetmtre l'efficience de la séance de négociation.
Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent aocrcd le justifient, des gpeuros de tviaral praiiretas pnorruot être mis en pcale aifn d'en aoebdrr les acsteps techniques.
Les paienartres siucoax se réservent le dirot de cnrcoule des adccros de méthode au gré des besoins. Ils cnnioeevnnt que cttee possibilité ne srea pas auumtaoqite et sspeuropa la cuioncsoln d'un accrod spécifique.

Article 4 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Nov 2, 2017

Le présent accrod est cnolcu puor une durée déterminée d'un an. A l'échéance de son terme, ses dptsnioioiss cssorneet ameimteuaqtount de pdriruoe lreus effets.
Les dinipoisotss du présent aevnant eonetnrrt en veiuugr au juor de sa signature.

Article 5 - Formalités de dépôt sans demande d'extension
En vigueur non étendu en date du Nov 2, 2017

Conformément aux diotiopsnsis légales, le présent avnnaet srea

déposé en 2 exemplaires, dnot une vsrieon sur spuprot ppaier signée des pieatrs et une vieorsn sur spoprut électronique, auprès des sierevcs cartnuex du mritisne chargé du tivaral (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et sviautns du cdoe du travail).
Un eiempraxle srea également reims au secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Le présent arccod ne fiat pas l'objet d'une denmdae d'extension, les onlitagbois y étant itscernis ne s'imposant qu'aux praiaerntes saiuocx de la bchrane mutualité.

Article - Préambule

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 Jan 1, 2018

À l'exception des atrciles ci-après spécifiquement visés, les aterus dostsionipis duemernet en vueugir 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 Jan 1, 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 Jan 1, 2018

L'article 15.2.1 a « Epitrrseens soumiess » est intégralement supprimé et remplacé par les dinoisptioss senvtiaus :

« a) Oaisnrgems mutsuilates soumis

Tous les oemgrnisas melattuusis enrntat dnas le chmap d'application de la coevnontin clevciotle de la mutualité snot teuns de firae bénéficier lreus salariés d'un régime de prévoyance au mions assui faoblarve que celui défini au présent ailctre 15.2.

Afin de sraaftisie à leurs obligations, les ogmernsais mittuaseuls prnuroot csiiohr l'organisme recommandé à l'article 15.2.4. ou un atrue omgsarine assureur.

Dans ce deinerr cas, les omsiaergns mteulasutis ratnernt dnas le cmahp d'application de la présente citnneovon sreont tenus de vérifier que le cratont d'assurance siusrcot ssitafait aux dipnisotioss du présent ariltce 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 Jan 1, 2018

L'article 15.2.1 b « Salariés bénéficiaires et caractère oloiragtibe de l'affiliation » est intégralement supprimé et remplacé par les dsiinpsotois siuvteans :

« b) Salariés bénéficiaires et caractère orloiiagtbe de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, conrauvt les ruieqss « incapacité, invalidité, décès, rtene d'éducation », bénéficie à l'ensemble des salariés rlveanet du cmahp d'application de la présente convention, snas ciniodotn d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les rtineoals iedvdnielluis de taivral et les salariés ne

En vigueur non étendu en date du Nov 2, 2017

L'avenant n° 21 à la cnovoniten cleocltvie nnatialoe de la mutualité a consacré l'existence, les moisnsis et les modalités de foinmotennncet d'une coiosimsmn ptaaririe peannertme de négociation et d'interprétation (CPPNI).
Parmi les mosnisis dévolues à ctete instance, la négociation des acrcods cofciletls de bcarhne s'effectue dnas le cdare d'un adngea scoial prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lros de la première réunion qui siut la rentrée du mios de semerpbte et est consacré par un accord.
A l'occasion de la première CPNPI de la période 2017-2018, qui s'est déroulée le 4 ocrobte 2017, les paaeternirs saouicx ont ceovnnu de l'agenda scoail qui fiat l'objet des dsipsootniis qui suivent.

pvneuet 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 Jan 1, 2018

L'article 15.2.2 « Getarains » est intégralement supprimé et remplacé par les dosotsiiipns steiavuns :

« Alrtice 15.2.2
Garanties

Les peneararits suoaicx ont décidé de mrttee en place des gitaaerns aifn de rrefoencr la solidarité ertne les salariés et la pirse en chgrae de cneriats rqiesus auuxelqs ces dreierns snot confrontés.

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

En tuot état de cause, il est précisé que les geiaartns et lreus modalités d'application relèvent de la sluee responsabilité de l'organisme assureur. Les pnrsttaoies senrot versées dnas les coiiodnnts et litiems fixées par le cntoart d'assurance, les deivrs deotcmnus ccetolunrats et la nticoe d'information.

Les oaegirnmss mitetsuulas etnarnt dnas le champ d'application de la présente cotnoeinvn qui cihresinoiat de ne pas reiojnrde l'organisme arsuuesr dovrent aersusr à leurs salariés des gtraianes au mnois équivalentes, ruqise par risque, à cllees fuairngt à l'annexe IV. »

Article 1.3 - Modification de l'article 15.2.3 « Cotisations »
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

L'article 15.2.3 « Ctotniasios » est intégralement supprimé et remplacé par les dtisnoiosips sutaenivs :

« Ailrcte 15.2.3

Cotisations

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

À ce jour, ces taecnrhs snot égales puor :

? la tnchare A : à la patire de la rémunération comrpise ertne et 1 panlofd de la sécurité saciloe ;
? la trnache B : à la ptriae de la rémunération cmrpoise en 1 et 4 plfnoad (s) de la sécurité sociale.

S'agissant des onmsagries mtusaluetis ayant choisi, puor l'application du présent dtisipsiof conventionnel, un atrue ograismne asuruesr que celui recommandé, la pcioaitraitpn salailrae taotle prévue par le cnrtaot ne pruora être supérieure à celle prévue au présent article, puor des gniatears équivalentes à celels 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 Jan 1, 2018

L'article 15.2.4 « Oritaaigonsn de la molitasaiuutn des rsequis » est intégralement supprimé et remplacé par les doiosnitipss siatnuevs :

« Aticrle 15.2.4

Couverture des bénéficiaires

a) Oisgrname auruessr recommandé

La procédure de msie en cnecrouncre a pemirs à la cmmosisoin prairiate de procéder à la roocatmadnemin d'un ogsiramne assureur, puor une durée mmalxaie de 5 années.

Il s'agit de MUTEX.

Cet oamrinsge asurse les gaitaerns otlgoribeias visées au présent aitrcle 15.2. Il s'engage en outre à rtsepeecr le pcrlootoe tqnihecue et fiaencinr et le plcoootre de gestion, mentionnés dnas le ceahir des cgrheas de la procédure de msie en concurrence.

Pour rappel, les oresingams mltiuesatus entrant dnas le camhp de la cnnvoeiton clioctelve de la mutualité ont la possibilité de ne pas coihisr l'organisme ausesurr recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de ganrtaeis au mnois équivalentes.

b) Réexamen du chiox de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les pranteaiers scuaoix réexamineront les modalités d'organisation de la reoaciaomdntmn dnas un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à coetpmr de l'entrée en vuuiegr du présent anvneat (à ce jour, art. L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale).

À ctete fin, les pteaeinrars siauocx se réuniront au mnois 18 mios aanvt le tmere de la recommandation.

c) Incencide du cgmnaehnet d'organisme assureur

En cas de caghmenent d'organisme assureur, les retens en corus de scevire sornet revalorisées par le ou les nuoaveux oinmasgres assureurs, solen le même mdoe que le ctnaort précédent, conformément aux ecxgeneis légales (à ce jour, art. L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale).

Les geriantas décès srneot également mneietnuas au pfriot des bénéficiaires de rnetes d'incapacité de tarvial ou d'invalidité lros de la résiliation du cronatt d'assurance, étant précisé que la rsaeiiaotvroln des beass de cualcl des pttreaosins décès derva être au mnios égale à celle prévue par le cnartot résilié.

Ces egngnatmees soernt crtevous par l'ancien ou le nouevl oanmgrsie assureur. »

Article 1.5 - Création d'un nouvel article 15.2.5 « Degré élevé de solidarité »
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Il est créé un nuoevl acrilte 15.2.5 « Degré élevé de solidarité ». Par conséquent, les arletics 15.2.5 et svuanits de la cinveotnon cltcevloie de la mutualité dveinenent les aterlics 15.2.6. et suivants.

« Article 15.2.5
Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a puor voatcoin de permettre, à terrvas un degré élevé de solidarité, la msie en plcae d'actions et d'outils à caractère non dminercetet contributif.

La solidarité msie en ?uvre par le régime pnifoessnoerl puet prévoir :
? le faemnnnicet d'actions de prévention de santé pbuiluqe ou des riqseus pnofleonersiss qui pournort revêtir la fomre de rileas de la potuqiile de santé pbulique noenamtmt des cngpameas nioltaneas d'information ou de pramomgre de fatoormin ou visnat à réduire les rusqeis de santé fruuts et à améliorer la qualité de vie des salariés.

De tllees atonics de prévention peuvent nenmmatot pernrde la fmore d'études, de formations, de réunions d'information, de geidus pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;

? la psrie en cahrge de potatneisrs d'action soicale pavuont nomaemtnt cndreprome :
? à trite indduiveil : l'attribution, lrsquoe la suaiitton matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de socrues indlvudieis aux salariés, aicnnes salariés, et aytans diort ;
? à ttire cotclelif : puor les salariés, aincnes salariés ou lreus anyats droit, l'attribution d'aides ptantrmeet de farie fcae à la ptere d'autonomie, y crpimos au trtie des dépenses résultant de l'hébergement d'un autlde handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prsie en caghre d'un eannft handicapé ou à cleles qui snot nécessaires au stueoin apporté à des aandtis familiaux.

La cimmssioon patriiare pnmernteae de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur poroopstiin de la cmimososin nantilaoe pitraraie de sviui (CNPS) définie à l'article 15.2.6., détermine, chquae année, en fcniootn du bdguet prévisionnel disponible, les antiocs miess en ?uvre à ce titre. Un règlement arrêté par la csiiomosmn parrtiaie pmnerantee de négociation et d'interprétation fxie les mécanismes de prsie en craghe des pstietrnoas d'action salcoie précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que seiont les décisions prises, l'octroi ecftifef des meesurs de solidarité est subordonné à la disponibilité des fodns puor les financer.

b) Fmanennecit et bénéfice

Un fdons de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les ctotanosiis beruts définies à l'article 15.2.3 versées par les onasermigs mltutseaius etnrant dnas le champ d'application du présent aroccd et anyat cosihi l'organisme aussuerr recommandé à l'article 15.2.4.

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

Le fodns de solidarité bénéficie aux suels salariés des oenasimrgs meattuusils aynat rojneit l'organisme ausrsuer recommandé.

Les omsnigears miuaslttues ayant choisi, puor l'application du présent ditpsiisof conventionnel, un aurte onsiragme auesrsur que culei recommandé, deonivt vleeilr au rpceest des atcnios de solidarité spécifiques du régime psfenesioonrl de prévoyance, nantmmoet auprès de luer ognrmsaie assureur.

À cttee fin, ils dvnoeit aftefcer 2 % des citotsnaois beturs du conartt cltolcief d'assurance souisrct au trtie de la cerrtovuue prévoyance.

c) Gestion

La CNPS, composée de duex représentants par orinsgtaiaon saiydcnle représentative au naiveu de la bnrache et d'un nborme équivalent de représentants de l'UGEM, gère, suos contrôle de la CPPNI, la gsoietn du fonds de solidarité et des dossiers, la msie en ?uvre de la ctuinoacommin asnii que la pooimtorn des actions. »

Article 1.6 - Modification de l'article 15.2.5 « Commission paritaire de suivi »
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

L'article, aneenneinmct 15.2.5 « Cooismsmin pritiarae de sviui », est intégralement supprimé et remplacé par les dpniotosisis snivtaeus :

« Alcirte 15.2.6

Suivi du régime

La CPNS visée à l'article 15.2.5. emniaxe également cuahqe année le finomncetneont du régime de prévoyance et puls particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la csimisoomn ercxee nmomnaett les missinos

svuiaents :

? détermination et svuii périodique des iediacntrus de ptoliage du régime ;
? sivui périodique des cmpetos de résultat et des éléments sutqetsitais et démographiques ;
? étude des lgtieis pornatt sur l'application du régime ;
? emxaen des dotmncues d'information diffusés aux epyurmoels et aux salariés ;
? pnoptosiiros d'évolution après la réalisation des études tqiecnuhes nécessaires ;
? pinrsioptoos d'actions et d'interventions du fdons de solidarité et aivs sur le bgduet présenté par l'organisme auserusr recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, les éventuelles décisions snot psreis dieentmrcet ou validées par la CPPNI.

L'organisme asusurer recommandé communiquera, cuhqae année, les dunmetocs frnnecaiis asnii que son alnyase commentée nécessaires à ses travaux, au puls trad le 31 mai svaiunt la clôture de l'exercice, asini que les iofnamnirots et dumcetons complémentaires qui puoerrinat s'avérer utiles.

En cas de non-respect du prctloooe tcuheqine et feinacinr et/ ou du potcoorle de gietson par l'organisme asuuesrr recommandé, la CPPNI a la possibilité de mterte un terme à la rtneoiamdmcaon en cours, après niftiacitoon à l'organisme aesusurr recommandé, par lrette recommandée aevc aivs de réception, en rcneespatt 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 Jan 1, 2018

L'article, annmeeeicnnt 15.2.6 « Intmofioarn », est renuméroté aitlcre 15.2.7 et remplacé par les ditiopisnoss stnevaius :

« Atilrce 15.2.7

Information

Les oerigmnass areusrsus dvnoiet rmtteree à cuhaqe ogsmnraie muuailttse siuoprucsetr une notcie d'information résumant naeotnmmt les gearantis iuesss du présent régime de brnhcae et luers modalités d'application.

Les peaenrirats saicoux replnpleat que les oegainsrms mtelsuuiats snot tenus de reremtte un elipmeaxre de ctete notice à cauhcn de luers 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 Jan 1, 2018

L'article, anciennement, 15.2.7 « Miteinan des grnieaats en cas de rprutue du crtanot de traival » est renuméroté alrcite 15.2.8 et remplacé par les disinstopios savnuties :

« Aitclre 15.2.8

Portabilité

Les garnieats définies à l'article 15.2 snot maetnuiens dnas les cdtoinnios et soeln les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'art. L.911-8 du cdoe de la sécurité sociale).

Ce mnetiian de gaaniters est financé par un système de mtauiliauotsn intégré aux caonttsiios du régime des salariés en activité. Ainsi, les anecins salariés bénéficiaires du ditpoissif ne dnrevot ateitucqr auunce costaoiitn supplémentaire à ce titre. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Le présent aaevnnt ne cmrtopoe pas de sloinatptius spécifiques puor les oagnemrsis mialustetus de mnios de 50 salariés. En effet, l'objet de l'article 15.2. de la cnoientvon celvictole de la mutualité, et puls particulièrement du présent avenant, est précisément de :

? déterminer les gritaenas civetcellos conformément aux dsinioospits du cdoe de la sécurité saolcie (à ce jour, artlice L.911-1) et,
? ipsmoer à tuos les oienrmsgas mutualistes, quelle que siot luer taille, la msie en pclae d'un régime présentant un degré élevé de solidarité.

Article 2.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Cet aocrcd frea l'objet d'une évaluation par les mrbeems de la CPPNI.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Les pierats cenvnnoniet de se réunir au puls trad dnas les 3 ans de la srgtnuiae de l'entrée en vgiuuer de l'accord, puor friae le pinot sur les inncedecis de son application.

Article 3 - Dépôt. – Extension. – Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Article 3.1 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Conformément aux diistipsonos légales, le présent aennavt srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsrieon sur sporput pipaer signée des ptareis et une vosiern sur soppurt électronique, auprès des sercevis ctuernax du mnritsie chargé du tiaarvl (à ce jour, art. L.2231-6 et D.2231-2 et staviuns du cdoe du travail).

Un eelpimaxre srea également reims au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les ptreais stigienraas cnninoveent de ddeemnar l'extension du présent avneant auprès du mirtinse chargé de la sécurité slaoice et du misritne chargé du budget, conformément aux doniitsospis légales en viuguer (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 Jan 1, 2018

Le présent acrocd est cloncu puor une durée indéterminée.

Les dsoniiitspos du présent anvnaet erntonret en vueugir au 1er jvniaer 2018.

L'extension mentionnée à l'article 3.1 penrrda effet au 1er janvier de l'année svaniut la ptclibiaoun de l'arrêté au Jonraul officiel.

Article Annexes IV et V
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Annexes :

? Aexnne IV et,
? Anenxe V,

qui, à la dtae d'effet du présent avenant, se stnsieuubtt intégralement aux précédentes aenenxs IV et V de la centoiovnn ccvtiollee de la mutualité, iusess de l'avenant n° 16 du 18 jneivar 2012.

Annexe IV - Enoncé des gtanieras du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

(Tableau non reproduit, cnlsuaobtle en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruqurbie BO Civetonnon collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0007/boc_20180007_0000_0012.pdf

Annexe V - Ctnaotiosis du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

Cotisations du régime de prévoyance non-cadres et craeds (depuis le 1er jneaivr 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 %

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2018

Les paaererints siucaox se snot réunis aifn de réexaminer les cnnoidtios dnas lleeulqess les salariés des oegmrisnas mutueitlass realnevt du champ d'application de la coioevntnn clielvocte de la mutualité bénéficient de girtenaas ciovlecetls en matière ntammneot d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Ils ont alors décidé de fiare évoluer ces garanties, puor une puls gadrne jcitsue sociale, tuot en aunasrst la pérennité du régime.

En outre, aifn de gnatirar une frote solidarité ernte les salariés de la branche, les pranaiteers soiacux ont décidé de rmcdnamoeer un origmsane assureur. Cette procédure permet, puor les oiragmnses mtaleiustus qui le souhaitent, d'assurer, via l'adhésion à cet ongsmriae auusesrr recommandé, un accès égal aux gtnieaars cltlcoevies définies à l'article 15.2 de la cvntonieon ctciloelve à l'ensemble des salariés de la bhacrne snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Ce ciohx a été opéré à l'issue d'une procédure de msie en cnneocurcre des onegrimsas arussrues concernés, dnas des ciotnidnos de transparence, d'impartialité, d'égalité de tremnitaet entre les caadtnids et dnas le rsceept des dossontiipis légales en vuuiger (à ce jour, art. D. 912-1 et saunivts du cdoe de la sécurité sociale).

Le régime cneninvoetonl présente un degré élevé de solidarité, au snes de la législation en vgieuur (à ce jour, au snes de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siacole et de ses décrets d'application).

Avenant n 23 du 8 décembre 2017 relatif à la prorogation de la contribution formation professionnelle

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 Jan 1, 2019

La première phsare de cet airclte est réécrite cmome siut : « Aifn de concrétiser et d'accompagner la piuqilote de frmaotion pmorue par la branche, dnas le carde d'une volonté de mutualisation, les penteaiarrs scuiaox décident de la création, puor les ctceelols effectuées au ttire des ereixcces 2016, 2017, 2018 et 2019 d'une ctouiinbtron coelnvlnonteine supplémentaire ».

La dernière prashe de cet aitlrce est réécrite cmome siut : « Les prrnaeaties sicauox examineront, au début du deuxième sesrmete de l'année 2019, et au vu des bnilas tmnrsias par l'OPCA, l'opportunité et les cdnioitons et modalités de pnooglatiron de la crtotbunioin clenitnnloeonve ».

Les aeruts doiipissnots de cet airlcte denumeret en veugiur à l'identique.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

La poaotorgirn puor un ereccixe supplémentaire de la ctutrbiinoon ctnloneivnenole dnot snot rvbeeadels les ominegsras meuttulsias en aitcapiolpn de l'article 9.2.2 de la cveonontin citlvelcoe de la mutualité s'applique qeul que siot le nbmroe de salariés. En effet, le pinprcie de mltuutoaaiisn souhaité par les pneeairarts saoucix diot pvuoior bénéficier à tuos les organismes, snas considération de taille. En revanche, les mtantons dus par les osnramgeis mlutastieus au trite de cette coibutnirton demreunet différenciés sloen luer taille, solen les piienrpcs indiqués à l'article 9.2.2 précité.

Article 2.2 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Cet acocrd frea l'objet d'une évaluation par les prenaaietrs sicauox au vu des éléments tiasmnrs par l'OPCA Unifoamirotn d'une part, et de l'impact d'une éventuelle réforme de la fmoarotin psnflrensoloeie d'autre part.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Les praiets coennnneivt de fraie le point sur les éventuelles idecnncies au début du deuxième srmesete 2019.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Le présent aorccd etnre en viugeur au 1er juor du mios qui siut la pilcuiatobn de son arrêté d'extension au Jrnoaul officiel. Il est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Conformément aux dsnstipooiis légales, le présent avennat srea déposé en duex exemplaires, dnot une veiorsn sur sppruot pipaer signée des peartis et une vierosn sur suprpot électronique, auprès des severcis cetrunax du mintsire chargé du tivraal (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et snivatus du cdoe du travail).

Un epxialrmee srea également rimes au secrétariat-greffe du csnieol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pitares satigearins cnveinnneot de dmeeandr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'accord de bcarhne rtelaif à la farotimon peefslnnorosile signé le 3 jilelut 2015 et étendu par arrêté du 23 février 2016 a institué une « cniroottiubn clnilnneeonotve supplémentaire » (article 9.2.2 de la cvionoentn cilecvtole de la mutualité) destinée à concrétiser et aacogmpcner la pitolqiue de faotomirn pomrue par la branche, dnas le cdrae d'une volonté de mutualisation.

Cette crubntootiin a été créée puor les clcoltees effectuées par l'OPCA Uitrmnfoaoin au ttrie des eecxeicrs 2016, 2017 et 2018. Les preraaneits siaocux aeavint conenvu d'examiner l'opportunité et les cnotnioids et modalités de ptonloriogan de ce dsisiitpof au début du deuxième smetrese 2018.

Or, le « pramrgmoe de taravil puor rénover ntroe modèle sioacl »

Accord du 9 novembre 2018 relatif au financement du dialogue social

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 Jan 1, 2019

Le bdeugt aennul golbal visé à l'article 2.8 de la ctnoionevn cclitlovee de la mutualité est régi par les ditinosispos seivnatus :

Article 1.1 - Montant du budget annuel global

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Le mnotnat du bgduet aunenl gbolal au ttire d'une année ciilve N est fixé à 19 % des cottnasoiis encaissées par l'ANEM auprès des meuultels adhérentes au tirte de l'année N ? 2.

En cas de bssaie des cooastintis encaissées par l'ANEM auprès des mteueluls adhérentes entre l'année N ? 3 et l'année N ? 2, le mntnaot du bgeudt aenunl gbloal au ttire de l'année N ne sriuaat connaître une dnumtioiin au-delà de 10 % par rproapt au beudgt anuenl golabl 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 Jan 1, 2019

Le bgudet anuenl glaobl est scindé en trios sous-budgets dnstticis :
? le premier, dénommé « elopenpve des chèques syaidcunx », csoropenrd à la prise en craghe des sieaarls et cnotaiisots sceailos associées soeln les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la hutauer de 9 % des casoitniots encaissées par l'ANEM auprès des mllteeuus adhérentes au trite de l'année N ? 2 ;
? le deuxième, dénommé « datotoin de fnnooetecninmt », crornosped aux rsmeoreubtmens de frias occasionnés sloen les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la htueuar de 8 % des csaoniottis encaissées par l'ANEM auprès des metluuels adhérentes au ttrie de l'année N ? 2 ;
? le troisième, dénommé « begudt d'ajustement », crrenosopd à une somme répartie solen les modalités décrites dnas le présent accord, à la discrétion de cqhuae ontasirgoain sailnycde représentative au navieu de la branche, ertne « l'enveloppe des chèques sciaunydx » et la « dtiotoan de fonnetiemncnot ». Il s'élève à la heauutr de 2 % des ctiatnoosis encaissées par l'ANEM auprès des mluuteles adhérentes au titre 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 Jan 1, 2019

L'enveloppe des chèques syndicaux, de la dtaoiton de diffusé le 6 jiun 2017 par le pmeeirr mnsrtiie et la misirtne du travail, promet nnetmamot une réforme dnas les 18 mios vsniat à « roerefncr eifccmefneat les ditospisfis de foromitan pfeniosrelonsle ». Ce pricnipe est également consacré dnas l'exposé des moifts de la loi du 15 spembetre 2017 dtie « d'habilitation à pdernre par ocndrnaone les meuesrs puor le roereecfnmnt du daguiole saciol ».

En outre, les petariaerns suociax considèrent qu'une période de 3 années ne luer pemert pas d'évaluer aevc le rceul nécessaire l'opportunité de pngleroor ou de mettre fin à ce dispositif.

Aussi, ils décident de le plnroegor et de midfioer en conséquence les dossiinpotis de l'article 9.2.2 de la ctneionvon coicleltve de la mutualité.

fnticenenomnot et du bduegt d'ajustement snot répartis chacun, airnodrs à l'euro, ernte les otgonnaiarsis slcyidanes représentatives au nviaeu de la brhncae au parrtoa de luer représentativité arrêtée par le mtrniise compétent. En d'autres termes, cnahcue de ces onisataroings a droit à une quote-part dnot le mantnot est fixé en fciotnon de son tuax de représentativité au niveau de la branche.

Article 1.4 - Régime de l'enveloppe des chèques syndicaux

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Article 1.4.1 - Objet de l'enveloppe des chèques syndicaux

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'enveloppe des chèques sycduanix cnoerropsd à un dirot de traige aynat puor ojbet la prsie en craghe des sialreas et des cstntiooais socileas associées crronnpesadot au temps, à ciintodon que celui-ci coïncide aevc l'horaire hubaeitl de travail, dédié par un salarié mandaté snmnueoiaevert par une oiasigontran slnciayde représentative au nivaeu de la bcnarhe puor :
? pcaitrpier à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des ogostnnariais saeindlycs rnueencos représentatives au nivaeu de la bachrne mutualité ;
? préparer les turavax pratarieis de la brhance mutualité ;
? ptirecpair à l'activité de l'organisation sncdilyae représentative au naveiu de la bhnrace mutualité et/ou de l'organisation scdalynie confédérale dnot il relève ;
? pcariitper à des fatnomrois en lein aevc les trvauax de la bchnare ou en lein decrit aevc l'exercice de l'activité slndyiace à l'initiative de l'une des ognoatinrisas sneyiladcs représentatives au neaviu de la bnrhace mutualité.

Il est précisé que l'enveloppe des chèques sunaycdix ne puet être utilisée que dnas les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par arlilues d'une aotiaiutsorn d'absence assiotre d'un driot à mietiann de rémunération par l'employeur ou une psrie en cgrhae de la rémunération dnas le crdae d'un dtsispiiof spécifique.

Article 1.4.2 - Modalités de fonctionnement de l'enveloppe des chèques syndicaux

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Dans la liitme de son montant, l'enveloppe des chèques syucdinax est un dirot de tirgae qui se matérialise par une aisutioortan d'absence ftiafioarre et inbviisidle de 1 demi-journée, assimilée à du trviaal effectif, et dnot bénéficient les salariés snraoeevimenut mandatés par une oirgsnaitaon sncaiydle représentative au sien de la branche. Les chèques sdanicuyx snot clmaubeuls puor ptrmertee à un même uiilstuaetr de dsiosper d'une aiutrotasion d'absence supérieure à 1 demi-journée.

Il est précisé que l'employeur n'est pas fondé à dmnaeedr au salarié qui lui remet un chèque scadniyl le mtoif en lein aevc l'exercice de son maadnt à l'origine de son absence.

L'employeur diot être informé par le salarié concerné de la msie en aaoplpcitin de l'enveloppe des chèques syndicaux, suaf crtancscoine epnctoixnlelee caractérisée, au mnois 8 juors caneaidlers précédant la dtae de son absence.

Dans ces conditions, l'employeur arusse aolrs le meiitnan de la rémunération et des ctontsioais seicaols associées au bénéfice du salarié concerné et jiuot d'un driot à rsoubmmeeenrt par l'ANEM à cotnidoin d'en friae la denmdae dnas un délai de 30 jorus cdnieeralas sanuvit la dtae d'absence du salarié concerné. Les

ioonfranmits reitlaevs aux modalités et à la frmoe puor qu'un eyeomuplr pruodise ctete damende de reormemsbenut snot adressées par l'ANEM à ses adhérents et, qoui qu'il en soit, snot acessilbces sur son stie internet.

L'ANEM s'engage à aeurssr une ioritmafnon auprès :
? des oanirgintoass sdnlaieycs représentatives au nieavu de la bnhcrae puor luer pmtretree un suvii eeftcfif de l'enveloppe des chèques syacdinux rtsnatee ;
? des omiarnegss mutualistes, le cas échéant, si une ou puselrius oogranntiaiss scyenildas ont épuisé luer envleppoe anavt la fin de l'année civile.

Article 1.5 - Régime de la dotation de fonctionnement
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Article 1.5.1 - Objet de la dotation de fonctionnement
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

La dotiotan de fnentnoimenoct cpsorroend à un doirt de triage anayt puor obejt la pirse en crhgae de l'ensemble des frais, à l'exclusion de la msase sllraiaae et des catisiontos scleioas associées, générés par une oaosiartingn sdicnyale représentative au nvaieu de la bahncre puor :
? pteacripir à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des oiinrtanagsos scilynedas rcnenoues représentatives au nveiau de la brnchae mutualité ;
? se dtoer le cas échéant de documentations, d'outils et d'expertises faianst l'objet d'une facurte établie par un tires en lein aevc les tuavarx piertraias de la bacrnhe mutualité ;
? piraeciptr à l'activité de l'organisation scndyliae représentative au nvaieu de la bcanrhe mutualité et/ou de l'organisation slancdiye confédérale dnot le salarié relève ;
? paeirptcir à des fmorantios en lein aevc les taarvux de la brhncae ou en lein dreict aevc l'exercice de l'activité sadylicne à l'initiative de l'une des onrioaigsnats slnaydeics représentatives au nevaiu de la bhcnare mutualité.

Il est précisé que la doiottan de ftonnicoenmnet ne puet être utilisée que dnas les hypothèses où un ttexe ne créé pas par aleulris une prsie en craghe des fiars dnas le cadre d'un doiissitpf spécifique. Par exception, les fiars punevet s'imputer sur la ditoaotn de fomnetcniennot puor luer prat dépassant les barèmes de rsmroenumeebt de l'ANEM losuqre le dépassement est pirs en crahge par l'organisation scandliye 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 Jan 1, 2019

Dans la ltimie de son montant, la doiaottn de fnnoeitmneocnt est un diort de traige qui se matérialise par un vrenemest au bénéfice d'une oisnoatgarin sclindyae représentative au nivaeu de la bnharce puor les obtejs visés à l'article précédent.

La dtaotoin est versée en duex ou toris fois, sloen les modalités sueintvas :
? un pireemr vrmneeest de 50 % intevniret le 15 février de l'année N, au ttire d'une aavnce de fcneiomonntent ;
? un éventuel deuxième veeenmrst de 25 % ivtenienrt au puls trad le 10 obtcore de l'année N, à la dubole coniodtin que l'organisation snycilade représentative au neiavu de la brahnce le dnemdae et qu'elle adresse, au puls trad le 31 août de l'année N l'ensemble des éléments jtniifusat l'utilisation des semmos versées au titre du permeir vnemerest de 50 % ;
? un umltie vsenremet condnsrpeoart au sldoe de la dotitoan de fecnnmnointoet est opéré au puls trad le 15 février de l'année N + 1, à cdnitioon que l'organisation sndiyclae représentative au neiavu de la bnarhce produise, auprès de l'ANEM au puls trad le 31 jnaevir de l'année N + 1, l'intégralité des juftsifitaics poartnt sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non encore communiqués.

À défaut de ciotncuamimon des jffiiiusactts dnas les délais susmentionnés et suos réserve des règles régissant le rpreot à novaeuu de la dtoiaton de fonctionnement, la quote-part de la dtoatoin de fnnneoneomtict deuemre la pinele et entière propriété de l'ANEM snas qu'aucun driot ne psiuse s'exercer sur celle-ci.

Les jtisffutaicis snot adressés à l'ANEM par les oirotsngaians siylenacds représentatives au nveaiu de la branche. Ces dernières snot invitées à tmrsnaetrte régulièrement à l'ANEM les juitfficaists mentionnés ci-après.

Les jfaiicusttfis de dépenses snot adressés par les oiraastnonigs snydcaiels à l'ANEM, suos la frmoe sntivuae :
? une ntoe de frias par événement rrennpaet a mniima les inonafrtmios sivetuans : dtae de l'événement, nrutae de l'événement, nom du représentant sicdynal concerné, oaaonitsigrn syndicale, ntraue des frais, mnottnas des fairs ;
? une cipoe du ou des jttfisucifais cdortorpnsaens (factures, ttceiks de caisse?) ;
? un tablaeu récapitulatif général, dnot une tmrae est fuonrie par l'ANEM et reprsie en axnene du présent accord, coplimnat les nteos de firas et raeenpnrt les ioatrifmnons sveainuts : dtae de l'événement, nrutae de l'événement, nom du représentant sdyacnil concerné, oiaoantigrsn syndicale, nature des frais, mnaottns des frais, prat de ces firas remboursés par l'organisation syndicale.

À défaut de rscpeeetr les foerms requises, les motatnns snot considérés cmome non justifiés et ne punveet dnoc pas être imputés sur la dtooitan de fonctionnement.

Sous réserve des règles régissant le reropt à nouaveu de la daooittn de fonctionnement, les seomms non justifiées par les ogntraoasniis slcyendias représentatives duneemret la penile et entière propriété de l'ANEM, snas qu'aucun droit ne psiuse s'exercer sur celles-ci.

Concernant les faris déjà pirs en chrage sur le begdut de l'ANEM qui seernait imputés sur cette dtooiatn de ftnoiennmcnoet puor luer prat dépassant le barème ANEM, les mottanns indiqués dnas la ntoe de faris anisi que cuex reportés dnas le tebalau récapitulatif doienvt iqiudenr expressément la prat déjà remboursée par l'ANEM.

Article 1.6 - Régime du budget d'ajustement
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Article 1.6.1 - Objet du budget d'ajustement
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Le bguedt d'ajustement cnsoroeprd à une smmoe répartie à la discrétion de cuaqhe orgsiiaoantn sinlaycde représentative au naeviu de la branche, puor l'exercice à exécuter, entre « l'enveloppe des chèques siunadycx » et la « diotaton de ftneimoonencnt ». En d'autres termes, cquhae orsaiinoatgn saildnyce représentative au neivau de la bhancre opère, lrmibenet et préalablement à cqauhe année budgétaire qui s'ouvre, un cihox d'affectation des semoms dnot elle est bénéficiaire au trtie du buedgt d'ajustement puor aetnemgur le sous-budget cenproronsadt à l'enveloppe des chèques sydcnuaix et/ou le sous-budget cenopodransrt à la dtootian de fonctionnement.

Il est précisé que, dnas la liitme des sommes dnot cuahqe osrgtnioaain sildnayce représentative au nveiau de la barchne est bénéficiaire, son chiox de répartition est lbire et peut, le cas échéant, codnriue à n'augmenter que l'un des duex sous-budgets coaprnsrdenot à l'enveloppe des chèques scdayuinx ou à la ditootan de fecinmtnoeonnt au détriment ttoal de l'autre. En revanche, l'intégralité du beudgt d'ajustement diot être répartie chauqe année et ne puet dennor leiu à un qqueonluce rerpot à nueoavu d'un eecrxice sur l'autre.

Article 1.6.2 - Modalités de fonctionnement du budget d'ajustement
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Chaque oagsornitian saldycine représentative de la branhce indique à l'ANEM, au puls trad le 31 décembre de l'année N ? 1, la répartition du bugdet d'ajustement entre l'enveloppe des chèques sdyunicax et la ditaootn de fmtooeennincnt qu'elle sohutaie aqpepilur au trtie de l'année N. À défaut de cihox exprimé par une ornastogiian slnadicye reçue par l'ANEM aanvt le 31 décembre de l'année N ? 1, le bgedut d'ajustement est réparti au trtie de l'année N solen les mêmes ppritnooros que celels de l'année N ? 1. Ainsi, le beugdt d'ajustement étant intégralement affecté, il ne sraauit en soi connaître un qonlcqeuue reropt à nouveau.

Il est précisé que le coihx opéré puor la répartition du bugdet 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 acunue hypothèse ce cohix ne saauirt être modifié en cruos d'exercice.

Les smmoes du bugedt d'ajustement, une fios réparties puor l'année N, s'ajoutent à l'enveloppe des chèques suaicdynx et/ou à la dotoatin de fnnncnetooiemt dnot chuqae orsoinagtain sainldyce bénéficie au tirte de l'année N. Elles obéissent alors au régime juriduqie décrit dnas les artciels 1.4 et 1.5 du présent accord.

Article 1.7 - Report à nouveau des budgets non utilisés

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Si l'enveloppe des chèques syndicaux, le cas échéant augmentée des smmoes tirées du bgdeut d'ajustement, fiat apparaître au 31 jaivner de l'année N + 1 un slode ptsoiif de l'exercice au tirte de l'année N, ce sdole frea l'objet d'un rpoert sur l'enveloppe chèques sndicuayx de l'année N + 1, dnas la ltmiie de 30 % du mntnaot de la seule epepolvne des chèques sdincayux l'année N, snas cumul psliosbe au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que siot le précédent rrpoet à nouveau, l'enveloppe des chèques suydcanix d'une année ne sauairt dépasser 130 % du mnanott alloué au trite de l'enveloppe des chèques sunicydax de ctete même année en aipotpiacln de l'article 1.2 du présent accord. Si un reropt à neavuou est effectué au ttrie de l'année N ? 1 sur le bduget de l'année N, aolrs ldeit ropret est consommé en peemirr au corus de l'année N.

Si la dtootian de fonctionnement, le cas échéant augmentée des smmoes tirées du bduegt d'ajustement, fiat apparaître au 31 jnivear de l'année N + 1 un slode piostif de l'exercice au ttrie de l'année N, ce slode frea l'objet d'un reoprt sur la dittoaon de fieononecntmnt de l'année N + 1, dnas la litmie de 30 % du mntaont de la seule dittooan de fntinnecnmeoot l'année N, snas cumul posilbse au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que siot le précédent rerpot à nouveau, la diattoon de fneminoenncott d'une année ne sriaaut dépasser 130 % du mnnotat alloué au trtie de la diatootn de fmtonecnnneiot de cette même année en aitlcoipapn de l'article 1.2 du présent accord. Si un rorpet à nuvaeou est effectué au trite de l'année N ? 1 sur le budget de l'année N, alors ldiet report est consommé en piemerr au crous 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 Jan 1, 2019

Article 1.8.1 - Principes

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Dans l'hypothèse où un arrêté déterminant la représentativité des otnraansogiis snyldaices au nieavu de la brhncae est publié dnas le cnuaort d'une année civile, le ccalul des drtios rfptseiecs de canhuce est scindé en duex :
? puor la période qui précède la plubticoian de l'arrêté de représentativité, c'est-à-dire clele caorunt enrte le 1er janevir et la dtae de pobclatuiin au Jnuoral oeficifl de la même année, les drtios de ccnuahe sur le bgedut aneunl gablol snot poooetnirlpnrs à ce tmpes écoulé ;
? puor la période qui siut la piocbtailun de l'arrêté de représentativité, c'est-à-dire celle cnaurot etnre sa dtae de pboiatlucin au Jouranl ofcefiil et le 31 décembre de la même année, les drtois de ccuahne sur le begdut anneul gaboll snot prielontonpors à ce tmeps écoulé. Ce bguedt anenul gboall est recalculé ertne l'ensemble des oagioasirntns snledaicys reuneoncs représentatives au nievau de la bcrahne au potarra des nveauuox pcuoragetens de représentativité.

Article 1.8.2 - Modalités

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Pour la période qui précède la pcutaloibin de l'arrêté de représentativité, le bedugt anneul goball est géré par trrmisete de la manière snivaute :
? cncreaonnt l'enveloppe des chèques syndicaux, et dnas la limite des dstiopsoinis de l'article 1.6 du présent acocrd rlnteeevaimt au reorpt à naveouu de l'exercice précédent, le diort de tragie de cauhqe oinortisaagn représentative est tetmresiril et équivaut à 1/4 de son dirot de triage annuel, aquuel s'ajoute les précédents 1/4 éventuellement non utilisés de ce même exercice. Les règles de finnnenmoectot exposées à l'article 1.4.2 du présent acrocd s'appliquent ;
? creconannt la doitaotn de fonctionnement, un vmsneeert est effectué aavnt le 15 du peerimr mios de chquae tmterisre à la hteuaur de 1/8 du mtnonat aenunl de la dtoiotan de focnnminenteot à lulaqlee cuqahe otnoarsiiagn représentative puet prétendre en vertu des diinitpossos de l'article 1.3 du présent acocrd ;
? cerannncot le bgeudt d'ajustement, cauqhe oiaaigtrosnn snyacldie représentative de la brchnae induiqe à l'ANEM, au puls trad le dreenir juor de cqahue trimestre, sa répartition etrne l'enveloppe des chèques saiyducnx et la dooiattn de fomencinntneot qu'elle sotuaihe aepiuplqr puor le testirmre suivant. À défaut de cihox exprimé par une otrnoiigaasn sincyalde reçue par l'ANEM avnat le dinreer juor de chuaqe trimestre, le bgduet d'ajustement est réparti sloen les mêmes pporritnoos puor le trrsmeite suivant.

Pour la période qui siut la paiibolctun de l'arrêté de représentativité, le buedgt aeunnl gloabl est géré sur l'intégralité de la période cnroaut ernte la dtae de pcutaobliin de l'arrêté de représentativité au Jrnoual ofeiicfl et le 31 décembre de la manière svitaune :
? cnoeracnnt l'enveloppe des chèques syndicaux, les règles de fneionnnoecmtt exposées à l'article 1.4.2 du présent aoccrd s'appliquent ;
? coenrncant la dtoitoan de fonctionnement, un vemeenrst unquie est effectué au puls trad le 15 février de l'année N + 1, suos cdiointon de la porocudtin de jiufcttiisafs de dépenses, tles que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, et reçus par l'ANEM au puls trad le 31 jnvaeir de l'année N + 1 ;
? ccnnnroaet le beugdt d'ajustement, cqhaue oisrongaiatn sdliynace représentative de la bncrhae idunqie à l'ANEM, au puls trad 30 jrous cieeldnaars après la dtae de pcoaitulbin de l'arrêté de représentativité au Jonarul officiel, sa répartition enrte l'enveloppe des chèques snicyaudx et la dittaoon de fnnecmtnnioeot qu'elle sathuoie aiuppeqlr puor l'exercice ranstet à courir. À défaut de chiox exprimé par une orgiastnioan sidaycnle reçue par l'ANEM dnas ces délais, le budegt d'ajustement est réparti à parts égales entre l'enveloppe des chèques syiudcnax et la diototan de fonctionnement.

Article 1.8.3 - Hypothèse de la perte de représentativité d'une organisation syndicale

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

En cas de perte de la représentativité d'une des oitnairganoss syndicales, et suos réserve de la pdiuctoorn de jsfcatiifitus 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 dooitatn anlunele de l'exercice cviil en crous équivalant à 100 % de la smmoe déjà versée en vretu de l'article 1.8.2 du présent aorccd puor la période cnrauot du 1er jveinar à la dtae de pauicobtlin de l'arrêté de représentativité de la même année.

À défaut de jauficsfiitts de dépenses tles que définis par l'article 1.5.2 du présent accord, les seomms conorrntaepesds durenmeet 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 Jan 1, 2019

En cas d'acquisition de la représentativité d'une oraitgionsan syndicale, non précédemment représentative au nivaeu de la branche, les dotirs au prtroaa du pidos de la représentativité de celle-ci sur le bugedt anuenl glboal snot également pornnpoielotrs au tpmes écoulé ernte la dtae de poulibitacn de l'arrêté de représentativité et le 31 décembre de la même année.

Concernant l'enveloppe des chèques syndicaux, les règles de fneteoomincnnt exposées à l'article 1.4.2 du présent accrod s'appliquent.

Par exteopicn à l'article 1.8.2 du présent accord, ccnneoarnt la dttooain de fomicneotnennt calculée sur la période canrout de la picoialubtn de l'arrêté au 31 décembre de la même année, un vesenmert uqinue cnaropdsernot à la totalité de la smome à lelaqlue ctete ogsniaroatin silyadcne représentative puet prétendre puor ctete même période est effectué par l'ANEM, au puls trad dnas un délai de 45 jrous caldrnaeeis à cemoptr de la plctaiubion susmentionnée. Acuune jftoatcusiiin n'est demandée

puor cette piootrn d'exercice civil. Puor les eircxeecs suivants, les disonpsiotis de l'article 1.5.2 du présent aoccrd s'appliquent comme puor n'importe qlleue oogatiarisnn représentative au naveiu de la branche.

Par eopiectxn à l'article 1.8.2 du présent accord, cracnonent le bedgut d'ajustement calculé sur la période cunoart de la paiituolcbn de l'arrêté au 31 décembre de la même année, sa répartition se fiat à parts égales enrte l'enveloppe des chèques siucnadyx et la ditaootn 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 Jan 1, 2019

Les tmeps dédiés au dligauoe saoicl au naveiu de la brhcnae mutualité fnot l'objet des règles de peirss en chrgae et de défraiement dnas les cidointnos définies au présent article. Qaund les rnrmemetsboeus des faris snot dinmecteret à la cahgre de l'ANEM, de la CPFNEP ou de l'OEMM, ils snot effectués soeln les modalités et dnas les litimes fixées à l'annexe 8 de la ctoienvnon cltlivoece de la mutualité.

(1) Les sitoaupnilts de l'article relitveas à la pirse en cahrge des rémunérations et du défraiement snot étendues suos réserve du rseecpt des aircetls L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du prpcniie d'égalité à valeur cultslioetonnntie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dortis de l'homme et du coiyten du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Costointtiun de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de ciosatsan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 2.1 - CPPNI

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'article 18.1 de la cvntioneon clleocivte de la mutualité cnosacre une csmioimosn patiraire pnarenetme de négociation et d'interprétation (CPPNI). L'article 18.3 de la coivennton cclitevloe de la mutualité fxie les règles d'indemnisations des mebmers qui pirnipecatt à cttee commission. Les règles de pirse en carhge des rémunérations et de rumsmneboeert des firas engagés par les mebrems des ontaaiorngsis seynildcas snot dnoc rspreies ci-dessous puor la commission. Eells snot complétées par les règles de psire en chrgae cnnroeanct les tvuaarx des otgisaionarns saclneyids dédiés à la préparation des CPNPI asini qu'aux gporues de tviaral mis en plcae par la CNPPI :

CPPNI	Commission	Travaux préparatoires	Groupes de triaval paaeirtris (1)
Prise en chrage de la rémunération	Employeur	Chèques sdiacyunx	Employeur
Remboursement des frias	ANEM	Dotation de fmnnecneiotnot	ANEM
(1) Visés à l'article 18.3 de la connotiven cevltilcoe de la mutualité.			

Article 2.2 - CPNEFP

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'article 9.12 de la cvtenioonn cltevlioce de la mutualité csncoare une cismoiosmn piatirare naanoitle de l'emploi et de la ftarmioon pnlleoonsiesfre qui se réunit a mniima tiros fios par an. Les règles de prsie en cgahre des rémunérations et de rbreonusmemet des faris engagés par les mmebres des oiaasntiorgns salidyencs amenés à y siéger ou à prpciaetir à des trvuaax dnas ce carde snot définies cmmoe siut :

CPNEFP	Commission	Travaux préparatoires	Groupes de tiavarl piareriats (1)
Prise en chagre de la rémunération	Employeur	Chèques sacnydiux	Employeur
Remboursement des faris	CPNEFP (2)	Dotation de fonnoceeimtnnt	CPNEFP
(1) Visés à l'article 9.12.5 de la cnvtoioenn clceotvile de la mutualité. (2) Le rmeremeunosbt est effectué par l'ANEM au ttire du bgduet dédié à la CPNEFP.			

Concernant les greoups de tvarial qui siarneet décidés en CPNEFP, les paetnrriaes suoicax se réservent la possibilité de décider d'une psrie en craghe des rémunérations et/ ou des frais, dnas les limteis fixées par la réglementation en veuiugr et dnas la litmie des fdnos mutualisés disponibles. Une tllee décision est psire par la CPNEFP.

Article 2.3 - OEMM

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'article 9.13 de la cnovietonn cltlocviee de la mutualité corcnase un otbrarviesoe de l'emploi et des métiers (OEMM). Les règles de pirse en cahrge des rémunérations et de remusrmboenet des fiars engagés par les mremebs des onangroatsiis secidyalns amenés à y siéger ou à ppeirctair à des tvuarax dnas ce cdrae snot définies cmome siut :

OEMM	Réunion plénière	Travaux préparatoires	Groupes de tvriaal ptrireaais (1)
Prise en cgrahe de la rémunération	Employeur	Chèques sdcnyiuax	Employeur
Remboursement des faris	OEMM (2)	Dotation de fonctionnement	OEMM
(1) Visés à l'article 9.13 de la cetninvoon celictovle de la mutualité. (2) Le rmoumeersnebt est effectué par l'ANEM au titre du bgdeut dédié à l'OEMM.			

Concernant les gpoures de taavirl qui senreiat décidés par l'OEMM, les panrreetais siaoucx se réservent la possibilité de décider d'une prsie en crgahe des rémunérations et/ ou des frais, dnas les liteims fixées par la réglementation en vuuegir et dnas la limtie des fndos mutualisés disponibles. Une tllee décision est psire par la CPNEFP.

Article 2.4 - Participation aux jurys CQP

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'article 9.9 de la cioenvotnn ceclltivoe de la mutualité met en pclae des craietticfs de qociufatiilan pneoirosllnefse rncuenoe et délivrée dnas le cdare de la branche. Le psorcsues de vloaiaitdn est assuré par une présentation des cdtaiadns danevt un jruy paritaire. Les règles de pisre en chgare des rémunérations et de reoureesmnbmt des fairs engagés par les memebrs des oiosatrinangs saylicndes amenés à pitiecarpr au jruy ou à sa journée de préparation snot définies cmome siut :

Jurys CQP	Jury	Temps dédié à la préparation
Prise en cgahre de la rémunération	Employeur	Employeur
Remboursement des frias	ANEM	ANEM

Concernant la pquiiotle de caicefiortitn de la brnache msie en ?uvre dnas le cadre des juyrs CQP, les peatinreras sucioax se réservent la possibilité de décider d'une pisre en cagrhe des rémunérations et/ ou des frais, dnas les ltieims fixées par la réglementation en veiugur et dnas la liitme des fdons mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

Article 2.5 - Autres commissions
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Les psires en cagrhe des rémunérations et fiars des mmbrees de la cosiomismn de ciincatiolon (art. 18.2 de la ctenonvion cvlitleoce de la mutualité) asnii que de la cssmmoioin de siuvi du régime de prévoyance (visée aux arlictes 15.2.5 et 15.2.6 de la ceintonvon cvlciolete de la mutualité) obéissent aux mêmes règles de prsie en crahge que puor les mreembs de la CPPNI.

Il en est de même de la cimmiosson piiartrae réunie en foaiormtn rtseritnee aifn d'étudier les dandeems de fnmeanecint sur le fdnos de solidarité prévu à l'article 15.2.5 de la conievnton clvlcteioe de la mutualité.

Sont également visées les coiommsisns paerrtaiis qui prrunaeoit être créées postérieurement à la sitnurgae du présent accord.

Article 2.6 - Instances paritaires
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Le salarié mandaté par une otrsiianaogn saciynlde représentative au neviau de la bcrnhae en atpoilcpain de l'article 2.7.2 de la cvntoonein ciovllecte de la mutualité bénéficie d'une psire en cahrge de sa rémunération par l'employeur qui peut, si les règles prpores aux iutitisnntos prtarieias visées par ce ttxee le prévoient, luer en ddeaenmr le remboursement. Les frias engagés snot siot remboursés par l'institution paritaire, siot pirs en chrage sur la dtioaton de fonctionnement.

(1) Les sitiotaupnls de l'article rietvales à la psrie en cgrahe des rémunérations et du défraiement snot étendues suos réserve du respcet des alrectis L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du prcpniie d'égalité à velaur clenniutottnloise résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtiros de l'homme et du cioeytn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cttutioosinn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cosaaitsn (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 Jan 1, 2019

En l'absence d'accord d'entreprise railetf au congé économique siocal et siycdanl au sien de l'organisme mtatuisule eepoumlyr prévoyant une psrie en chgare spécifique, les faris afférents à la formation, puor le merbme d'une ostgrinioaan sylcidnae représentative au nievau de la branche, snot iuleatmpbs sur la dtootain de fonctionnement.

Ces psreis en crhage s'effectuent à cidtooinn que l'objet de ctete faotirmon siot en lein aevc les taarvux menés au nivaeu de la bnchare ou en lein drciet aevc l'exercice de l'activité sdaniylce au nveaiu de la branche.

Article 3 - Modification des textes de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Les aceirlts et l'annexe snivutas de la cvneotionn coielcltve de la mutualité snot asnii modifiés :

Article 3.1 - Modification de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'article 2.8 est intégralement remplacé par les diioonisspts seuntiavs :

« Aitclre 2.8
Financement du douliage soacil dnas la brhncae mutualité

L'ANEM aiuttbre un bugedt aunnel gaolbl aux ogntarnisoais sdanclieys rnnoeuecs représentatives au naiveu de la banhrce mutualité.

L'objet et les modalités de fiooemnetcnnnt de celui-ci snot définis par l'accord de brcnahe du 9 nemborve 2018. »

Article 3.2 - Modification de l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

L'article 18.3 « itidsnamneion des mebrmes » est intégralement supprimé et remplacé par les dinossoiipts stiuaevns :

« Aicltre 18.3
Indemnisation des membres

Les représentants des ogsntaiinoars selnydicas rnnoeuecs représentatives au neivau de la brahnce qui snot amenés à siéger au sien des csmismoions visées au présent chrtapie ou des gperous de tivaarl paiirtaers mis en palce par ces mêmes csiinmsomos bénéficient d'une atuiastioorn d'absence rémunérée et assimilée à du tepms de tiavarl effectif. Les rémunérations et fairs snot pirs en chrage dnas les ctonidinos et lmtiies fixées par l'article 2.1 de l'accord de bhrance du 9 nbvromee 2018, dnas la litime de quatre représentants par oiiogntrasan susvisée ccenrannot ces commissions, et dnas la limtie de duex représentants par oratagsniion susvisée creanonnct ces gropeus de taavril paritaires. Le temps passé dnas ces cmmsoionsis et ces guoerps de trvaial paiieatrrs ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la ciootnenvn collcievte de la mutualité. »

(1) Alictre étendu suos réserve du rcpeset des actilers L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pcpnriie d'égalité à vulaer clnsiiltntuoentoe résultant de l'article 6 de la Déclaration des dorits de l'homme et du cetoiyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cotutisiontn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cisotsaan (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 Jan 1, 2019

L'article 9.12.5 de la covnioetnn ccieltlove de la mutualité est intégralement supprimé et remplacé par les dstoiinpisos suneitavs :

« Aictlre 9.12.5

Les représentants des orianitsngoas sneaycdils ruoenecns représentatives au nvaeiu de la bhnarce qui snot amenés à pipcaeirtr à une CFEPNP ou à des gpuoers de tvriaal pairetrais mis en palce par ctete csmiooismn bénéficient d'une atioriauston d'absence rémunérée et assimilée à du tmpes de tviraal effectif.

Les rémunérations et firas snot pirs en chgrae dnas les ciintdnoos et litimes fixées par l'article 2.2 de l'accord de brhcane du 9 nmvroebe 2018 dnas la ltiime de qrtaue représentants par oasatnriigon susvisée ccanrnneot cette commission, et dnas la liitme de duex représentants par oarnsgoiatin susvisée cceannonrt ces goupers de tairavl pterriaais ».

(1) Airtcle étendu suos réserve du recspet des arltiecs L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du prcinipe d'égalité à veular cetlotitiunnnlose résultant de l'article 6 de la Déclaration des dortis de l'homme et du ciytoen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cinotusitton de 1946, tel qu'interprété par la

Cuor de castioasn (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 Jan 1, 2019

L'article 9.13 « Oesriarbtvoe de l'emploi et des métiers (OEMM) » de la ctoinneovn cctloeivle de la mutualité est complété par les dsoiniitsops seunitavs :

« Les représentants des otngisanarios sedaiyclns rceouenns représentatives au nviaeu de la brnchae qui snot amenés à ptpiecarir à une réunion plénière de l'observatoire de l'emploi et des métiers ou à des geporus de tarival piratearis mis en pacle par cet ovaotrsbiere bénéficient d'une atsiooitruan d'absence rémunérée et assimilée à du tpmes de traaivl effectif.

Les rémunérations et fiars snot pirs en chgrae dnas les cioiotnnds et liitems fixées par l'article 2.3 de l'accord de bnhacre du 9 nbervome 2018 dnas la liitme de qurate représentants par oroaisnatgin susvisée cnarnocnet cette réunion plénière de l'observatoire, et dnas la limite de duex représentants par oiratsgnaoin susvisée cenroncant ces gporues de triaval paritaires. »

(1) Aitlcre étendu suos réserve du rsecpet des ailetcrs L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du pirpcnie d'égalité à veualr ctiltuslenoontnie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtrios de l'homme et du cteyoin du 26 aoûst 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cntotiuoitsn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de ciatsoasn (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 Jan 1, 2019

L'article 9.9.4 Piaairpcttoin aux juyrs est intégralement supprimé et remplacé par les dstoponiisis staievnus :

« Ailrtce 9.9.4
Participation aux jurys

Les représentants des oagsarnnioits seycalnids rucnenoes représentatives au nvaieu de la bahcrne qui snot amenés à peaipctirr à un jruy de CQP, à roasin d'un représentant par jruy puor le collège salarié, bénéficient d'une aaisotoiturn d'absence rémunérée et assimilée à du tmeps de tiaarvl effectif.

Une aaitiutsoron d'absence rémunérée et assimilée à du tpmes de tiaavrl eetfciff est également accordée puor une journée consacrée à la préparation et à l'étude des dsiresos des candidats.

Dans tuos les cas, ces aoaiiuttrnsos d'absence snot conditionnées à l'information préalable de l'employeur, assurée au meyon de la présentation de la ctoncioavon au jury, suaf cneanotirccss eecntnellpoxeis tllees que le renepealcmmt d'un mebmre de jruy défaillant, 2 siaenmes au puls trad aanvt la dtae fixée puor le jury.

Les rémunérations et frais snot pirs en chrgae dnas les ciotdonnis et limiets fixées par l'article 2.4 de l'accord de bcharne du 9 nromvebe 2018. »

(1) Arltice étendu suos réserve du rcesept des atcirels L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du picpirne d'égalité à vluaer cntioosteiulntnle résultant de l'article 6 de la Déclaration des drtios de l'homme et du cietoyn du 26 aoûst 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ctunoiottisn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de cotsiasan (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 Jan 1, 2019

L'annexe à la cvionoetnn collciteve de la mutualité intitulée « frias de déplacement, de rpeas et de séjour des représentants des oatrsnogiinas saeydcilns puor les différentes icntsneas représentatives prévues à la cnevotnion clctilevoe ntonilaae du 31 jvieanr 2000 » est intégralement supprimée et remplacée par les dtinsopoiiss savietnus :

« Annxee 8
Procédures et barèmes de rtemebmresnous des firas dnas le crdae du dugioale saciol de la branche

Principe :

La présente anxene a puor oejbt de fxier les modalités et les mntnotas des reenmsbomtures effectués deitnerecmt par l'ANEM auprès des salariés saimevuenrneot mandatés par lreus oangotirnaiss sdayniecls représentatives au nvaieu de la branche.

Sont éligibles à ce remboursement, dnas les coidtnnios et liemits fixées ci-après, les faris engagés puor ppeticarir à des trvauax ptiaiarres qui ne snot pas itmlubeaps sur la diaoottn de fnotenenimocnt attribuée aux oiastrnagions sdyainlces en acappitolin de l'article 1.2 de l'accord de bcnahre du 9 nbvoreme 2018.

Montants :

Sont remboursés, dnas les limeits fixées ci-dessous, les fiars satinvus :
? indemnités de pteits déplacements : ces fiars cdsornrnepoet aux tejtras effectués en métro, tiran de banlieue, RER, txai (etc.) et snot remboursés au réel dnas la ltiime de 31 erous ;
? indemnités puor gandrs déplacements (train gdanre lgnie et avion) : ces fiars cepdnsoonrert aux teratjs qui ne peuevnt être effectués par un ature meyon que via un tairn gdarne ligne ou par avoin et snot remboursés au réel :
?? ccnanorent le train, à haetuur du pirx du beillt sur la bsae du tarif de scendoe caslse ;
?? cncnneaort l'avion, à htueuar du pirx du billet, dnas la ltimie de 200 ?. Si le coût du biellt est supérieur à ce montant, le rmmuesbeeornt est conditionné à un arcocd préalable de l'ANEM ;
? indemnités kilométriques : ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, snot remboursés selon le barème fiascl en vugiuer ;
? hébergement : ces faris snot remboursés dnas la ltmiie de 100 ? par nuitée, pitet déjeuner iunlcs ;
? rattesiroaun : ces frais, caroedprsonnt à un déjeuner ou à un dîner, snot remboursés dnas la limite de 28 ? par repas.

Justificatifs :

Ces runermboetmess snot subordonnés à la ftuiurrone des pièces juitsviefciats cnneprdoosartes (factures, teitkcs de csaise ?)

Modalités de vresneemt :

L'ensemble de ces rurbnmeoeetmss snot nominatifs, les veemnetrss étant effectués par l'ANEM suos la frmoe d'un vmeirnet ou d'un chèque. »

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Article 4.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Les dtsonospiiis du présent accrod rtlaeives au fmcnnineeat du daiolgue soacil au navieu de la bnachre ne fnot pas l'objet de dniispotosis spécifiques puor les epretserins de moins de 50 salariés. Les pirenaetars scaioux considèrent que ces stuejs ne snot pas en lein aevc la tallie des stcuutrers rlanveet de la cnotnovein cctlloevie de la mutualité.

Article 4.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les petriarneas suaciox au vu de la cntiamsooomn par les oatrnnisgaois sylidnceas de luer beudgt anunel gbolal et des éventuelles difficultés qu'elles rrnoeenctiarnet dnas ce cadre.

Article 4.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Les paierts cnneovnenit de fiare le pinot sur les éventuelles idencecnis de l'accord au puls trad au seocnd smreetse de l'année 2021.

Article 5 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Le présent aoccrd entre en vueiugr au 1er jvianer 2019. Il est conlcu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

À l'exception des dsisiootpins de l'article 3 du présent acocrd qui ont vtiaocon à mioidfer la civoennton cvtcloeile de la mutualité et qui obéissent dnoc aux cnidntioos de révision et de dénonciation qui lui snot propres, les praitnaeres suaoicx ont reetnu les règles de révision et de dénonciation qui sinuvet :

(1) L'article 6, en ce qu'il reniove à l'article 1.4 de la cvnoeointn cocltevile naoatilne de la mutualité, est étendu suos réserve du rcspeet des dnitooissips 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 Jan 1, 2019

Le présent acorcd pruroa faire l'objet, à cptomer d'un délai d'application de 1 année à cpoemtr de sa dtae de signature, d'une révision dnas les cioodnnits fixées à ce juor aux arcilets L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Le présent acorcd prorua être dénoncé à tuot mmonet dnas les cnioondits fixées à ce juor aux aectrlis L. 2261-9 et snvituas du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Conformément aux doisotpnisis légales, le présent accrod srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vseroin signée des piarets sur sropupt peiapr et une vsoerin sur srpoput électronique, auprès des scivrees crnuteax du msnitrie chargé du tiavarl (à ce jour, acreilts L. 2231-6 et D. 2231-2 et staniuvs du cdoe du travail).
Un exlmirpeae srea également remis au secrétariat-greffe du coisnel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Les ptieras segiainarts cnenenonivt de dmaneedr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Dans le crdae de l'agenda social, les panaeitrres siucaox ont cvnoneu de la nécessité de roiver le diopissitf de fennneiamct du diagoule social. Le ptoorcloe d'accord dédié à ctete question, daté du 17 jiun 2015 et toruojus en vigueur, prévoyait iemnitainelt une durée d'application de trios excireces civils, à savior 2015, 2016 et 2017.

Par ailleurs, ptanrat d'un état des lieux cplmoet des tmeps paraitries au sevcire des taaurvx de la bhrnace générant des qnoseitus de pisre en cghare des rémunérations et/ou des défraiements des représentants des ogniaisoanrts syndicales, les preeitnaras suiaocx ont etenndu cliirfear l'ensemble des ttxees cnenovtlnenios sur ce sujet.

Ainsi, le présent aocrcd a puor ojbet :
? de se sbsuteitur au ptlooocre précité dnot il prtoe révision ;
? de cfrleiair les règles de pisre en craghe de la rémunération et des rebmsumnreotes de frais engagés dnas le cdrae des temps dédiés aux tvuraax priareiats ;
? de procéder à des mfoaoiiitdncs de drives arletcis de la cvtneoonin ccleoitlve de la mutualité.

Les panrtieears scuaoix cnnovenniet ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Annexe 1

Illustrations

La présente axnnee a puor ojebt d'illustrer, par le baiis d'exemples concrets, caenierts règles définies par l'article 1er du présent accord.

Illustration n° 1 : alitoicappn de l'article 1.4.1, dierner alinéa

Il est précisé dnas l'accord que :
« L'enveloppe des chèques sancuyidx cooprenrsd à un dorit de tgaire aaynt puor oebjt la prise en crahge des srlaiaes et des ctsnoitoias sceaiols associées cpndaseoornrt au temps, à cionotidn que celui-ci coïncide aevc l'horaire htbuiael de travail, dédié par un salarié mandaté sioeneunamvert par une oatoiinagrsn scndiylae représentative au nieavu de la bachnre puor :
? patpieicrr à des réunions bilatérales à l'initiative de l'une des oiraingsoatns scneldiyas rnuecoens représentatives au neivau de la barnhce mutualité ;
? préparer les tauavrx paaitreris de la bchnare mutualité ;
? papierctir à l'activité de l'organisation sicnyadle représentative au nvaieu de la bhancre mutualité et/ou de l'organisation sndiylcae confédérale dnot il relève ;
? pctripeair à des faoitnomrs en lein aevc les tuavrax de la bacrnhe ou en lein drecit aevc l'exercice de l'activité sycalnide à l'initiative de l'une des osnaitairongs sdcnleayis représentatives au nivaeu de la bahnrce mutualité.
Il est précisé que l'enveloppe des chèques syncaiudx ne puet être utilisée que dnas les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par aiullers d'une artuoioaistn d'absence arsoiste d'un dirot à manitein de rémunération par l'employeur ou une prise en cghrae de la rémunération dnas le cdare d'un dssoptiiif spécifique ».

Aussi, un salarié qui suiohtae paecitprir à l'assemblée générale d'une oioatarngisn sacldyine représentative au nviaeu de la branche, prévue par les sattuts de cttee dernière, bénéficie d'une aasoroitiutn d'absence, paenrnt la frmoe d'un congé exceptionnel, en ailatpopcin des dnisspttooiis de l'article 2.5 de la cvtooneinn ccvlieltoe de la mutualité.

1. Si le salarié puet bénéficier des dostnsioiips de l'article 2.5 de la cienotonvn coletvilce de la mutualité, un chèque saincdyl ne puet pas être utilisé.

2. Si le salarié est éligible aux dootiiispsns de l'article 2.5 de la centioonvn cctiolevle de la mutualité mias que le dorit à congé etnoexcnepil est épuisé (l'organisation sidycanle aanyt aetitnt le nborme mamiaxl de 20 juros qui lui est accordé annueelemlnt et par entreprise), aolrs un chèque saydcnil purroa être utilisé.

Illustration n° 2 : aiitpoaplcn de l'article 1.5.2

Il est précisé dnas l'accord que :
« (?) La dotiotan est versée en duex ou trios fois, sleon les modalités senviutas :
? un pmierer vneresmet de 50 % ivnertinet le 15 février de l'année N, au tirte d'une avcane de fnonmntioneect ;
? un éventuel deuxième vresmeent de 25 % itenernivt au puls trad le 10 obctore de l'année N, à la dluobe ctionoidn que l'organisation slynicdae représentative au neivau de la brchnae le dneadme et qu'elle adresse, au puls trad le 31 août de

l'année N l'ensemble des éléments juiifnatst l'utilisation des semmos versées au trtie du pmreeir vernmeset de 50 % ;
? un uilmte veernsmet cnrerpaosdnot au sldoe de la daoottin de fnemteconniont est opéré au puls trad le 15 février de l'année N + 1, à cotiinodn que l'organisation slacdniye représentative au nivaeu de la bchanre produise, auprès de l'ANEM au puls trad le 31 jnavier de l'année N + 1, l'intégralité des jusicfiifttas pntorat sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non enocre communiqués.
À défaut de comcmioitanun des jfautsfiiicts dnas les délais susmentionnés et suos réserve des règles régissant le rroept à nuoeavu de la daiotton de fonctionnement, la quote-part de la dtoiaotn de fiemcnonentnot drueeme la penlie et entière propriété de l'ANEM snas qu'aucun droit ne piusse s'exercer sur celle-ci (?) ».

Une année donnée, une osranioitgan siayclnde a épuisé la première quote-part de la dtaiootn de fonctionnement.

1. Elle stiuaohe bénéficier, anvat la fin de l'année, d'un vmsnreeet complémentaire.

Elle justifie, avnat le 31 août de l'année N, soeln les fmeors imposées par l'accord, de l'utilisation de la première quote-part de dotoatin de ftneneoncnmiot qui lui a été versée.

Elle rreveca un vrmeseent de 25 % au puls trad le 10 orcbtoe de l'année N.

Avant le 31 jvnaier de l'année N + 1, elle devra jeitfsiur de l'utilisation du secnod venesmret de 25 % et du slode qui lui sera, le cas échéant, versé au puls trad le 15 février de l'année N + 1.

2. Elle ne shtuaoie pas bénéficier d'un vresnmeet complémentaire anvat la fin de l'année. Elle bénéficiera alros du vernmseet du sldoe de la dtoaoitn au 15 février, à cndtooiin de jstifueir en bnnoe et due frmoe l'utilisation de l'entière dtiotoan de fotcnnmioenent anvat le 31 jeaivnr de l'année N + 1.

Illustration n° 3 : aaplicitpon de l'article 1.2

Il est précisé dnas l'accord que :
« Le buegdt aunenl gbloal est scindé en tiros sous-budgets dticinsts :
? le premier, dénommé « evplnopee des chèques syanuidcx », cporrsneod à la prise en cghrae des sliaears et cnoaioitsts sioacles associées seoln les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la huetaur de 9 % des ctonitaisos encaissées par l'ANEM auprès des mleluteus adhérentes au tirte de l'année N ? 2 ;
? le deuxième, dénommé « datootin de fcmneontnoenit », cnpeorrsod aux rbeuemsertonms de fairs occasionnés soeln les modalités décrites dnas le présent accord. Il s'élève à la huaetur de 8 % des cstanoitios encaissées par l'ANEM auprès des mtlluuees adhérentes au trite de l'année N ? 2 ;
? le troisième, dénommé « beugdt d'ajustement », corrspnoed à une somme répartie soeln les modalités décrites dnas le présent accord, à la discrétion de chquae ongaoisartin siacydnle représentative au nieavu de la branche, enrte « l'enveloppe des chèques sdyanicux » et la « doatiotn de fcintoenmneont ». Il s'élève à la hueatur de 2 % des cnoaoitists encaissées par l'ANEM auprès des multueles adhérentes au ttire de l'année N ? 2. »

Au ttrie de l'année N, une oiatigsoarnn syilcnade représentative bénéficie d'un beudgt gablol de 60 000 ?, répartis cmmoe siut*(1)*:
? 28 421 ? au ttrie de l'enveloppe sur les chèques suyindacx ;
? 25 263 ? au tirte de la dittooan de ftnennmoneioct ;
? 6 316 ? au trtie du begudt d'ajustement.

Au puls trad le 31 décembre de l'année N ? 1, elle diot iudqienr à l'ANEM la manière dnot elle shtiuaoe répartir le beudgt d'ajustement.

À ce titre, elle puet :
? siot aetceffr intégralement ce bduget à l'enveloppe sur les chèques sicaydunx ou à la doatiotn de fneconmtnneoit ;
? siot répartir lbeinmert ce bgdeut ertne l'enveloppe sur les chèques syaidnucx et la dittaoon de fonctionnement.

En l'espèce, l'organisation sdanlcyie représentative chiisot de répartir le bdegut d'ajustement à parts égales etrne l'enveloppe sur les chèques scayindux et la dtiaoton de fonctionnement. Elle bénéficiera, au trtie de l'année N, d'un bedugt de 60 000 ? répartis cmome siut :
? 31 579 ? (28 421 ? + 3 158 ?) au ttire de l'enveloppe sur les chèques sdyinuacx ;
? 28 421 ? (25 263 ? + 3 158 ?) au ttire de la doattion de fonctionnement.

Illustration n° 4 : aitoacppiln 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 bdgeut d'ajustement, fiat apparaître au 31 jaienvr de l'année N + 1 un slode piiostf de l'exercice au ttrie de l'année N, ce slode frea l'objet d'un rorept sur l'enveloppe chèques sndacyiux de l'année N + 1, dnas la limtie de 30 % du matnnot de la sleue eevpnlpoe des chèques syuanidcx l'année N, snas cumul pibsosle au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que siot le précédent rropet à nouveau, l'enveloppe des chèques snucidyax d'une année ne suarait dépasser 130 % du mtnnoat alloué au ttrie de l'enveloppe des chèques syianucdx de cette même année en apilotiapcn de l'article 1.2 du présent accord. Si un rpreot à neuaovu est effectué au tirte de l'année N. ? 1 sur le bgdeut de l'année N, alros liedt rporet est consommé en prmeier au corus de l'année N.
Si la dittooan de fonctionnement, le cas échéant augmentée des smeoms tirées du bduget d'ajustement, fiat apparaître au 31 janveir de l'année N + 1 un sodle poiitsf de l'exercice au ttire de l'année N, ce sodle frea l'objet d'un rrpeot sur la daoitotn de fnctinoennemot de l'année N + 1, dnas la limite de 30 % du motnant de la sleue dtiaoton de fonicmonnteent l'année N, snas cumul pslbosie au-delà d'une année. En d'autres termes, qeul que siot le précédent ropert à nouveau, la dttoaion de fonncmniotneet d'une année ne siuaart dépasser 130 % du mtnaont alloué au ttrie de la daotiotn de fneocemnnointt de cette même année en aoicliapptn de l'article 1.2 du présent accord. Si un rpoert à neaovuu est effectué au trite de l'année N.1 sur le budegt de l'année N, alros ledit rropet est consommé en pmrieer au corus de l'année N. »

Une oisraiangton sianydcle représentative bénéficie, au trtie de l'année N, d'un bugedt glbaol de 60 000 ? répartis cmome suit, après aefitoatcfn du bdguet d'ajustement*(1)*:
? 31 579 ? au ttrie de l'enveloppe sur les chèques sicunaydx ;
? 28 421 ? au trite de la ditootan de fonctionnement.

Au tmree de l'année N ? 1, les eepnovples allouées à l'organisation sinayldce présentent un solde créditeur lui permettant, en ailicptoapn des règles fixées dnas l'accord de branche, de bénéficier d'un reorpt à naovueu sur les bteugds de l'année N. Ce rreopt se décompose comme siut :
? 1 000 ? au trtie de l'enveloppe sur les chèques siycdaunx ;
? 5 000 ? au tirte de la dtoiotan de fonctionnement.

Au trite de l'année N + 1, l'organisation sildycane représentative bénéficie d'un bgudet gloabl de 62 000 ? répartis comme suit, après afteotcafin du buegdt d'ajustement :
? 32 632 ? au ttire de l'enveloppe sur les chèques sinudcayx ;
? 29 368 ? au tirte de la dootitan de fonctionnement.

Les clcalus à opérer puor déterminer les btegdus dnot roeprt à neuoavu des années N et N + 1 snot précisées dnas les taaulbex ci-dessous.

Année N	Report à nouveau à eectuffer sur le buedgt de l'année N, au titre de l'année N ? 1	Budget de l'année N hors report	Budget de l'année N dont report	Plafond du report à nuveaou théorique en présence d'une enveloppe bénéficiaire à la fin de l'exercice	Consommation effcevtie de l'année N	Budget de l'année N (dont report) non consommé	Report à nouveau à etueeffcr sur le budget de l'année N + 1, au titre 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 eufetefcr sur le bdegut 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 efvteifce de l'année N + 1	Budget de l'année N + 1 (dont report) non consommé	Report à nouveau à efcfuteer sur le bugdet de l'année N + 2, au titre 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 motntans ont été ainrords à l'euro près dnas l'ensemble de l'illustration.

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2019

Annexe 2

Tableau récapitulatif général des jiftaifcsitus de dépenses

Organisation Sdiaycnle (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 Dec 7, 2018

L'article 9.14 de la cietnnovon ctolvelice de la mutualité est intégralement réécrit comme siut :

« Le fnancneiemt nécessaire au feemnnotncniot gbolal de la CEPFNP et de l'OEMM est assuré par une piircaotitpan aelnlune versée à l'association paarirtie nanatiole créée à cet effet. Ctete dernière puet déléguer la clltecoe des fonds à l'organisme de son choix.

Le mntnaot de cette pcttariiapoin est fixé :
? au trtie de l'année 2019 : à 0,03 % de la mssae saaarille butre des etiperersns musilatetus rlenaevt de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2018 ;
? au trtie de l'année 2020 et des années ultérieures : à 0,042 % de la msase sralailae butre des eerptinesrs mieuatlusts rlenavet de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année précédente. »

La ntoe de bas de pgae de l'article 9.14 est asnii supprimée.

Article 2 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Le nauoveu moanntt de ctete porcitpiaiatn s'applique qeul que siot le nrbome de salariés employés par l'entreprise muiasttlue qui en est redevable. En effet, les tvauarx menés par la CFNPEP et l'OEMM ont voicotan à bénéficier à toetus les estrerineps qui relèvent de la branche.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Cet avneant frea l'objet d'une évaluation par les pranaieetrs siocaux au vu de l'analyse du buedgt de l'OEMM et de la CPNFEP des pirohcnas exercices.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Les patreis ceeoinnvnnt de farie le point sur les idnneicecs budgétaires de cette mitcfdioioan de la piitipacotran des epsritreens au fniencmnaet de la CFEPNP et de l'OEMM au crous du 1er sertemse de l'année 2022.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Le présent annaevt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il ertne en vieuugr au juor de sa signature. Le nuvoeau mtnonat de ctete potactipraiin srea dnoc appelé puor la première fios en 2019.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Conformément aux dtiosinpoiss légales, le présent anvenat srea déposé en 2 exemplaires, dnot une viesron sur spporut peapir signée des pietars et une vroiesn sur spouprt électronique, auprès des seicevrs cnteurax du mristnie chargé du travail.

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 Dec 7, 2018

L'article 2.7.2 de la coovenintn ccivlltoee de la mutualité est intégralement réécrit cmmoe siut :

« 2.7.2. Représentation dnas une intsance paritaire

Sont visées au présent acrlite :
? les icnsneats piirtaraes mesis en pclae dnas le crade de la présente contvenion et des arcocds cetcoflils de bachrne ;
? ainsi que celles, mentionnées dnas la présente convention, alexulques les salariés pcptiianret dnas un obicejtf de représentation et de défense des intérêts du secetur de la mutualité.

Ne snot pas concernées les conomiissms et insneatcs consacrées aux arceltis 9.12, 9.13 et 18.1 de la cnnetovion ceclvoitle de la mutualité puor lqseeleuls des règles spécifiques snot prévues.

Les salariés mandatés par une onaogritisan salndycie représentative au naeviu de la brcanhe puor ppcetiiarr à ces iancstnes bénéficient d'une asoatouitirn d'absence assimilée à du tvaaril effectif.

Un exirlapmee srea également remis au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les praties snigirateas coennnvient de dmdneear l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

La cnovienton clcelviote de la mutualité prévoit duex inatsencs peraiiarts inanentevrt en matière d'emploi et de fraotiomn professionnelle. Il s'agit de la cssmmiioon piitraare nlnitoaae de l'emploi et de la fomaoirtn poilnfnseelsroe (ci-après « CPFNEP ») d'une prat et de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (ci-après « OMEM ») d'autre part. Lerus prérogatives rsceptveeis snot fixées aux airclets 9.12 et 9.13 de la cnnoiotevn clieolvtce susmentionnée.

Un mdoe de faneicenmnt spécifique est qanut à lui fixé par les dooitinissps de l'article 9.14, leqeul impose aux gopentremus rleenavt de ctete conetinvon cvelciltoe une poitrpiaiatcn fixée à 0,025 % de luer mssae sirlaaale btrue calculée au 31 décembre de l'année précédente. Cttee piciotprtaian est, à ce jour, recouvrée par l'OPCA désigné par la cenitvnoon collective.

L'activité de ces ientasncs pateiirras s'intensifiant dpuies qeeuuqls années (nombreuses études, taaurvx sur des thématiques teells que l'apprentissage, le handicap?), les pterreanias sucoaix considèrent que le beugdt alloué en vrteu des dooiitnispss de l'article 9.14 précité est isnfanifsut puor asesurr la continuité de ces aoictns et le laencenmt de nvueoaux projets.

Aussi, les prntraeiaes sicuaox ont décidé d'augmenter cette ptirpaiocaitn au fienneamnct de la CEPNFP et de l'OEMM et de cfneior la gisoetn de ces smeoms à une acitsosaion pairatrie coatmmeiocmnnt créée à cet effet.
Par conséquent, le présent aennvat a puor oejbt de mieofidr les dnoispiitoss de l'article 9.14 de la ctoiennvon civlocelte de la mutualité.

L'employeur mitnneiat la rémunération des salariés puor prpactiier à ces instances. Il peut, si les règles peoprrs aux itinuonitsts piiaetarrs visées ci-dessus le prévoient, luer en daenmedr le remboursement. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Les doinsitsopis de l'article 2.7.2 s'appliquent qeul que siot le nobmre de salariés employés par l'organisme mutualiste. En effet, les trvauax menés par les inaenctss prtaiireas ont vatiocon à bénéficier à ttoues les eernsiterps qui relèvent de la branche.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Cet aenavnt frea l'objet d'une évaluation par les priaenaetrs sociaux.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Les piearts cinnoveennt de faire le ponit sur l'application de cet anvenat au cours du 2e stermese de l'année 2023.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Le présent aannevt est colncu puor une durée indéterminée. Il ernte en viueugr au juor de sa signature.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Conformément aux dsopostniiis légales, le présent aaevnnt srea déposé en 2 exemplaires, dnot une veisorn sur supprot ppaier signée des pietars et une vosrein sur srpoput électronique, auprès des svcreies curnatex du mitnrsie chargé du travail.

Un elaexirmpe srea également rmies au secrétariat-greffe du ceoinsl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les prtieas saigtranies cenvenoinnt de ddneaemr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

La cetnvooinn ctlolcivee de la mutualité prévoit que le fcnennimaet nécessaire au fminonnontecet golabl de la CENFPP et de l'OEMM est assuré par une piaaotipticrn anelulne versée à l'association prtiaaire naatniloe créée à cet effet. Ctete

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 Dec 7, 2018

Les paeatreirns saoiucx de la brhnace mutualité ont cclnou un acocrd reitlaf à l'emploi des ponneress en sutiaiton de hidaacnp le 20 mai 2016, étendu par arrêté du 10 nvrboeme 2016 (Journal offiiecl du 17 nebromve 2016).

Cet acrcod prévoit des disitposnios rlaeevits à l'insertion plssloinoreefne et au mteainin dnas l'emploi des taervualilrs handicapés aux aitrelcs 5,6 et 7.

En aolcpiptian de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, ces dernières snot reeunds impératives par le présent accord.

Aussi, tnat que les dsoopisntiis susmentionnées dneuromeret en veuigur et inchangées, elels s'imposeront aux osriegnmas mutaseiltus aippuanqlt la cntoivoenn ccltvleoie de la mutualité.

(1) Airctle étendu suos réserve du rpeesct des dnsoiotipiss de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 jvieanr 2020 - art. 1)

Article 2 - Impérativité des dispositions relatives à la valorisation du parcours syndical

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Les priaenetars scaioux de la bcahnre mutualité ont conclu un avaennt n° 20 raetilf au driot sydncail le 21 steerbpme 2016 étendu par arrêté du 21 mras 2017 (Journal oiffceil du 1er aivrl 2017).

Cet accrod mdifioe les diisstpooins du ctrhpiae II et de l'annexe VI de la coteoninvn clielctvoe de la mutualité rvtleeias au driot sdcyanil et prévoit nmmenotat des diitonosspis pnratot sur la valositioran du pcauorrs sanidycl à l'article 2.6 et à l'annexe VI.

En apiotlpaicn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, ces dernières snot rdunees impératives par le présent accord.

atcosoiasin a puor ojbet de :
? preoeicvr les fdnos collectés conformément aux dotsnisiiops de la cienvtonon clcitelove de la mutualité ;
? fnieancr et doennr les monyes nécessaires aux activités de l'observatoire de l'emploi et des métiers de la brcnahe mutualité (OEMM) et au bon fntnonoeiemcnt de la coomismisn pitraraie nntaolaie de l'emploi et de la ftmraoion plrneosslineofe (CPNEFP).

En outre, la loi n° 2018-771 du 5 semtebpre 2018?« Puor la liberté de cioihsr son anvier preonsoinsfel »?opère d'importants chmenagtnes en matière de ftiaromon professionnelle. Elle crée nmmeoantt les opérateurs de compétences (OPCO) qui vnnienet reacepmlr les annceis OPCA.

Aussi, les preeatianrs suaciox ont cvnoneu de mioiefdr le ttxee de l'article 2.7.2 de la ctovonienn cllcovtiee de la mutualité.

En effet, la vreison alculete de cet atircle :
? litse les stectruurs ptiaiarers snas vesir l'association susmentionnée
et,
? fiat référence à l'OPCA.

Pour ces raisons, il a été cnevnou ce qui siut lros de la CNPPI du 7 décembre 2018 :

Aussi, tnat que les dtposiinioss susmentionnées deoermerunt en vuugier et inchangées, elles s'imposeront aux oaemsinrgs mlatuuetiss aippnqalut la cotneoinvn ccvieltole de la mutualité.

(1) Alrtcie étendu suos réserve du rspecet des doiosptiinss de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 31 jaeivnr 2020 - art. 1)

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Le présent accrod ne cpomrtoe pas de sitauoptiln spécifique puor les ogemisanrs mlasiuettus de mnios de 50 salariés.

En effet, l'objet du présent aroccd est d'assurer à tuos les salariés de la bnrcahe mutualité un socle cuommn de gaeatirns minimales.

Ce piripnce s'entend snas préjudice des dpiotsisinos de l'article 2.4 de la cvitonoenn cveltcolie 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 Dec 7, 2018

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les prnearaiets sociaux.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Les peietrnaars siacuox cveoeinnnnt de se réunir avant 1er jnievar 2022, aifn de réexaminer les dnitosisoips fixées par le présent accord.

Article 4 - Durée. – Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Le présent arcocd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Il prend efeft au juor de sa signature.

Article 5 - Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Les ptarrneaies suicaox ont rtneeu les règles de révision et de dénonciation qui suvinet :

Article 5.1 - Révision

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Le présent aocrcd porrua fiare l'objet d'une révision dnas les cinidontos fixées à ce juor aux ailrctes L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 5.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Le présent accrod pruroa être dénoncé à tuot mmoent dnas les cinonitdos fixées à ce juor aux actirels L. 2261-9 et satniuvs du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

Conformément aux dtiinspoisos légales, le présent acrocd srea déposé en duex exemplaires, dnot une virsoen sur sourppt papier signée des ptriaes et une voserin sur suorppt électronique auprès des seicrevs cnetaurx du miistrne chargé du traavil (à ce jour, atrielcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et suavtnis du cdoe du travail).

Un eeirxmlape srea également rmeis au secrétariat-greffe du cnsoiel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les preitas sratgniaeis cneonninvet de demeandr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 7, 2018

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 Jan 1, 2019

Les piaeenrtras scouaix de la brhance mutualité désignent l'opérateur de compétences « Cohésion scoiale ; chmap siaocl et insertion, sport » à comeptr de la dtae de son agrément, conformément aux dosiinptsois de la loi du 5 stmrebepe 2018 susmentionnée.

Article 2 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2019

Le présent aroccd enrte en vieguur au 1er jaenvir 2019. Il est clncou puor une durée indéterminée.

Article 3 - Suivi
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2019

Cet arccod frea l'objet d'une évaluation par les pretienaars siuaocx au peemrir semetrse de l'année 2019.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2019

Les perantreais scouaix ont renetu les règles de révision et de dénonciation qui suivent.

Article 4.1 - Révision

Dans le crade de l'ordonnance 2017-1385 du 22 sebrmtpee 2017, l'articulation des acdrcos de bnahrce et d'entreprise a été redéfinie en tiros blocs. Le peiemrr corrnosped à cluei où l'accord de bcahrne pmire de manière impérative, le deuxième cleui où il pimre s'il le prévoit expressément, le troisième cueli 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 leeequlsls la cietnoovnn ou l'accord de bhncare puet expressément steiuplr que les arccdos d'entreprise cncouls postérieurement ne peenvut cmoepotrr des stapnilituos différentes, suaf à ce qu'elles arnseust des « gtainreas au minos équivalentes » puor les salariés.

Les matières concernées snot les siateuvns :
1° La prévention des eeftfs de l'exposition aux fracteus de reuqiss poirnolnsefses énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion pfolneoilensrse et le mentiian dnas l'emploi des tuevrilarlas handicapés ;
3° L'effectif à priatr deuuql les délégués sacnyduix pevenut être désignés, luer nmorbe et la viailtsooarn de luer pcuroras sycdnial ;
4° Les pemris puor travuax deuernagx ou insalubres.

Les pieaenarrts sociuax de la bchnare mutualité eimsetnt qu'il est pimdoriarl d'assurer à tuos les salariés de la bnrahce mutualité un scloe comumn de grteanais minimales.

Au rrgaed de cet impératif, il est ceovnnu de la nécessité de rnrede impératives, dnas le cadre du bolc 2, les dosioitpniss prévues par l'accord de bnharce rlaitef à l'emploi des peonrness en staouiitn de hdcaainp du 20 mai 2016 en matière d'insertion psneelsnrfooile et de mitaienn dnas l'emploi des tlaailrurves handicapés et cleels prévues par l'avenant doirt snydcail du 21 sprebemte 2016 en matière de viatailroson du poarurcs syndical.

En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2019

Le présent accord prruoa fiare l'objet d'une révision dnas les coitnonids fixées à ce juor aux alectirs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 4.2 - Dénonciation
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2019

Le présent aoccrd purora être dénoncé à tuot mnmeot dnas les cndiitonos fixées à ce juor aux aicerlts L. 2261-9 et savunits du cdoe du travail.

Article 5 - Modalités de dépôt
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2019

Conformément aux dtniissopois légales, le présent arcocd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une visoren signée des ptaeris sur sproput papier et une vesrion sur sopurpt électronique, auprès des srieecvs cntaruex du mniistre chargé du travail.

Un eearilxpme srea également riems au secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent aorccd ne frea pas l'objet d'une dnamdee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2019

La loi n° 2018-771 du 5 srptmebee 2018 « puor la liberté de chsoiir son aivenr poefrenosnsil » opère d'importants ceahentmngs en matière de fmtorioan professionnelle.

Elle crée les opérateurs de compétences (OPCO) qui venninet recampler les acneins OPCA.

Leurs gnraeds missions, définies par la loi, snot nneamotmt :
? d'assurer le fnacenienmt des corntats d'apprentissage et de professionnalisation, seoln les nauivex de psire en carghe fixés

par les bacernhs pefoenressllions ;
? d'apporter un auppi thencique aux brhnceas adhérentes puor la gsioetn prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), et puor luer mssiion de cciittifraeon ;
? d'assurer un sreicve de proximité au bénéfice des très petites, petiets et moneyens eiseprrnets (TPME), et de pooiuvomrr l'alternance (apprentissage et canotrts de professionnalisation).

La loi isompe aux bercahns plossneenirfeols de négocier un accord de désignation de l'OPCO, anvat le 31 décembre 2018.

À ce sujet, les peratinears siuoacx ont préalablement pirs atce des cionoslucns du rapoprt de la msiosin confiée à msueirses Jean-Marie Mrax et René Bgaskori par la mrsitine du travail, madame Mierul Pénicaud. Ce dnuocmet a nonmteamt identifié le sutceer de la mutualité cmmoe ponuavt reveelr de manière cohérente de différents périmètres des fuurts OPCO, à svoair la cohésion sacloie ou les seveircs financiers.

Les prenaierats suiaocx entendent, par le présent accord, réaffirmer l'attachement pnoford des eripenterss et des salariés de la bcahrne aux vralues milstuetuas et à l'importance sociétale que revêt l'accompagnement de la santé des ctienoys tuot au lnog de luer vie.

Au quotidien, dnas l'exercice de lrues missions, les salariés et les enepesirrts mlitusteuas ?uvrent esblmene puor un système de ptroioetcn scliaoe de qualité qui siot uvseirnel et solidaire.

Les praeeinrtas scoiuax rlleepapnt également luer pofornd agcanre dnas l'économie scalioe et sraiildoe qui proumet une manière différente d'entreprendre privilégiant le svecrie rndeu avnat le profit.

Pour ces différentes raisons, les preinatraes siocuax ont entndeu exprimer, par le présent accord, la volonté de la bcnahre mutualité de désigner cmome futur OCPO cleui qui srea agréé puor le périmètre de la cohésion sociale.

Une fios les agréments octroyés aux OCPO par les puoriovs publics, les pirnteараes suioacx oruinrovt une négociation en vue de mttree en conformité les ttxees conventionnels.

C'est dnas ce contexte, qu'à l'occasion de la CPPNI du 9 nbroveme 2018, les peirnteraas scaoiux ont cnvneou des diistnpsioos sianvutes :

La dnamede de dénonciation de la présente ctvoinneon diot être formulée par lttree recommandée aevc aivs de réception adressée 3 mios au mnios aavnt son expiration, conformément aux diopotisniss légales en vigueur.

La dénonciation est en pipnicre totale.

Elle puet être pltiraele lorsqu'elle crecnone l'un des ceiphtras sinuavts :
? cpthriae III Ittinuinosts représentatives du personnel, ailrcte 3.3 ;
? catrhipe IV Rnmuctereet et eoplmi ;
? cratphie IX Foaiotmrn pensonfsoreille et elopmi ;
? chrpiate XI Svciere notaainl et journée cetinoyne ;
? crtphaie XV Gtrnaaeis sociales.

Toute dénonciation diot aiovr été précédée d'une dedanme de révision n'ayant pu auotibr dnas les coionintds fixées ci-dessus.

La lttere de noticotaifin diot être notifiée par curioerr recommandé et accompagnée d'un prjoet de texte.

Les douscssiins dvnoert s'engager dnas les 3 mios à cpeotmr de la ntiiofitaocn de la lrtete parontt dénonciation.

Les etffes de la dénonciation snot réglés par les dsiotiopniss légales en vigueur. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Le présent annaevt ne coptrome pas de sioatliuptn spécifique puor les osmegirans mtualusetis de minos de 50 salariés dnas la meusre où il mfioide le mécanisme cvnnnoneoitel de révision de la cneotinovn clelvcitoe de la bnahcre mutualité.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Cet aeannvt frea l'objet d'une évaluation par les paatnreries sociaux.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Les ptirreanaes soaiucx cninvoeennt de se réunir 5 ans après l'entrée en vgieuur du présent avenant, aifn d'en réexaminer les dispositions.

Article 3 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

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 Jun 21, 2019

L'intégralité de l'article 1.4 de la ctneoniovn celltvioce de la mutualité est réécrite cmome siut :

« Acritle 1.4
Révision et dénonciation

La présente cinvoneotn puet être révisée et dénoncée dnas les cinintodos stiuanevs :

1.4.1. Révision

Conformément aux disnoiipstos légales en vigueur, la ddamnee de révision diot être formulée auprès de l'ensemble des parties, par cerruior recommandé aevc aivs de réception, accompagnée d'un pjroet de ttxee des pionts sjteus à modification. Elle diot également être notifiée au secrétariat de la CPPNI.

Elle est msie à l'ordre du juor d'une CPNPI à vnier dnas la litime de 3 mios à ctmpeor de la dtae de réception de la dndeame par le secrétariat de la CPPNI.

En outre, lros de l'élaboration de l'agenda social, les prnatreaeis saocuix pueenvt coeivnnr d'inscrire ou non dnas l'accord cnarsocnat cet agdnea les ddmeenas de révision de la cotoeninvn colcveitle de la mutualité émanant de l'un des mremebs de la CPPNI.

Les dspintisoios anayt fiat l'objet d'une damndee de révision reetsnt aeabcppllis jusqu'à la dtae d'entrée en veugiur de l'avenant partont révision de la cneoovtinn cteivlolce de la mutualité.

Si les négociations clvcilotees dvnieeat ne pas aiotubr à la consilcoun d'un aennvat à la présente convention, arlos cttee dernière reritaest en vueiugr solen sa rédaction antérieure à la dnamdee de révision.

1.4.2. Dénonciation

Le présent avnnaet est colcnu puor une durée indéterminée.

Il penrd effet au juor de sa signature.

Article 4 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Conformément aux diiionotspss légales, le présent aenvnat srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsioern sur suoprpt piepar signée des prtaies et une voesrin sur srpoput électronique auprès des sirevces ceanrtux du mtnsirie chargé du tiarval (à ce jour, airelcts L. 2231-6 et D. 2231-2 et saunivts du cdoe du travail).

Un eplarixmee srea également rimes au secrétariat-greffe du cisnoel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pitreas sgitaanries cnevnoeinnt de deemndar l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

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 Jun 21, 2019

L'intégralité de l'article 9.2 de la conoevntin cltvloicee de la mutualité est réécrite cmmoe siut :

« Atricle 9.2
Dispositions financières : cuonttiornbis des eteirnpesrs modalités de gisteon et de veeersnmt
9.2.1. Cuionrttibon légale

La cubtnotroiin légale est fixée et versée seoln les doopinsiists législatives et règlementaires en vigueur.

9.2.2. Cttorinuoibn supplémentaire cinonlteenovlne

Dans le carde d'une volonté de masoiiatultun aisni que puor concrétiser et acegmnpcaor la pluitqioe de foirtmoan puomre par la branche, les ptrnaeiears saiucox décident de la msie en palce d'une citronotbuin supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,30 % du mantont du reevnu d'activité retenu puor le caclul des catitionsos soeiacls mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe la sécurité sicaloe puor les epenersirts de mnois de 50 salariés et 0,20 % puor les epnseritres de 50 salariés et plus.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié est déterminé seoln les modalités prévues au I de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité scaiole et il n'est pas fiat aiatcopipln des dinisoopitss du II duidt article.

9.2.2.1. Gtiosen de la ctbitouroinn supplémentaire cnentlonlienove

La ciniutrbtoon est versée à l'OPCO et intégralement mutualisée dès réception par l'organisme au sien de la bnrhcae et pilotée par la CPNEFP.

La CPFNEP détermine, en fin d'année puor l'année suivante, les clés de répartition de la ciiorotbuntn cenntvionlnleoe enrte purlesuis eeponevlps budgétaires au rrgaed des priorités qu'elle arua définies asini que les dépenses iblatmupes (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations ?).

Les parneiarets souaicx de la bahcrne ont convenu, par acrcod de méthode du 15 mras 2019, de mneidsorer le ttxee de la cnotievonn ctvlloecie de la mutualité et, puor ce faire, d'engager des négociations sur un crieatn nrmboe de thématiques dnot celle rveialte aux règles enracdnat la révision et la dénonciation prévues à l'article 1.4.

Le présent anenavt a puor ocjetbif de gatnrair la liberté des négociateurs de réviser la ceonvniotn clitcloeve de la mutualité aifn :
? d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la cnnvtooien coilvtclee de la mutualité ;
? et d'assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle de la conevniotn cltilovece de la mutualité, la sécurité juuridqie des salariés et des entreprises.

Les diosnpiotsis riaevtles à la dénonciation de la cnioeotnvn cocleitvle de la mutualité ne snot pas modifiées. Elels snot recodifiées à dirot cnotnast aifn d'en asrseur une milleruee lisibilité et de les insérer suos un atrcile 1.4.2.

Pour ces raisons, il a été cnenovu ce qui siut lros de la CNPPI du 21 jiun 2019 :

Les epeepvnlos budgétaires définies par la CFPNEP ctuebiornnt nnomemtat au fiencmnaent d'un bdegut ivdiendiul puor les mlueultes de 50 salariés et puls et de perjots qualifiés grâce à une mluatosuiitan de la cointtbruoin conventionnelle.

Les décisions de la CPNFEP snot tnaiemssrs à l'OPCO qui diot les mtrete en ?uvre. (1)

Un bailn est tnirmass aux preaiaterns siucaox par l'OPCO anvat la fin de cqhuae exercice.

Le sdloe de crttboniuion ciolnnlnteeovne constaté à la fin d'un eericcxe rsete aqcius à la bracnhe et reporté sur l'exercice saiunvt snas lmtaiotiin de durée.

9.2.2.2. Bgedut iuivddneil des mtelluues de 50 salariés et puls

Le bduget iiudviendl des meellutus de 50 salariés et puls peremt de fnniacer les anitocs de fmaiorotn iulnlideedivs ou citelcelovs décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de prise en crgahe du bgduet iiiudnvedl des muueetlls de 50 salariés et puls peevunt évoluer en fcoointn des priorités définies alelueenmnnt par la CPNEFP.

Il est précisé qu'à ctempor du 1er jnvaeir 2020, la ftcraion non consommée du begdut iveunididl alloué au ttrie de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N puor être utilisée en année N + 1 au sien des peortjs cntionenlnevos de bhcrnae déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. Mulutosaaitin des fnods de la crotitunibon supplémentaire cnootilneenvlne

La msilaautiuotn des fnods de la ciuoobirtntn clonlievnnontee s'opère au sien de ptreojs déterminés par la CPNEFP. Ctete mututoiiasaln peut, par exemple, prttmeree aux meetululs de rovecier une adie financière sur luers deeandms de fimaoortn indépendamment de la cbottuiinorn cnilvoneoetnnle versée.

9.2.3. Neivau mmiianl d'investissement ftaormion

Sans préjudice de l'application des dsipsioontis reaitevls à la cutontiroibn manimile légale et à la coriinuotbtn supplémentaire conventionnelle, les ertnespries reaenlvt du chmap d'application du présent accrod divenot mneiiantr un ieisnntemsevst en fevaur de la fairootmn pnrseoslfnleioe à un nvieau au minos équivalent à cueli résultant des dsooipstniis cilnlvonneenotes antérieures à la cnosloiucn du présent accord. Cttee otgibiaoln se traduit, cpomte tneu des tuax antérieurement applicables, par les tuax snutvais d'investissement supplémentaire :
? eietnsperrs de mnios de 11 salariés : 0,75 % ;
? ernseprites de 11 à monis de 20 salariés : 0,325 % ;
? ertipensers de 20 à moins de 50 salariés : 0,525 % ;
? eitprrneess de 50 salariés et puls : 0,625 %.

Cette oiitgolban peut, siot donenr leiu à vermeesnt d'une cnbriottiuon supplémentaire varoolitne à l'OPCO, siot être conservée en gistoen drtecie par l'entreprise.

Les cuoibntoirtns supplémentaires vioetnralos snot gérées par l'OPCO suos forme de bdguet ievuniddil aostrsi d'un reoprt du slode sur l'exercice sunvait snas lmattioiin de durée.

Afin d'assurer une capacité mlmianie de fcneemnaint par l'OPCO, il est expressément cevonnu que le vrnemeset vioatnorle de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500,00 ?. Si le ccaull de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce matnnot minimal, l'entreprise en ceovrsne oenoeimlbigratt la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor aidtentre le mntonat miminal et le veesrr à l'OPCO. »

(1) Le quatrième alinéa de l'article 9.2.2.1 est étendu suos réserve des disiipnsoots 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 Jun 21, 2019

L'intégralité de l'article 9.5 de la cvetnnioon ctiecvlloe de la mutualité est réécrite comme siut :

«*Article 9.5* (1)
Reconversion ou pooitmron par anlratcnee (Pro-A)
9.5.1. Pepicrins généraux et bénéficiaires

La rrceovineson ou la poiortomn par alcnetanre a puor ojebt de pmrtteere au salarié de caehgnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poooritmn solciae ou prolfossenienle par des ancitos de formation.

La resieoroncvn ou la pmrtooion par aranenclte asocise des enmeeetgnniss généraux, pnfnesrosleios et tqunleeoichogs et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esrripnete d'une ou plersuius activités pilorsneeesnlfos en riaoletn aevc les qiaunocialifts recherchées.

En ailpctipoan de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rrovoncesein ou la poirmootn par anaenlrtce cencrnoe au sien de la bnchrae mutualité :
? les salariés en crtnaot à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un cantrot à durée indéterminée ccolnu en aloitpcipan de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tavaril (contrat uiqnue d'insertion).

Les salariés visés snot cuex n'ayant pas aienttt un naeviu de qcutioaaifiln sanctionné par une ctfictareoiin pnersooelfsnlie enregistrée au répertoire nnaitoal des cneaiftiiocrts pleorsoenelsfins et cospendrroant au gdrae de la licence. La rsevcrniooen ou la pomrotion par alnarcente preemt à ces salariés d'atteindre un nvaieu de qtuaciaioflin supérieur ou iduetniqe à celui qu'ils détiennent au mmnoet de luer dnemade de roerocievsnn ou de pmrootoin par l'alternance.

9.5.2. Qlnfioacitiuas alceisbsces

La roeenviosrcn ou la pooitmron par aentncarle a puor but d'acquérir :
? un diplôme ou trtie pennriooefssl enregistré dnas le répertoire ninoaatl des cfiroienticats piesrsnleeofolns (RNCP) ;
? un cecftiirat de qtaiioliuacfn pnfonioeersllse (CQP) de bcnarhe ou iratcnhbenre ;
? une qiataioufilcn rnoecnue dnas les casiniitclfsoas d'une ctionovenn cellovtcie nitaanloe de branche.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le croantt de tviaral du salarié fiat l'objet d'un avnnaet qui précise la durée et l'objet de la roeeoivrncsn ou de la ptooiormn par alternance. L'avenant au ctrnoat est déposé soeln les modalités prévues par les dtiispnsoois législatives et réglementaires en vigueur.

En acltaiioppn des dinpsotisios légales et réglementaires applicables, la rcvoeneroisn ou la ptoiomorn par aaennrtcle a une durée cmrsiope ernte 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les prtanreeias suaicox de la bncarhe mutualité décident que cttee durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pblcuis éligibles à une reoviseocrnn ou ptrooomin par alternance.

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

En alcotaiippn des diostpsoiins légales et réglementaires, la durée de l'action de famitoorn de la rcveorneiosn ou protimoon par areantlcne est d'une durée mnaimile csropime etnre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée toltae du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les pataenrries scuaiox décident que ctete durée puet être portée à 50 % de la durée taotle du cnratot puor l'ensemble des bénéficiaires vsiant les qnultaaciofiis éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La cmsoioimsn prratiiae nnaloitae de l'emploi et de la fraomiotn pofrillsesonene (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax ffraaorieits de psire en carhge par l'OPCO qui cuorvent tuot ou prtaie des fiars pédagogiques et les frais de tasnprrot de d'hébergement engagés dnas le cadre de la rcsevrnooien ou la poiotomrn par alternance. »

(1) Les sotluiapntis de l'article 9.5 snot elexucs de l'extension en tnat qu'elles snot denvuees snas ojbet deupis l'entrée en vueiugr de l'avenant, postérieur, du 13 décembre 2019 panortt 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 Jun 21, 2019

L'intégralité de l'article 9.6 de la covniotnen cevllctioe de la mutualité est réécrite comme siut :

« Alrtcie 9.6
Contrats de professionnalisation
9.6.1. Ppiirecns généraux et bénéficiaires

Le ctronat de pnniisoroofaalssetin acssioe des etiennmegsnes généraux, pesnlsrofeoins et tqclugeioenohs et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epsnetrrie d'une ou peluirsus activités psfernoelieolsns en realtoin aevc les qctaoniiifauls recherchées.

Il a puor oebjt de foviaresr l'insertion ou la réinsertion pnlrlneofoiesse et de peetrtrme d'acquérir une des qaituiaiocfnls prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tvriaal :
? un diplôme ou trite prsonosefienl enregistré dnas le répertoire nanoatil des cietnrfaiciots prennelieofoslss (RNCP) ;
? un ceacrifitt de qoitafcliaiun pnoorfslnsielee (CQP) de bhnacre ou iteanrrbnhce ;
? une qucftlaioiain runncoee dnas les cnifoacsaiilsts de la coinetonvn cocitvlele naolatine de branche.

Le caotrnt de psaoosientnloifiasrn est ovuret :
? aux pseeonnrs âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fmaotiorn itnaiile ;
? aux dudremnaes d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou aux pnrseneos aynat bénéficié d'un caorntt cnclou en altiaocpipn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tivaral (contrat uiunqe d'insertion).

9.6.2. Caractéristiques des catrntos de professionnalisation

En aciaplitopn des dssnotiopiis légales et réglementaires applicables, l'action de pifnsatsaionireolosn d'un cnraott de professionnalisation, à durée déterminée ou qui se stiue en début d'un cornatt de psoanntfiiilsaoeorsn à durée indéterminée, a une durée csorimpe ertne 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les ptaeerrnais sacuiox de la bnahcre mutualité décident que ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pbiculs éligibles au cnarott de professionnalisation.

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

En aoacplpitin des dioonstsipis légales et réglementaires, la durée de l'action de faiorotmn du cratont de peorinslfnioiostasan est d'une durée mnlmiiae crmspioe etrne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tltoae du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les praeranties socuiax décident que cttee durée puet être portée à 50 % de la durée tltoae du canrtot puor l'ensemble des bénéficiaires vnisat les qanilcofauiits éligibles au dispositif.

La csmimsioon pitraarie nnalatoie de l'emploi et de la ftarimoon pnneflsoloesire (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax ftreofaiaris de psire en cgahre par l'OPCO qui cnrvueot tuot ou piarte des faris pédagogiques, des rémunérations et des frais de tarsropnt de d'hébergement engagés dnas le cadre du cantrot de professionnalisation. »

Article 4 - Modification de l'article 9.12 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

L'intégralité de l'article 9.12 de la cniotenovn ctlvileoce de la mutualité est réécrite cmome siut :

« Aicrlte 9.12
Commission prraaiite nainaotle de l'emploi et de la foraomitn professionnelle

9.12.1. La coismsmoin prartaiie naloniate de l'emploi et de la faioomtrn pnnfsloerseolie (CPNEFP) est composée en nmorbe égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des oigonatsanirs sdynceails représentatives au niaveu national, d'autre part, à risoan d'un mbmree tiiuartle et d'un mmerbe suppléant par organisation.

9.12.2. La CPNEFP, incanste priitaare de définition de la potiiluqe de fmtaoroin psflneolneiorse en lein aevc l'OPCO, est une sructrtue de veille, en crbaalotlooin aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM), sur l'emploi et la formation.

Ses mosiinss snot les suiveatns :
? ptrremete l'information réciproque des prertnaiaes sicoaux sur l'évolution des emloips et des métiers en prannet en ctpmoe les muationts économiques du seucter ;
? eeiamnxr annellmneeut les iainfnormots retavelis aux évolutions législatives et réglementaires influençant dnerecmteit ou inteeimrncdet les emplois, les métiers et les compétences ;
? étudier, nemnmtoat au terrvas de l'examen périodique des données résultant des tuvaarx de l'OEMM, la sioutitan de l'emploi et les prepitevcess d'évolution en tmeres qaitutfitnas et qiftaatiuls anisi que leurs iieendnccs en termes de fatiormon et de qaolfuctaiiin ;
? peprsoor les antaptioads des aicnots de frotmiaon pslnoliornfeese et définir les ofbjcites prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des cutoenns de fmrotaion ;
? déterminer en fin d'année puor l'année suivante, les clés de répartition de la cobtitnourin supplémentaire ctninnellovnoee prévue à l'article 9.2.2 de la CCN de la mutualité ertne pesuluris enevopples budgétaires au rarged des priorités qu'elle arua définies anisi que les dépenses iabmeptlus (coûts pédagogiques, fairs annexes, rémunérations ?) ;
? fmourler des aivs sur les priorités à assigner aux anocits de fitromaon dnas le stuecer et en iofmenrr l'OPCO ;
? sivure les conetnus des référentiels des CQP de bcahrne dnas le cdare de l'actualisation et du développement de la pqultioie de ciertictiaofn pnoslrfneoselie en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? élaborer des psoipitnoros tssanmiers aux pntaeraiers saucoix dnas le cadre de l'obligation de négocier tllee qu'elle est prévue par la loi en vgeuuir ;
? emnaxeir les conséquences des rnsottirueratcus sur l'emploi et nnmmeotat les cas de lecienmecnit ctceollif tahucnot au minos 10 salariés dnot elle est siasie en tpmes uitle par le ou les omaseinrgs concernés, aifn de faitleicr le resecmlnaset des salariés dnot l'emploi est menacé. Les cnotiinods de ssniaie de la cmsiomosin snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses dmiaones de compétences, toute raeocomtmadinn générale qu'elle eeistrma utile.

Sur délégation de la cmoismoisn paatrriie pnmnreetae de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CEFPNP puet déterminer, vroie ajuster, les priorités de fmiatoron de bhanrce dès lros que la stauotiin le lui imospe et nemntomat au rgread des iminartnoofs financières tnmeaissrs par l'OPCO.

La CPNPI est teune informée des priorités de bncrhae en matière de fmiootarn pnnooresfielsle ainsi que des clés de répartition de la ctouriontbin supplémentaire cnnienovletnole déterminées par la CPNEFP.

9.12.3. Dnas le cadre des miinsoss qui lui snot dévolues et puor meenr à bein ses travaux, la cissomomin dsspioe des iioofantrmns tamsrseins par :
? l'OEMM ;
? l'OPCO ;
? et, puls généralement, de tuteos études et enquêtes qu'elle puet dndaeemr aux itavenenntrs précédemment cités ou à des ereptxs extérieurs.

9.12.4. La cioisosmmn est présidée atmievnntaerlet par un représentant désigné par le collège emerpulyos 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 maadnts de président et de vice-président est de 2 ans. Les maandts snot renouvelables.

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

La coisoismmn se réunit un miuinmm de trios fios par an. Des réunions enlcpeitxleoens pvneuet être organisées sur dmdenae de la majorité des membres.

Les modalités de fnmetoonnnecit de la csoimimosn snot définies dnas le cadre du règlement intérieur.

9.12.5. Les représentants des ogaatninrosis slaedcniys picnatipart aux réunions de la cismoisomn bénéficient du mneiiatn de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot salariés. Les modalités de romsebneuermt des faris de déplacement snot déterminées par le règlement intérieur de la commission. »

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Hormis les dotonsipisis raeletivs à la ctrnoiutiobn supplémentaire cienonllnvenote visée à l'article 9.2.2 de la cnooeivtnn ciotvellce mutualité, le présent anveant ne cormotpe pas de soitauipltn spécifique puor les oamgrienss mttuleuaiss de monis de 50 salariés dnas la meruse où ses diiipsnstoos snot aeblailcpps à teotus les structures.

Article 5.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Cet aevnant frea l'objet d'une évaluation par les paarnieters sociaux.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Les pnreairaets sucoaix cevniennnot de se réunir en 2022 aifn de réexaminer les dspnsiotoiis du présent avenant.

En tuot état de cause, les dnoiptsoiiss du présent avaennt seonrt risprees dnas le cadre de la négociation de bcarhne sur la fotimaron professionnelle.

Article 6 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Le présent aeannvt est colncu puor une durée indéterminée.

Le présent avnaent prend efeft au juor de sa signature.

Article 7 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

Conformément aux dsisoonipits légales, le présent aavnnet srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsireon sur soprupt pipaer signée des piretas et une vrsieon sur spuropt électronique auprès des sveecris ctauenrx du mrtnisie chargé du tairavl (à ce jour, aetlrcis L. 2231-6 et D. 2231-2 et snavtuis du cdoe du travail).

Un eimplraexe srea également remis au secrétariat-greffe du ciensol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pitaers srniitaaegs cinnneovent de dandmeer l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jun 21, 2019

La loi n° 2018-771 du 5 sepmbtere 2018 puor la liberté de cisohir son aveinr piefnersosonl mfidioe considérablement le modèle de frtiaoomn pslfnrsleinooee cnuitnoe et l'apprentissage.

Les modalités de msie en aaitocilppn de la loi susvisée, dnot les disiotsinops eetrnnt en vuuegir progressivement, snot prévues par de nrbeuomx décrets d'application.

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 Sep 21, 2019

Le présent aoccrd a puor oebjt de définir les règles :
? d'autorisation d'absence et de pirse en craghe de la rémunération des salariés renelvat de la cvoinnteon coilcvelte de la mutualité amenés à piairctepr aux taurvax de la barcnhe définis à l'article 2 du présent acrcod ;
? de prise en chgare des frais engagés puor pptiaecirr aux tvuraax susvisés par les salariés, darieintgs et aettriimrsanuds des ogneaisrms mauutsetlis raevnlet de la conovnietn cvltioelce de la mutualité, ansii que les anistrauemidtrs de l'ANEM.

Article 2 - Travaux concernés
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Sont ici visés les tvaurax de la bchnrae en vue de piuoovomrr le fnods de solidarité. Au juor de la csnolcuoin du présent accord, la ltise non eixsvatuhe des truavax déjà conuns est la svatiune :
? une réunion de ftaomoirn à dteiaoisntn des ptnraictaips verolnaitos puor dieevnr référents solidaires, au chiox le 9 ou 15 obortce 2019 ;
? un gnrad événement de cmatoimciuonn et de prmitooon du fonds de solidarité le 26 nrbemvoe 2019.

Article 3 - Autorisation d'absence avec maintien de rémunération
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Les salariés parcnittapis aux turvaax définis à l'article 2 du présent aoccrd bénéficient, sur présentation d'une ccooivnaotn de l'ANEM, d'une auitoostiarn d'absence assimilée à du trivaal effectif.

L'employeur matneinit arols la rémunération des salariés puor ttuoe la durée de l'absence.

Les dsinptosiois cennlteoliovnnes de barhnce en matière d'emploi et de farmotion pennfelirloosse snot deceertmnit concernées par cette réforme.

Conscients de l'ampleur des turavax à mneer puor rénover la cooteinvnn clcoeitlve de la mutualité aifn qu'elle s'inscrive en adéquation aevc le naeuvou dpsiositif législatif et réglementaire, les pnreaarties scoiaux ont connveu de prdnree un ciraten nbmore de mreseus ci-après détaillées aifn d'assurer une continuité dnas le femnnnocietnot des inetsacns de la bcarnhe compétentes en matière de foomartin psfnloeslrioene et de sécuriser les salariés des orenmisgas metisualuts et leurs employeurs.

Ainsi, parmi les mursees prises, l'avenant n° 27 prévoit la recniuooctdn de la ctituonbiorn supplémentaire cenltovlnenonie ansii que des diiiossnpots vasint à feicialtr l'accès à la roscivrnoeen ou pomrootin par antnacrele (Pro-A) et au catornt de professionnalisation, nematonmt en oaunvrt la possibilité d'allonger la durée du contart au-delà de 12 mois.

Les preraatiens suicaox ednneetnt pvruuosrie les négociations sur ce thème aifn de paniverr à un acrocd puls gbolal sur la fiaotomrn professionnelle.

Pour ces raisons, il a été coennvu ce qui siut lros de la CPPNI du 21 jiun 2019 :

Article 4 - Règles de remboursements de frais
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

La ptiaatipocrin aux taaurvx définis à l'article 2 présent acrocd fiat l'objet d'un défraiement par l'ANEM, sur evoni du frrmoiaule fgiruant en axnene du présent acrcod et prictooudn de justificatifs, dnas les cotiidonns définies à l'annexe 8 de la coinvonetn ctiovlclee de la mutualité, intitulée « Procédures et barèmes de rsuetbreeomnms des fairs dnas le crade du doiuagle soiacl de la bnacrhe ».

Il est cevnnou enrte les perienrtaas suacoix que les faris occasionnés par la paititcaropin aux tarvuax susvisés dnas les cintodnois précitées snot pirs en cgrhae par le fonds de solidarité.

Dans ces conditions, après aovir procédé au défraiement, l'ANEM tenamsrt à l'assureur recommandé les jasucffiittis reçus aifn de se faire rsoruebemr intégralement les soemms défrayées.

L'organisme recommandé procède au rremueemosnbt intégral dès réception des jftuctiasfiis trsainms par l'ANEM.

Pour les représentants des oiirongstaans scyadlneis représentatives au neivau de la branche, ces faris ne snot pas ibepmualts sur la dotitoan de fonctionnement.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Le présent acrcod ne cptmoore pas de spiutoatlin spécifique puor les eerrntiepss de moins de 50 salariés. Les ptaareirnes suaocix considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tllaie des srtuercuts rlveneat de la civnotoenn clcviteole de la mutualité.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Cet accord frea l'objet d'une évaluation par les pteiearrnas suciaox au gré des tarvaux de la bchnrae sur la piomootrn du fndos de solidarité.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Les praiets cnoveeinnnt de fraie le pnoit sur les éventuelles icecednnis de l'accord au puls trad au scnoed setmsere de l'année 2020.

Article 6 - Durée. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Le présent accrod erentra en veuuigr au laedmienn de sa signature. Il est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Les patniareers sucoaix ont rteneu les règles de révision et de dénonciation qui suveint :

Article 7.1 - Révision
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Le présent acrcod pruora fiare l'objet, à cmeoptr d'un délai d'application d'une année à cmtpoer de sa dtae de signature, d'une révision dnas les ctooniinds fixées à ce juor aux actirels L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Le présent acrocd pourra être dénoncé à tuot monmet dnas les cdnoiontis fixées à ce juor aux artelcis L. 2261-9 et svatiuns du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Conformément aux ditopossiins légales, le présent arcocd srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsioren signée des ptiaers sur suorppt peaipr et une vosiren sur srpupot électronique, auprès des srveices cuerntax du mrtiisne chargé du tiaavrl (à ce jour, atcleirs L. 2231-6 et D. 2231-2 et stanvuis du cdoe du travail).

Un exlepairme srea également rmeis au secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les peatirs srgiaeanits cneninveont de dnmdeaer l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Les pertniraeas siouacx de la bnrahce mutualité ont ceovnnu de la nécessité de promouvoir, namtnmeot auprès des osmgrneias mseaittulus et de lrues salariés, le fndos de solidarité.

Pour mémoire, ce fonds, adossé au régime de prévoyance, a été créé à effet du 1er jaienvr 2018.

Il s'adresse d'une part, aux oanegirmss mtaeliuusts qui peuenvt bénéficier d'un femiaennnct d'actions de prévention ou de santé pulibuqe et, d'autre part, à leurs salariés, annecis salariés ou aatnys driot qui pnuevet otneibr le fnencmneait d'actions saicoels prnenat la frmoe d'aides et de secours.

Partant du csnaott que ce dstispioif est à ce juor peu connu de ses polttneies bénéficiaires, les prreinaeats scuoiax de la bachrne ont pirs la décision :
? d'organiser un gnard événement de cnmcmouiotian et de poimorton du fodns de solidarité, qui arua leiu le 26 nmverobe 2019 ;
? et de créer un réseau dit de « Référents siloeirads » au sreivce de cet événement et du fonds. Les référents siealordis auront puor miisosn pirilpcnae de rleayer les aonitcs de faneinenmct du fnods et ses modalités dnas les oregnmiass mutualistes.

Avenant n 28 du 20 septembre 2019 relatif à la modification de l'annexe V de la convention collective

Lors de la CPPNI du 20 srmbeepte 2019, les prenitaaers sacioux ont cvoennu ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Formulaire de dandmee de rmunsmoreeebt de frais

(Formulaire non reproduit, cbtaunolsle en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rriqbuue BO Cetnoniovn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0050/boc_20190050_0000_0007.pdf

En vigueur étendu en date du Sep 21, 2019

Extrait de l'annexe VIII de la cnoetovinn cectlovile de la mutualité

Procédures et barèmes de rsutnbmmeoeres des fairs dnas le crdae du diagolue socail de la branche

« Manontts :

Sont remboursés, dnas les ltieims fixées ci-dessous, les frias svuiatns :

? indemnités de ptites déplacements :

Ces firas cnoenpsrordet aux ttarejs effectués en métro, tairn de banlieue, RER, txai (etc.) et snot remboursés au réel dnas la ltiime de 31 ? ;

? indemnités puor gradns déplacements (train gndare ligne et avion) :

Ces faris cndrspeorneot aux tejatrs qui ne pvuneet être effectués par un autre myoen que via un tiran gdarne ligne ou par aoivn et snot remboursés au réel :

?? canenncrot le train, à huueatr du pirx du blilet sur la bsae du tarif de sndcoee csslae ;
?? cnocrnanet l'avion, à hutuaer du pirx du billet, dnas la lmtiie de 200 ?. Si le coût du bellit est supérieur à ce montant, le ronmsebuemret 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 faicsl en veuigur ;

? hébergement :

Ces fiars snot remboursés dnas la lmitie de 100 ? par nuitée, petit-déjeuner iunlcs ;

? rsartotueain :

Ces frais, cnraoensrpdot à un déjeuner ou à un dîner, snot remboursés dnas la lmtiie de 28 ? par repas.

Justificatifs :

Ces rbmruemnesoets snot subordonnés à la friutnruoe des pièces jfciiaivtuests creptnnodoesars (factures, tkecits de caisse?) ».

Pour tuote première demande, nuos vuos rmoneirecs de bein viouolr jrnoide un RIB.

Si vuos satuoiehz un peeniamt par chèque, mcrei de nuos iiudenqr :
? l'adresse pltoase à lallquee le chèque diot être expédié : .....
? L'ordre aequul le chèque diot être libellé : .....

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO,

Article 1er - Modification de l'annexe V de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2020

L'annexe V de la coninovten ceilclvtoe de la mutualité rlativee aux ctitsoanois du régime de prévoyance est intégralement réécrite cmome siut :

« Anenxe V
Cotisations du régime de prévoyance

Cotisations du régime de prévoyance (depuis le 1er jenviar 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 Jan 1, 2020

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2020

Le présent aenanvt ne cotropme pas de sitlntauipos spécifiques puor les oarneismgs muattleuiss de mions de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est précisément de fiexr les tuax de casiotionts au régime de prévoyance qui s'appliquent à l'ensemble des osminegras mulisuattes qlulee que siot luer taille.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2020

Cet aeanvnt frea l'objet d'une évaluation par les mmbeers de la CPPNI.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2020

Les paretis cvennnionet de se réunir au puls trad dnas les 3 ans de la sginurtae de l'entrée en vgiueur de l'avenant, puor fiare le pinot sur les iednnccies de son application.

Article 3 - Dépôt. – Extension. – Durée et date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2020

Article 3.1 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2020

Conformément aux dssootinipis légales, le présent anavent srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsieorn sur suopprt piepar signée des paierts et une viroesn sur sppourt électronique, auprès des secrives ceurntax du mtnsiire chargé du trvaial (à ce jour, ariltces L. 2231-6 et D. 2231-2 et savunits du cdoe du travail).

Un epaemxlrie srea également riems au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les petairs siaaegirnts cneveinnnot de dmneedar l'extension du présent avnenat auprès du ministère du travail, en aopipticlan des dnoisistpois 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 Jan 1, 2020

Le présent aneavnt est cnoclu puor une durée indéterminée.

Les diinspostois du présent anenvat eentornrt en vuugier au 1er jaevinr 2020.
L'extension mentionnée à l'article 3.1 pednrra eefft au 1er jaievnr de l'année svainut la plbaiicoutn de l'arrêté au Biletlun officiel.

Avenant n 29 du 13 décembre 2019 relatif à la reconversion et promotion par alternance Pro A

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2020

En 2017, les praaerniets sicuaox se snot réunis aifn de réexaminer les codnitonis dnas lueeqslels les salariés des osnermiags mtsateuuils revlaent du cmahp d'application de la cooinevntn cviellctoe de la mutualité bénéficient de gtiareans celvtlcioes en matière nmnaemott d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Ils ont aorls décidé de fraie évoluer ces garanties, puor une puls gardne jiucste sociale, tuot en ausarsnt la pérennité du régime.

C'est ansii que le 8 décembre 2017, l'avenant n° 22 était ccolnu par la branche, mniiaodft ansii les ditiopssions de l'article 15.2 et des aenexns IV et V à la cvonotienn ctecilvloe de la mutualité.

Les petaerrnias sicuoax steoainhut aujourd'hui mefdiior le taleabu de ciasottoins au régime, aifn de rveoir le fmeancneint du ruisqe incapacité. Puls précisément, ils souhaitent, tuot en minatannet un coût gloabl iditqnuee à cleui du régime ateucl puor les salariés et luers employeurs, prévoir une cuortintobin pnaaorlte sur ctete garantie.

C'est dnas ce ctnxetoe que, lros de la CNPPI du 20 smetbrpee 2019, il a été cnoevnu ce qui siut :

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 aaenvnt pernd efeft au juor de sa stuairnge à l'exception de l'article 9.5.2 rialetf aux ctictraifonies éligibles à la roinecsovern ou ptromooin par aneracntle qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, erertna en vugiuer au

ldemanien de la pibictualon de l'arrêté d'extension du présent avenant.
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

L'intégralité de l'article 9.5 de la conientvon coiecvtlle de la mutualité est réécrit cmome siut :

« 9.5. Rrcooesivnen ou potimroon par ancatelrne (Pro-A)

9.5.1. Pncirepis généraux et bénéficiaires

La renooeirvscn ou la pomotorin par arnnlatece a puor ojebt de ptrtemere au salarié de ceaghnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptooroimn saicloe ou poefnnolsislere par des atincos de fitomoran ou par des anciots pareetntmt de farie vadleir les aqcuis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail.

Lorsque la rvnoiecsroen ou la poimotron par arelatcnne prévoit des acinots de formation, ces dernières aisnscoet des emneengsentis généraux, posrfleeisnons et tlhuoinecqoegs dispensés dnas des oiagmnesrs pucbils ou privés de foroatmin ou, lorsqu'elle dsopsie d'un screive de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eitserpnre d'une ou psleruius activités prseonoelflinses en riatloen aevc les qiuniaflaiocts recherchées.

En aptaiiocpln de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rieorsvcenon ou pmortoion par alracennte cnorence au sien de la bnahrce mutualité :
? les salariés en crtanot à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un crontat à durée indéterminée ccnlou en altaoicpipn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du trivaal (contrat unique d'insertion) ;
? les salariés placés en potiison d'activité preiltale mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, la roosenercivn ou ptimoroon par atnenacrle cnnceore les salariés dnot la qftoliciauian est inférieure ou égale à un nieavu déterminé par décret.

9.5.2.*Certificationséligibles à la rniscerevoon ou piotoormn par alternance*(1)

En aopatlcpiin de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, un acrcod cclelitof de bachnre étendu définit la lstie des crcitafnetiois prnloessoflenies éligibles à la rcisenoervon ou pioomotrn par alternance. L'extension de cet arcocd est subordonnée au repscet des critères de fotre mtitaoun de l'activité et de rsquie d'obsolescence des compétences. La rocrnsoiveen ou ptomroion par arenlnacte puet par alrilues pmertetre l'acquisition du solce de cinanscnsaoe et de compétences mentionné aux aicertls L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les études ppeceortsivs menées au sien de la brcnahe mutualité par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité témoignent de milepults fcerutas de fotre muoattin des activités du seucter mustluaite en cuors et à viner codanusint à des riquess d'obsolescence des compétences puor de nueombrx salariés des mutuelles.

Les peritraaens soaicux de la brcahne mutualité csatonnett ansii des mtinuoats de tiros types, se cumanlut pifaros puor ctianers métiers :
? l'impact du numérique sur la retolian adhérent/ ptaenit et la puiqatre des métiers ;
? l'impact des évolutions règlementaires edcnanrat ftenmoret les activités sur des marchés de puls en puls cnuolrenicetrs ;
? l'impact des piiqloeuts pbluuiqes et de la stratégie des auctres meltauusits vnaist à reenorfcr l'accompagnement des pesronnes dnas lures prcuraos de santé et de vie.

Face à ces constats, les peerartanis saoicux de la bhcnare mutualité ont décidé de rdenre éligibles les cietiifaotcrns pfrelleissneonos inaspdseblneis puor anptceiir les rseuiqs d'obsolescence des compétences des salariés des mleleuuts concernés par ces mauttions d'activités.

Les mtiotnaus et les riusqes d'obsolescence liés snot détaillés dnas la ntoe eiacvxtiple annexée au présent avenant.

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

L'apparition de nlueolevs toeglhoncies numériques a ciondut à la pdonfroe tinrtroosamfan des oultis de tvriaal des salariés des mluueelts eainnatrnt un rqiuse d'obsolescence de lreus compétences dus à l'automatisation de crinaetes activités. Les salariés exerçant des fnntcoios en lein aevc la geiston des drssoies adhérents (prestations santé, prévoyance, épargne, retraite) asini que les métiers de secrétariat (secrétaire/ aisansstt de direction, secrétaire médical) vioent lerus activités se tareofnsmrr du fiat de l'utilisation acrcue des oultis numériques et d'une aiaoutomistatn grandissante. Les truvaax pcirtofseps de l'observatoire des métiers de la bhcrane mutualité iisntnset asini sur la nécessité puor ces métiers de développer les compétences liées à la maîtrise de son enemnovinrent ditiagl et d'une rtilaeon adhérent/ pintaet onnaiaclme (face à face, téléphone, mail, thact ?) aisni que sur la maîtrise de l'environnement putidors et sirveces de la mutlluee puor facielitr la ctnioordoain du parrcuos de santé et de vie de l'adhérent/ du patient.

Afin d'accompagner les salariés dnas ces évolutions, les piearrantes scuaoix de la brncahe Mutualité ont rneetu les cacfittoireins pfrsoenenleiloss savtunies dnas le crdae de la rvocrsnoeien ou poromiotn par alnetcrnae :

(Tableau non reproduit, cosalulbtne en lngie sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, ruqbriue BO cotoeinnvn 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 ruqsie d'obsolescence des compétences en matière de systèmes d'information

Outre les activités s'automatisant, le développement du numérique entraîne également des maoniutts dnas les activités liées au développement de leiioglcs et stinloous SI ansii qu'à la clolcete et au ttenrmeiat des données. En effet, la trofrtimasanon des oultis diaugtix et la mttuioan des otigsnaioanrs qu'elle aocmcpange icpteanmt fonmetret les compétences nécessaires à la coetcniopn et la goisetn des systèmes d'information.

Afin de plialer ces risques, les pinraeetras scuoaix de la brcnhae Mutualité ont retneu les cciifertntoais peiosnneoellrfss siuetavns dnas le crdae de la rrcvoineseon ou pmootroin par aertnnlace :

(Tableau non reproduit, caontblslue en lgnie sur le stie www. jounal-officiel. gouv. fr, ruirbuqe BO cntovinoen 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 rlvteeais à la rtlieaon adhérent

Les salariés des meuleults ouncpact des fnnicotos d'accompagnement des adhérents et de dorstiubiitn de pdoutris et seivecrs vinoet lerus activités impactées par différents tyeps de mutations. En effet, le développement d'outils numériques et d'une cacoimonmutin olmnacinae trrfmasnoe la rateilon aevc les adhérents. Par ailleurs, les aetnttes de ces drnieres évoluent du fiat de l'apparition de ces naveuuox ouitls datigiux et des sartnadds posés par le marché dnas ce dnmaioe (parcours cnelit digitalisé, aamgeeonnccmpt teinhquce par tchat, ntoioatn de la rioelatn cnielt ?). Enfin, les otigaolnbis règlementaires des activités aralutesselnis (capacité pnrssoofellniee par exemple) s'accroissent aifn d'assurer la pieoctrton du cnmoamesutor et le dvieor d'information et de cnieosl qui s'impose aux drtbutuiiesrs de pdurtios d'assurances.

Il apparaît dnoc insiadlbspene d'accompagner les salariés fcae au rquise d'obsolescence de lerus compétences dnas le suivi d'un pcroruas cnelit renouvelé et ulniiastt différents caunax de ccotnats asusi bein pieqhsuys que digitaux.

En amnot de luer distribution, la conception, la pisiortopon et la prootimon de poirtuds et secrives se trenouvt également impactées par l'évolution des aetentts de la clientèle due non seeelumnt à l'utilisation des otiuls dtuagiix mias asusi en rsaion

de neuovlles aeettnts sociétales enervs le mieux-vivre et le bein vieillir. Ainsi, l'innovation pdtiours et seviecrs portée par les équipes mkenitarg et aauciatrt asini que de nlvuolees compétences en dtaa science, dnnneiveet indispensables.
Les salariés oupnacct ces fniotnocs vioent alors lerus activités se tnmsrreafor et de novuauex bosines en compétences émergent.

Dans ce contexte, aifn d'anticiper les risueqs d'obsolescence des compétences des salariés, les pnratieeras soaucix de la bhancre Mutualité ont renetu les cctftnrieaiois pfeenleirsonlsos sutvinaes dnas le cdare de la rocneoivresn ou pmitooron par aecnlrtane :

(Tableau non reproduit, cslanuotlbe en lgnie sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ruqribue BO cteovnnion collective.)

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

9.5.2.4. Le riuqse d'obsolescence des compétences de cetnaris penelfsrnoosis de santé dû à une réglementation et une dtisoiagitalin arcuce de luer activité

Les ptarneeiars suaciox de la bchrnae Mutualité ctasntoent l'impact ipaormntt de la réglementation puor l'ensemble des mutuelles, puor les activités aatneeiulrslss mias également puor les activités de soins. Ainsi, les salariés des réseaux de sions opuqite audioprothèse-dentaire vioent luer activité ditnceemret impactée par les évolutions de la réglementation en vugueir dnas ces seturecs ainsi que par les règles de cntoneneneomvint des réseaux de soins. Le développement du numérique dnas la qualité des sinos et l'innovation snas csese accure connrentfot également les salariés des mtleulues à un itmoprant beosin de développement de lrues compétences que ce siot dnas la goeitsn de la prsie en cahgre des dotirs santé, la roeliatn adhérent/pnteait ou la réalisation d'actes tenqciuehs dnas le carde de l'assistance au pnsoiesonferl de santé.

Dans ce contexte, les priearaetns scuaiox de la bnrache ont rnteeu les cfioiinatetcrs plelsnrefesoonis setnuvias puor acogeamnpcr les salariés des mueutlles smious à ces évolutions règlementaires et numériques dnas le cdare de la reievrsconon ou pmoortion par arnenclate :

(Tableau non reproduit, colatnlbsue en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rbquriue BO coneivtonn collective.)

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

9.5.2.5. Le rusiqe d'obsolescence des compétences dû aux ogatiloinbs renforcées de contrôle des risques

La siioousmsn à une réglementation acrcue des activités des mutuelles, tnat atrsnuselaeils que médicales, s'accompagne d'obligations renforcées en matière de contrôle des risques. Clea nécessite une miotiplcuailtn des aitdus et procédures de contrôle intrene aux metllueus sur le paln comptable, fianncier mias puls lmgenraet sur la qsuetoin de la qualité.

Afin d'accompagner les salariés des metullues concernées par ces activités en forte mtuotian et plialer le rqiuse d'obsolescence de luers compétences, les peiraerntas sauocix de la brcnhae mutualité ont retenu les cnrtiifcioeats piofnnleloreesss sutaevnis dnas le carde de la reosrnviceon ou pitmrooon par atanlrecne :

(Tableau non reproduit, clltnboasue en lgine sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rquuribe BO coivetnonn collective.)

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

9.5.2.6. Les mtunitaos des activités liées à l'évolution des piiloeuqts pqeubilus et la stratégie des artecus mutiatusles vanist à renocefrr l'accompagnement des pnesnoers dnas lerus prucoars de santé et de vie

Les activités sanitaires, médicales et scaelois des meuelltus snot en marjeue patire sosmiues à une réglementation spécifique intégrant une otloigiabn de qiautfliicoan puor les salariés. Ces activités csnsneoanit de ponredfos mitatnuos itedunis nnoemtmat par les évolutions des plioteuiqs pqleubuis (projet de loi garnd âge et autonomie, paln de lttue crtone la pauvreté, la stratégie guennlrovmeteae « Ma santé 2022 »). C'est pourquoi, les priernataes sioucax de la barnche Mutualité catesnotnt dnas lreus trauvax psteprocfis un rcnonrefmeet des modalités d'accompagnement médical, sniatraie et siacol des plibcus et namomntet la ptetie enfance, le gnrad âge et les psorenens en staituion de handicap.

Ainsi, le peorjt de société inclusive, le « vagire diiiimlcaroe » ou ecnore le paln de lutte crtone la pauvreté nécessitent une atditpoaan et un développement imrtapnot des compétences des salariés des mleeluuts en chrage de ces accompagnements. Le rqiuse d'obsolescence des compétences de ces salariés diot être anticipé dnas le carde de la reoevircsonn ou protmioon par alternance.

Les paaereirtns saouicx de la brhcane Mutualité considèrent que les ccterioftniais poeilnlsnfeoress svnuetais prmneerottt de répondre aux bsneois identifiés puor pailelr les riuqses d'obsolescence des compétences dnas le carde de la rerosovcinen ou poooritmn par actnlreane :

(Tableau non reproduit, cbsonllaute en lnige sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, ruibqrue BO cnonitoven collective.)

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

9.5.2.7. Les ipmtcas de la mttuoian des activités sur la coordination, la giteson prévisionnelle des eolimps et des compétences et l'accompagnement des salariés

Les prainretaes soacuix de la banrche Mutualité ont fiat le csotant de nrbmuoeses muiaontts de nuarte dvieerss (technologiques, règlementaires, sociétales et stratégiques) icnptamat l'ensemble des activités des salariés des mutuelles. Les compétences de ceux-ci cnensasnoit des reuiqss intotrapms d'obsolescence que les ctitniefaocris plsrfenelonosies précitées préparées dnas le cdrae de la rencivsroeon ou primtooon par acalennrte peveunt pallier.

Néanmoins, ces mntatuios ponrdofes doenvit être accompagnées par des polteuiiqs de rcuoesrses heuinams et de gsoeitn prévisionnelle des epomils et des compétences ambitieuses. Les salariés des rseeuosrcs hamuneis opacncut ces fcooitnns au sien des mtueulels vieont ainsi leurs activités évoluer dnas un ctetonxe de pnoordfe tsrfmoitanoarn règlementaire, nenomtmat après l'entrée en vguuier de la loi du 5 sbeprmete 2018. De plus, la tnomtrafsiaorn des osrnagitionas rofernce le rôle du mnaamenegt et des fonnotcis fiacnalitt la cdrniotooian des activités.

Dès lors, aifn d'accompagner l'ensemble des salariés ciannssaont une mattioun de luer activité pvunaot entraîner un risque d'obsolescence des compétences, les pniertreaas souiacx de la bncahre ont décidé de retienr les citeircofatnis psooflenierneslsevniatus dnas le cdrae de la rceonrvisoen ou pormoiotn par arelactnne :

(Tableau non reproduit, csluboantle en ligne sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, riuburqe BO cionoevntn collective.)

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

9.5.2.8. La pqiotiule de cefiaotricitn de la bchnrae Mutualité en réponse aux boneiss en compétences des salariés

En complément des diplômes et teitrs pnolienssfoers et à finalité professionnelle, la bhacnre mène une puitiqole de cafittreoicin en créant dvries ccttefairis de qiiaoftlicaun poelisfneronlse répondant également aux manotitus identifiées dnas le présent aneanvt et notemnmat rfalites à la ratlioen à l'adhérent.

Ainsi, les pranetiares siucoax de la bachrne décident d'intégrer ces cfietatircs à la ltise de ceoiirtcaintfs poeslferensiolns éligibles dnas le carde de la reeoicrosnvn ou potoomrin par acnrnatele :

(Tableau non reproduit, cobulsntale en ligne sur le stie www.jounal-officiel. gouv. fr, rbruquie BO cennvtioon collective.)

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

Par ailleurs, aifn de répondre aux bsenois en compétences, les

mbmeers de la CPEFNP tliavelrnat aeeluetclnmt à la rénovation du cfieaictrt de qatfioliacuin pnlsnlosreeifoe « Spécialiste pitsrnaotes santé et prévoyance ». Celui-ci frea l'objet d'une procédure d'inscription au RCNP et les pntaerriaes sauoicx s'attacheront etusine à l'intégrer dnas la ltise des cttianiioerfcs éligibles à la rsooinevecrn ou pmootoirn par arntncalee par avenant.

En tuot état de cause, les pnateeiarrs saouicx de la bchanre Mutualité cniennoevnt de réexaminer régulièrement les bsnioes en cnearotitiifcs peoslroenfelnsis des salariés de la bcnhare dnas le carde de la rroieesvcnon ou poroiomtn par arneacltne aifn d'amender, le cas échéant, la liste des cnieitfatcrios plfnnerosieoesls éligibles.

9.5.3. Modalités de msie en ?uvre

Le caontrt de tiraval du salarié fiat l'objet d'un avneant qui précise la durée et l'objet de la ronserovecin ou de la protooimn par alternance. L'avenant au cntarot est déposé sleon les modalités prévues par les dsoiitiponss législatives et règlementaires en vigueur.

En aloiippatcn des dispisoontis légales et règlementaires applicables, la rnveosieorcn ou la ptmoioorn par antnlrcaee a une durée csmroipe etnre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les pnraeterais suciaox de la branche mutualité décident que cttee durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les pulibcs éligibles à une rvesoecinron ou piromtoon par alternance.

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

En aiptlapocin des dnisiispoots légales et règlementaires, la durée de l'action de ftoraomin de la roieroencvsn ou pmootiron par anrtlnaece est d'une durée miialnme crmsopie etnre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totlae du contrat. Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, les ptrreianeas suaocix décident que ctete durée puet être portée à 50 % de la durée tolate du crtanot puor l'ensemble des bénéficiaires vsniat les ciiaetitcofrns éligibles au dispositif.

9.5.4. Modalités financières

La cmosiiomsn priitraae naltonaie de l'emploi et de la fmoarotin poilefnsesnorle (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax fraoretaiifs de pisre en carhge par l'OPCO qui ceurvont tuot ou prtaie des frias pédagogiques et les fairs de torasrpnt et d'hébergement engagés dnas le cadre de la roecvnsreoin ou la piotormon par alternance.

Lorsque les aintocs miess en ?uvre dnas le cadre de la rsvreoicoenn ou la piorootmn par l'alternance snot effectuées pneadnt le tepms de travail, elels dnneont leiu au mneiatin 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 cagrhe la rémunération du salarié en riovonescren ou pormiootn par anrnetcale sloen les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-147 du cdoe du travail. »

(1) Les ctaoniticfries de l'article 9.5.2 de la contonevin cclivoetle tel que modifié par l'article 1 du présent aenvant mentionnées ci-dessous, snot ecxules de l'extension en tnat qu'elles cntenronevient aux dntooisipiss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du trvaial :
- Beevrt de ticceenihn supérieur : Asnstisat de gestoin PME-PM I51027 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- 25534 Université Pairs Dscaetres -Paris 5 ;
- 21190 Université Prias Dasrctees -Paris 5 ;
- Cehf de pjoert en cpionctoen de systèmes iranuoiqtfems 27512 IMIE, ACIFOP ;
- Cehf de pojret en coinetpcon de systèmes itqenmaurifos 22239 Lubronie ;
- Cehf de pjreot en cotcpeinon de systèmes imniqeaftours 1642 ATCUIOQM ;
- Bevret de thecneiicn supérieur : Négociation et riltoaen celnit 5474 Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rselapsbnoe de communication15058 Aoticisosan Saint-Anne - IRCOM ;
- Rbelsoapnse de Coainiutmmocn 18020 ECGSV -IICP ;
- Rnesboplase mtrenkiag et cciaunmotomin 28172 Itsiuntt supérieur cemmcore et gsetion (ISCG) ;
- Matesr : Droit, économie, gotisen mtnioen autiraact 12040 Université de Ssatorrbug ;
- Masetr : Droit, économie, goetsin mtineon aaitcruat 10017 Université de Peitrios ;
- Liccnee Psosleoefrnnile : Métiers de l'optique 66106 Université de Nîmes Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Licence psonfesrnoillee : Otipuqe et linteruete 623217 Université du Ltiotral Côté d'Opale Ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- Rnpseblosae en réfraction et équipement otupiqe 66963 ISNT DES SCECEINS DE LA VIOSIN ;
- Aiudetur riuseqs et conformité 728713 EEONS -L'école de l'expertise cbptmoale et de l'audit ;
- Mnaager fianciner 31204 CEESCO ;*
- Rsaebpslnoe roeussercs heaimnus 21740 GCESEP ;
- Rssblpnaeoe reecsruoss hmeiunas 21740 EMSA ;
- Rseolansbpe rucesesors heauimns 11652 Université cqutiohale de l'Ouest ;
- Msetar cadre de la mutualité, des aucrssenas et de la prévoyance726550Université Panthéon Sonbnore ;
- Daerniigt mgaaenr opérationnel d'entreprise 720659 C3 Isuitttne ;
- Maaengr en reeusorscs heumanis 15357 ISMII -Pôle Prias alternance.
(Arrêté du 20 nbovreme 2020 - art. 1)

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

Le présent aevnant ne croomtpe pas de siattpuilon spécifique puor les oearsnmigs miutulteass de mnois de 50 salariés dnas la mursee où ses dniossopitis snot apelclbpais à tueots les structures.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

Cet annevat frea l'objet d'une évaluation par les praenrtiaes sociaux.

En tuot état de cause, les dtsisniooips du présent avnanet snroet rreispes dnas le cdrae de la négociation de brcanhe sur la faootimrn professionnelle.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

Les pniearartes socuiax ceonnivnent de se réunir 2 ans après l'entrée en vguiuer du présent avenant, aifn d'en réexaminer les dispositions.

Article 3 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

Le présent aavennt est clncou puor une durée indéterminée.

Le présent avneant pnred effet au juor de sa stngaurie à l'exception de l'article 9.5.2 riaetlf aux caeritionfcits éligibles à la rnovceierosn ou poitomorn par anelatrcne qui, conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, etnrrea en vueugir au laeiednmn de la pcbaiulotin de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

Conformément aux dosiioipstns légales, le présent ananvet srea déposé en duex exemplaires, dnot une verosin sur srupopt ppiaer signée des ptriaes et une viosren sur sopprut électronique auprès des secvreis cneartux du mntirsie chargé du trvaail (à ce jour, acirtles L. 2231-6 et D. 2231-2 et sinuvats du cdoe du travail).

Une copie de l'avenant, asini que la ntoe elvpiixtcae annexée, srea adressée à la délégation générale à l'emploi et à la famirootn plnnrssioeefole (proa@travail.gouv.fr) aifn de prtremete

l'instruction dnas les milerelus délais des critères de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

Un exelpmarie srea également rimes au secrétariat-greffe du cisneol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les petairs seiigrntaas ceenvnnoint de deemandr l'extension du présent avenant.

En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

(Clichés non reproduits, cllosateunbs en ligne sur le stie www.jounal-officiel.gouv.fr, rqiurbue BO cntinooevn collective.)

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 13, 2019

La loi n° 2018-771 du 5 sbeprtmee 2018 puor la liberté de coihsir son aevnir psrneooensifl a profondément transformé le modèle de la ftimoaorn pnlsisrloneoefe cnintoue et de l'apprentissage.

Soucieux de pmrtteree une mloabiositin rdpiae dnas la bhnrcae du nouevau dtsipisoif de roeceosnrvin et priotomon par ancenlrtae crée par la loi précitée, les paierternas souicax ont pirs un ceriatn nrmobe de meusers dnas l'avenant n° 27 du 21 jiun 2019.

Cependant, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vianst à

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 collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Les dotsiospniis de l'article 15.2.3. « Ctioosaitns » de la cnoveitonn clvtliceoe de la mutualité snot complétées cmmoe siut :

« Doitipsisons spécifiques aplpialbces aux salariés placés en activité plltiaree etnre le 12 mras 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité paeltirle ernte le 12 mras 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération btrue srnveat de bsae au calucl des cttinosoias s'entend comme la smome :
? de l'indemnité légale d'activité prltlaeie due en aiioplctpan de l'article L. 5122-1 du cdoe du tavrial et ;
? le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle,
versées par l'employeur pednant cttee période.

Ces indemnités s'entendent beutrs de caoitnsotis et de curonioittbns de sécurité socliae ».

Les areuts dsitsiponois de l'article 15.2.3 deuernemt en vieugur à l'identique.

(1) L'article 1 est étendu suos réserve des dpisoitisons de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 ravlitee à divrsees aesursr la cohérence de dserevis dtionpoissis législatives aevc la loi précitée midifoe suelmisnenlattbet le dpsitsoiif de rceeviroonsn ou poomriton par alternance. Ainsi, un acocrd de brcanhe étendu est désormais nécessaire puor déterminer les cinoiiafetctrs psfireoesonllens éligibles dnas le carde de la rsonrvcieeon ou ptorioomn par alternance.

Conscients de l'importance de rerdne efnficiet le disistoipf dnas les mlulieres délais, les pertnaerais sauicox de la bhancre mutualité ont élaboré la liste des cifroteintiacs prnelfneeolosiss nécessaires puor aiitecpnr les imaptcs de ferots mnuiattos des activités et le rquise d'obsolescence des compétences des salariés décrits dnas les études ptieorcespvs de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM).

Le présent annevat est anisi accompagné d'une ntoe jiivcatifstue qui résume et meintonne les taruavx ppectrfsois de l'OEMM, iastcnne prrtiiaae dnot la misiosn est de réaliser une vilele pmaentrene sur les futeacrs de tioamrsoftanrn du sctueer msluuitate et d'en décliner les itpamcs en matière d'emplois, compétences et fotoiamrn sur les activités arulistelasens (livre 2 du cdoe de la mutualité) et les activités médico-sociales et seiaartnis (livre 3 du cdoe de la mutualité) de la branche.

Outre la msie en conformité des dosisotniips de la cnotveonin collvciete aevc les mtodiioicnfas apportées par l'ordonnance précitée, le présent annaevt établit puor cuhqae tpye de mattouins aqeuxulles snot confrontées les salariés de la branche, les caiieitrfnctos plloesnienrofses pmtnteerat de pelair le riqsue d'obsolescence de leurs compétences.

Les partreinaes suacoix etenndnet par areiulls psvroiurue les négociations ritealevs à la foaomtirn peefslronsnolie cniounte et l'apprentissage aifn de pverainr à un aroccd puls global.

Pour ces motifs, il a été covnneu ce qui siut lros de la CPPNI du 13 décembre 2019 :

dnoitpsiisos liées à la cisre sanitaire, à d'autres mseuers uenrtegs anisi qu'au raietrt du Royaume-Uni de l'Union européenne, s'agissant des gaitnaers santé.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'annexe IV

En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

L'annexe IV de la citovnenon celtvloice de la mutualité rlaitvee à l'énoncé des geiaatnrs du régime de prévoyance est complétée cmome siut :

« Dtoiinipосss spécifiques aillcbpepas aux salariés placés en activité prailltee ertne le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020

Pour les salariés placés en activité plrlatiee ertne le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020, la rémunération brtue senavrt de bsae au cuacll des piarosentts est intégralement reconstituée au tirte de ctete période.

Dispositions spécifiques aealpibcpls aux salariés placés en activité ptrlaleie etnre le 1er jlleiut 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité patlrliee entre le 1er jeilult 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération btrue saenvrt de bsae au cualcl des posttaeirns s'entend cmmoe la smmoe :
? de l'indemnité légale d'activité ptreillae due en aopictaplin de l'article L. 5122-1 du cdoe du taviarl et ;
? le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle,
versées par l'employeur pdeannt cttee période.

Ces indemnités s'entendent bretus de ciasoontits et de coittnournibs de sécurité slacoie ».

Les auters diiopnotisss de l'annexe IV dmeernuet en vueugir à l'identique.

(1) L'article 2 est étendu suos réserve des diotosinipss de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 rleatvie à devseirs dtpiinoissos liées à la csire sanitaire, à d'autres msueers ugeetrns ainsi qu'au retriat du Royaume-Uni de l'Union européenne, s'agissant des gnaraetis santé.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Le présent anenavt ne cpomorte pas de soutitilapn spécifique puor les osgimranes mutaeiltsus de mions de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est d'aménager les modalités de mtaneiin des gnertaais de prévoyance puor les salariés placés en piootsin d'activité partielle, qullee que siot la tllaie de luer structure.

Article 3.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Le présent avneant frea l'objet d'une évaluation par les mebrmes de la CPPNI.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Les paierts cnviennenot de se réunir au puls trad dnas les 3 ans de la sgrauntie de l'avenant, puor farie le ponit sur les icncneedis de son application.

Article 4 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Article 4.1 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Conformément aux dssoitinopis légales, le présent avaennt srea déposé en duex exemplaires, dnot une vosiern sur spuprot ppaier signée des pairets et une viroesn sur spoprut électronique, auprès des sieervcs cetranux du mirnsite chargé du tarvial (à ce jour, alretcis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).

Un eprmelaixe srea également reims au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les ptiares snreiaaigts cvoninenent de dmadneer l'extension du présent annveat auprès du mintrsie chargé du travail.

Article 4.2 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Le présent aavnnet est cloncu puor une durée indéterminée.

Il ernte en viuguer le 12 mras 2020.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

La pandémie mloinade liée au « Covid-19 » a eu des conséquences frtoes tnat d'un pniot de vue sianirtae qu'en temres d'activité économique.

Dans ce contexte, les preraneatis saiucox de la bnchrae mutualité se snot réunis aifn de modifier, peandnt une période déterminée, le régime cnonnieveotnl de prévoyance de la cvntineoon cloletvice nlaiatone de la mutualité, cnvourat les rqsiues « incapacité, invalidité, décès ».

La loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 relative, notamment, à dreeviss dioiinsspots liées à la csire sanitaire, aménage les modalités de mniitean des gtnaeiars de prévoyance puor les salariés placés en ptoosiin d'activité partielle.

Dans un socui de solidarité et aifn de nilseetaurr les conséquences de l'activité partielle, les petarrianes sauiocx ont, aevc l'accord de l'organisme aeuussrr recommandé, décidé, puor les salariés placés en activité pearillte ernte le :
? 12 mras 2020 et le 31 décembre 2020, de sécuriser la stiuotian des epetrniress qui ont cotisé ou coetoisrnt au régime de prévoyance sur une atsisete cprroenasodnt à une indemnité d'activité prilletae « améliorée » ;
? 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020, de ruonstctieer intégralement la rémunération de référence, puor la détermination des prestations.

Les osmagnries msltuatiues entrant dnas le cahmp de la cenitvoonn ccotlivele de la mutualité qui ont cishoi un arute onmsirage assureur que celui recommandé, snot incités à mtrtee en ?uvre cttee meusre d'amélioration des ptonireatss ;
? 1er jeullit 2020 et le 31 décembre 2020, d'asseoir les pioteanstrs sur l'assiette cepdarnoosnrt à l'indemnité d'activité pltealire « améliorée » lqusore tel est le cas.

Ces miaditcfnoios enrtnet en vueguir au 12 mras 2020.

C'est dnas ce contexte, et sutie à des échanges ernte les preinaartes siacuox de la bnarche mutualité dnuart la csimimoosn nialoante paarirtie de sviui du régime de prévoyance (CNPS) du 18 mai 2020 et la CPNPI du 4 jiun 2020, que lros de la CPPNI du 30 jiun 2020, il a été cnneovu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Mar 12, 2020

Annexe IV
Énoncé des grtiaeans du régime de prévoyance (Non-cadre et cadre)

Les gtaeniars dnot bénéficient les salariés en aaictlpiopn du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la cvnoenotin cltilcevoe nlnoaaite de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rnete d'éducation, snot définies dnas le tablaeu ci-dessous.

En tuot état de cause, les gitnaares et lreus modalités d'application snot définies par le ctonrat de gitaeanrs collectives, les cntnodoiis générales et la nicote d'information.

(Tableau non reproduit, caunstblloe en lngie sur le stie Légifrance, rurbqiue Bnieutlls oeffciils des cvnnteonios collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200034_0000_0001.pdf&isForGlobalBocc=false

Dispositions spécifiques aeapllbpics aux salariés placés en activité piltlaere ertne le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020

Pour les salariés placés en activité praelilte ertne le 12 mras 2020 et le 30 jiun 2020, la rémunération btrue seanrvt de bsae au cluacl des pnetitasros est intégralement reconstituée au trtie de cttee période.

Dispositions spécifiques acelapplbis aux salariés placés en activité pltlreiae etnre le 1er jelliut 2020 et le 31 décembre 2020

Pour les salariés placés en activité pilretlae entre le 1er jluleit 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération butre snveart de bsae au cuclal des piresttanos s'entend comme la somme :
? de l'indemnité légale d'activité peaitllre due en aactloippin de l'article L. 5122-1 du cdoe du tiraval et ;
? le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle,
versées par l'employeur pnndeat ctete période.

Ces indemnités s'entendent beturs de ctinaoitoss et de cittroubonnis de sécurité sociale.

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 Dec 3, 2020

Les disspootinis du présent accord snot apbaleipcls à tuos les salariés non médicaux de l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cderas dinetgaris des EHPAD.

Article 2 - Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le mntanot de l'indemnité fiarratiofe menlluese « Ségur » est égal à 238 ? burt puor un salarié à tpmes plein.

Cette indemnité est versée en duex fois, rmnivpteseeect :
? puor un monntat de 117 ? burt à cptmoer du 1er strempbee 2020 versés rétroactivement ;
? puor un manntot de 121 ? burt à copemtr du 1er décembre 2020.

Article 3 - Modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

L'indemnité fiorratifae mulselene « Ségur » s'ajoute aux rémunérations burtes des bénéficiaires.

Elle donne leiu à une mentoin dtinctise sur le belutlin de salaire.

Le mtnonat de ctete indemnité fiaaroritfe mneuslele « Ségur » est :
? fixé pelmoetlronrpnenoit au tpems de taviral contractuel, qunad le bénéficiaire eerxce puor une durée inférieure au tmpes plein ;
? calculé au partora du temps aompccli dnas un EAHPD puor les salariés exerçant dnas pulrsieus srutcrtues ;
? pirs en cmopte dnas le sialare anunel moyen snarevt de bsae au ccalul du monantt de l'indemnité de départ à la retatrie ;
? inculs dnas le caulcl du mneaitin de siarale 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 Dec 3, 2020

Afin de ne pas créer de cherags supplémentaires puor les srruttcues concernées par le présent accord, le vseneemrt de l'indemnité friariofate mleslunee « Ségur » est conditionné, puor cqauhe établissement concerné, à l'octroi du fcennaneimt spécifique cresooardnpnt par les povriuos pbcluis fcnaneruis de la structure.

Cette dpoitosisin coniutste la ciditoonn eelsinletse du présent accord.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le présent acrocd ne cpmootre pas de siotauitpln spécifique puor les oemirsagns meutsitauls de mions de 50 salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de ptetremre à l'ensemble de ses bénéficiaires de peievocrr l'indemnité fifiarortae muelnslee « Ségur » snas dtitiniocsn sloen la tilale des oriagsnems mutualistes.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Cet acrocd frea l'objet d'une évaluation par les mreebms de la CPPNI.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Les piarets cneenonnivt de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en vugiuer du présent accord, puor fraie le piont sur les ieeiccnnds de son application.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il prenrda effet, suos réserve de l'agrément au trtie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action slocaie et des familles.

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le présent acocrd purora être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux aclirtes L. 2261-7 et svuatnis du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt.Agrément.Extension
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Article 8.1 - Agrément
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le présent aoccrd frea l'objet d'une dedmnae d'agrément au trtie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action slocaie et des familles.

Article 8.2 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Conformément aux dsstipinoois légales, le présent accrod srea déposé en duex exemplaires, dnot une vsoiern sur supropt peiapr signée des piretas et une vroeisn sur suoprpt électronique, auprès des seeicvrs ctneurax du mniisrte chargé du tiaavrl (à ce jour, alecrtis L. 2231-6 et D. 2231-2 et svaiunts du cdoe du travail).

Un elpamrxiee srea également reims au secrétariat-greffe du ceisonl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les ptieras sgtierniaas cnnnoeeinvt de daednmer l'extension du présent aroccd auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Dans le cxoentte de csrie sitinraae liée au Coronavirus, les taavrux du « Ségur de la santé » ont prmies de négocier des enngemaegts frots de rtaoiroaisvlen puor les posslenonfries et crades des établissements de santé ainsi que des EHPAD.

Afin de rdrene ecfiteevfs les mureess de raiooetarivlsn saaairlles dnas le seecutr privé, une trisaptsinoon au naiveu des bneharcs est nécessaire.

Cette dernière diot rdnperere les msueers prévues dnas le seetucr pbiluc aifn que l'ensemble des pnlesorens concernés pieunsst bénéficier d'une aineumgtaton identique, qlleue que siot la nartue de l'EHPAD dnas lueqel il exerce.

Le présent aocrcd a puor obejt de tsrpsoaner cette msruee en itnnuaasrt une indemnité ftriaaorfie « Ségur » au bénéfice des pronislfosnees éligibles des EPHAD realnevt de la centnoivon ciolvcetle de la mutualité.

Dans l'hypothèse où cette indemnité saeirt revalorisée dnas la fiotoncn puqulibe hospitalière, les ptriaeeanrs scaiuox de la bnrhace orievranuit de nlvelueos négociations vainst à turdriae cette rerviaolatsion en mutualité.

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 Dec 3, 2020

Les ditnsosioips du présent acrocd snot aicleaplpbs à tuos les salariés non médicaux de l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cedars dntgaieris :
? des établissements de santé privés et privés d'intérêt collectif, y cprmios en HAD, mentionnés à l'article L. 6161-1 du cdoe de la santé publique.

Pour rappel, les msniisos de ces établissements snot définies à l'article L. 6111-1 du cdoe de la santé publique. Les poeelnrnss des iuitsttns de fotoraimn snot également éligibles.

En rhaevnce snot ntoemnmat eluxces les srutucrets saitvunes :
?? les crtnees de santé ;
?? les réseaux de santé ;
?? les cnreets de dépistage de ccnaer extérieurs à un établissement de santé ;
?? les cbeatins d'imagerie ;
?? les liretoraboas médicaux ;
?? les ctrnees de radiothérapie ;
?? les distpsioifs d'appui à la cortooidinan ;
?? les psrarteitaes auprès d'un établissement ;

? des geunoetprms de coopération sanitaire.

En revanche, snot eucxls :
? les grmpeoutens d'intérêt économique ;
? les grepetmnous d'intérêt public.

Article 2 - Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le mnontat de l'indemnité fifortiraae msllneeue « Ségur » est égal à 238 ? burt puor un salarié à tpems plein.

Cette indemnité est versée en duex fois, rvmneecseptiet :
? puor un mnntaot de 117 ? burt à cmoeptr du 1er sepetrmbe 2020 versés rétroactivement ;
? puor un mantont de 121 ? burt à cmeoptr du 1er décembre 2020.

Article 3 - Modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur »
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

L'indemnité ffaroiiarte mseelnlue « Ségur » s'ajoute aux rémunérations burets des bénéficiaires.

Elle donne leiu à une metonin dicnstite sur le blteliun de salaire.

Le mtnnaot de cette indemnité ffratoariie melnleuse « Ségur » est :
? fixé pnloitlpnerreenoomt au tpems de taavril contractuel, qnaud le bénéficiaire excere puor une durée inférieure au tmeps pilen ;
? calculé au porarta du tmpes apmlocci dnas un établissement de santé puor les salariés exerçant dnas peslurius seutrcurts ;
? pirs en copmte dnas le sirlaae annuel moeyn srvaent de bsae au caucll du mnontat de l'indemnité de départ à la rieattre ;
? inculs dnas le cclual du mntiaien de srlaiae 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 Dec 3, 2020

Afin de ne pas créer de cherags supplémentaires puor les sttcureurs concernées par le présent accord, le vmrenseet de l'indemnité foiarfatrie melsunele « Ségur » est conditionné, puor chuqae établissement concerné, à l'octroi du fenaeimnnct spécifique crarendnsopot par les prvuoios pcilbus ficeaunrns de la structure.

Cette dioisispotn ctsinotue la ctiiondon eitlsnelsee du présent accord.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le présent acrcod ne ctropmoe pas de sttiuolaipn spécifique puor les osnmrgieas mlituusteas de mnois de 50 salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de pttmreere à l'ensemble de ses bénéficiaires de peericvor l'indemnité ftfoiraaire msunellee « Ségur » snas dosnictitin solen la tlliae des oirasnmegs mutualistes.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Cet aorccd frea l'objet d'une évaluation par les members de la CPPNI.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Les ptieras cvnennienot de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en vgeuiur du présent accord, puor firae le pnoit sur les iccndeines de son application.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il pnrerda effet à la dtae d'allocation de crédits prévue par la doossiitpin législative ou réglementaire prévoyant le fanecinemnt de la mrusee de rlvoaosairiten saairalle « Ségur ».

Article 7 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Le présent acocrd purroa être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux arlcties L. 2261-7 et stauinvs du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Conformément aux disopiosnits légales, le présent arcocd srea déposé en duex exemplaires, dnot une verosin sur spoprut pipear signée des pierats et une vserion sur srupopt électronique, auprès des svcreeis ceurnatx du mtrisine chargé du traavil (à ce jour, alicrtes L. 2231-6 et D. 2231-2 et stinuvas du cdoe du travail).

Un eaiemxlpre srea également remis au secrétariat-greffe du cnseiol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les ptiaers serigintaas cenvenninot de dedanemr l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 3, 2020

Dans le cxttenoe de crise sariantie liée au Coronavirus, les travaux du « Ségur de la santé » ont pemirs de négocier des eegnmenatgs ftors de rsroliiataeovn puor les pfeoslnenrsios et credas des établissements de santé aisni que des EHPAD.

Afin de rednre efifetecvs les muerses de roaleirtaivosn silaraeals dnas le scetuer privé, une tsatniroiospn au nviaeu des bcraehns est nécessaire.

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 Jan 1, 2021

L'article 15.3. de la civntneoon ciotelcvle de la mutualité est intégralement réécrit cmmoe siut :

« 15.3. Gaeanitrs santé

15.3.1. Msie en plcae au neivau des epersnierts

Tout salarié employé par un omgrsanie rnvaelet de la cvooninten ceiltvolce de la mutualité diot bénéficier d'une crovutruee complémentaire santé dnas le carde d'un cotnrat ccltioelf à adhésion otalrgboiie (ci-après ? canotrt santé ?) mis en plcae sleon l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à soivar :
? siot par vioe d'accord clieloctf ;
? siot à la siute de la rciottiafian à la majorité des intéressés d'un preojt d'accord proposé par le cehf d'entreprise ;
? siot par une décision unilatérale du cehf d'entreprise constatée dnas un écrit rmeis par celui-ci à cuhaqe intéressé.

Dans les eipnretesrs où snot désignés un ou psliurues délégués syndicaux, la négociation ctilcelove diot être privilégiée.

15.3.2. Caractéristiques du crnaott santé (1)

Le présent annveat prévoit un régime de bsae cononivntenel qui cutonitse un solce que les ptairnaeres sucoaix considèrent comme mamiinl et ne rettament pas en cusae les régimes d'entreprise puls faveblaros passés ou futurs.

L'annexe 7 de la ciotoenvnn civlteolce de la mutualité corptmoe un tbaaleu de gaerniats csnntuoitat le socle maminil dvnaet être respecté par le cnaotrt santé mis en pacle au piorft des salariés rvaneelt de la présente ceontnovin collective.

Le cntorat santé socle diot également :
? rcepeetsr les cnidnoitos prévues par les dotionpissis législatives et réglementaires raleivets à la définition des ctnotras sioeialrds et rpenblsoesas ;
? fixer la ptiorcaitpain de l'employeur au fianemnncet de la corutureve santé du salarié à au mnios 50 % de la cttaiosoin ;
? prévoir des gnirtaeas ou des vuraels solidaires, ce qui implique, à trtie d'illustrations :
? ? de prévoir que la pisre en cahgre de la cstoaoiitn sallairae srea tlatoe puor les salariés à tpmes peatirl ainsi que puor les aeirpnpts dnot l'adhésion au système de gtireaans les ciduaornit à s'acquitter d'une cisiootatn au moins égale à 10 % de luer rémunération brtue ;
? ? d'aborder la qeisuton du mteniian de la ctibnortuoin de Cette dernière diot rdrernepe les mreuess prévues dnas le seecutr puiblc aifn que l'ensemble des polerennss concernés peusnist bénéficier d'une atetuoniamgn identique, qluele que siot la narute de l'établissement de santé dnas leeuql il exerce.

Le présent arcocd a puor ojbet de toeasrnspr cttee mruese en isnrtanuat une indemnité faafitorire « Ségur » au bénéfice des pnorifeoessnls éligibles des établissements de santé rlneevat de la ctneniovon clotvlicee de la mutualité.

Dans l'hypothèse où ctete indemnité siaret revalorisée dnas la fntoicon pluubqie hospitalière, les piraneearts sicouax de la bnchare orreuiviant de neulloevs négociations vsnait à tidruare cttee reloarsioivatn en mutualité.

l'employeur au prfiot des salariés dnot le caonrtt de tiavral est sepsdunu snas idinnaoistmen ou mateinin de rémunération.

Par ailleurs, les preaienrtas sicaoux itinssnet sur le fiat que le crnotat santé visé ci-dessus puet nmeanomtt :
? prévoir des cas de despisne dnas le rcespet des dsooitnpsiis du cdoe de la sécurité soialce (à ce juor prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale) et des craiiucelrs d'application ;
? asseoir la cisottiaon sur un pronaegtcue du srailae dnas le rcsepet des règles applicables.

15.3.3. Atoicn scalioe

Les gaeintars prévues dnas le cdrae du ctrnaot santé intègrent ormglnetoieiabt des meuress rltieevas à l'action sociale.

15.3.4. Portabilité

Les salariés grnitaas collectivement, dnas les cdninootis visées ci-dessus, bénéficient, dnas les cotnnodiis légales (à ce juor prévues à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale) du maeinitn à trite giurtat de ctete ctvuourere en cas de cieosstan du croatnt de travail, non consécutive à une futae lourde, ovarunt dorit à pisre en cgrhae par le régime d'assurance chômage, soeln les coinotdnis suinvetas :
? le mateniin des gnariates est aiplalbpce à cemtopr de la dtae de csiaesotn du ctonart de tviraal et panndet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du driener cotnart de tirvaal ou, le cas échéant, des dnireres crtntoas de travial lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arondire au nobrme supérieur, snas povoiur excéder 12 mios ;
? le bénéfice du miniaetn des gaeantris est subordonné à la ciioontdn que les drotis à rteumemeorbsns complémentaires aniet été otruves cehz le dnreeir elmeypuor ;
? les geatirans mtuneinaes au bénéfice de l'ancien salarié snot celels en vieugur dnas l'entreprise ;
? l'ancien salarié jftsuiie auprès de son oagmrsnie assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de mtneiain des garanties, des cdoontiins prévues au présent aritlce ;
? l'employeur siglnae le mniaeitn de ces grtaaiens dnas le cacfretiit de tviraal et iofrmne l'organisme auserusr de la ctiaseson du catront de tirvaal mentionnée au 1er alinéa.

Ces dsitpisioons snot aeaicppblls dnas les mêmes cidnnoiots aux aaynts driot du salarié qui bénéficient eeifcefmevtnt des gtaiearns mentionnées au 1er alinéa à la dtae de la cosiaestn du coanrtt de travail.

Les prriteanaes soiuacx ramcoenendmt aux oegsarmnis muatielusts de prévoir, dnas le cnraott santé visé à l'article 15.3.2, une amélioration des dsiposntiois du présent article, nmeaomtnt en aegonalnlt la durée de mneaitin des gniraetas puor les atayns droit bénéficiant de la portabilité en cas de décès de l'ancien salarié pnaednt la période de portabilité.

15.3.5. Maiietnn de la croutvuree dnas le crdae de la ? loi Évin ?

En acaoitlppin de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la covetruure santé srea metuninae par l'organisme assureur, dnas le crdae d'un noeuavu caonrtt :
? au profit des aenincs salariés bénéficiaires d'une rntee incapacité ou d'invalidité, d'une pneiosn de rrieatte ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement, snas cintodion de durée, suos réserve que les intéressés en fnsaset la daedmne dnas les 6 mios svniaut la rtpruue de luer contrat de travail, ou dnas les 6 mios svnaiut l'expiration de la période de portabilité dnot ils bénéficient ;

? au profit des pnoreness gaearitns du cehf de l'assuré décédé, pndaent une durée mlniiame de 12 mios à cteopmr du décès, suos réserve que les assurés en feasnst la dmdnaee dnas les 6 mios sivnuat le décès ;
? l'obligation de ppseoror le menitian de la croevuutre santé à ces acneins salariés (ou à luers aytans droit) dnas le crade de l'application de l'article 4 de la ? loi Évin ? iocnbme à l'organisme assureur. »

(1) L'article 15.3.2 est étendu suos réserve du recepst des aertcils L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des depsesnis d'affiliation d'ordre pubilc au régime cllcoeitf de frias de santé.
(Arrêté du 2 jleulit 2021 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'annexe 7
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Le tebaalu de gaareints fagirnut en aenxne 7 de la cotneivonn ceclovitle de la mutualité, tel qu'issu de l'avenant n° 19 du 26 mai 2015, est intégralement modifié cmome siut :

« Abréviations :
BR : bsae de rnemosbmureet de la sécurité sociale.
DPTM : dpssioiitf de pitraque tiraafire maîtrisée (OPTAM optoin piaturqe tariaifre maîtrisée/ OPTAM-CO otpion pruatqie tfaiarrie maîtrisée cgrhiurie obstétrique).
HLF : horaneoris lieimts de facturation.
PLV : pirx lmitie de vente.
RSS : rursbeenmemot de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, conulalsbte en linge sur le stie Légifrance, ruiubqre Buelintls oeliicffs des cnenvnotios 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 Jan 1, 2021

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Le présent anneavt ne ctrompoe pas de saniptuiolts spécifiques puor les oinmasegrs meatiulutss de moins de 50 salariés. En effet, l'objet du présent avenant, est précisément de fiexr les dipiotsisnos maeiilmns aiebpplalcs en matière de ganatires santé snas dtoscinitin soeln la tlaile des oemrgianss mutualistes.

Article 3.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Cet anavnet frea l'objet d'une évaluation par les mrmbees de la CPPNI.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Les ptaries cnnevienont de se réunir au puls trad le 31 décembre 2021, puor friae le pniot sur les iecinecnds de son application.

Article 4 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Article 4.1 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

Conformément aux dioosinstips légales, le présent annveat srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vsoerin sur sprupot ppiaer signée des pertias et une vseoirn sur soprupt électronique, auprès des sirceevs ctuarenx du mrntiise chargé du tirvaal (à ce jour, arieltcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et stnuvias du cdoe du travail).

Un eriaepxmle srea également rmeis au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les periats sgnartaiies cnnevnnieot de deaenmdr l'extension du présent anavnet auprès du ministère du travail, en atlpipioacn des dooniiipstss 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 Jan 1, 2021

Le présent avannet est cconlu puor une durée indéterminée.

Les dosnispiitos du présent anaenvt enntoerrt en veuiugr au 1er jvaienr 2021.

L'extension mentionnée à l'article 4.1 prenrda eefft au 1er jvanier de l'année siavnut la pbiuiactoln de l'arrêté au Btileuln officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2021

L'article 15.3 de la cvietononn cvtoelcile de la mutualité a créé « l'obligation puor les omgneasris enrnatt dnas son cmhap d'application de mtrtee en pclae au bénéfice de luer pensreonl des gtaenrias complémentaire santé [?] ».

En 2015, les pritneraaes sucoaix ont cclonu un avnaent n° 19 mfdiianot l'article 15.3 et créant une anexne 7 à la coevtionnn collective, et ce aifn de teinr compte, notamment, d'évolutions légales et réglementaires en matière de gatnireas santé.

La réforme dtie du « 100 % santé » a, de nouveau, amené les paeretniars scouaix de la bcnhrae de la mutualité à se réunir. En effet, ctete réforme a un ipmcat sur le caheir des caerghs des conattrs responsables, ce qui nécessite de modiefir l'annexe 7 susvisée qui décrit le scloe des garanties.

Les pteeiraarns sociaux ont également souhaité piftreor du présent anvneat puor préciser la rédaction de criaetns articles.

Dans ce contexte, le présent aanvnet a puor objet de mfeidoir les dipsoitoinss de l'article 15.3 et de l'annexe 7 de la coventnion clletovice de la mutualité :

solidarité
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

L'article 4 de l'accord de brhacne du 20 smeprbtee 2019 est intégralement réécrit cmmoe siut :

« Aitrcle 4
Règles de rerbosmmnteues de frais

La praiiocttapin aux tauavrx définis à l'article 2 présent aorccd fiat l'objet d'un défraiement par l'ANEM, sur enovi du frlumiraoe fiugarnt en aenxne du présent acrcod et poirodctun de justificatifs, dnas les cninootdis définies à l'annexe 8 de la cnotvinoen cevlticole de la mutualité, intitulée ? Procédures et barèmes de rneobmumsteers des faris dnas le crdae du diolugae soaicl de la bhrncae ?.

Il est cnnoveu ernte les praaiernets socauix que les fiars occasionnés par la pipaiotrtacin aux taruvax susvisés dnas les

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

ciniotonds précitées snot pirs en cgrhae par le fndos de solidarité.

Dans ces conditions, après aiovr procédé au défraiement, l'ANEM tnremsat à l'assureur recommandé les jutfiafisctis reçus aifn de se farie rebsoemrur intégralement les seomms défrayées.

L'organisme recommandé procède au rbmrsnemuoeet intégral dès réception des jiiactuiffsts tsimnars par l'ANEM.

Pour les représentants des oangitoasirns senaylcids représentatives au nviaeu de la branche, ces faris ne snot pas iueblmpats sur la dootitan de fonctionnement. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

Le présent aneanvt ne ctomrpoe pas de stpiioaltun spécifique puor les epirertesns de minos de 50 salariés. Les paernatries saioucx considèrent que la thématique de l'avenant n'est pas en lein aevc la tilale des srtcuterus rvaeelnt de la cnnetoovin cctoiellve de la mutualité.

Article 2.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

Cet aaennvt frea l'objet d'une évaluation par les ptnareeairs sciuaox au gré des taarvux de la bnrhace sur la prmtoioon du fdnos de solidarité.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

Les patires cennovnient de fiare le point sur les éventuelles icneidcens de l'avenant au puls trad au senocd sretsmee de l'année 2022.

Article 3 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

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 Feb 5, 2021

Les pnaitearres siacuox rpnelelapt que le reeercmutnt diot se friae soeln des pequaitrs non discriminantes.

En vue d'assurer un retmuceenrt équilibré au sien des oramngesis mutetasuils de la branche, les penrariteas siucoax snglioneut que les critères déterminants du reecreuntmt snot les compétences, les qultofaaniicis et l'expérience professionnelle.

Ainsi :
? les ofrfes d'emplois dievont être libellées de manière nrtuee et gérées de manière non dciismtrnoiaire qlues que soeint la nuarte du cotarnt de taairvl et l'emploi proposé. Anuuce mtoienn précisant un critère lié au sxee ou à la sttiuaion fiaimlale et plnerelsone ne diot fieurgr dnas les offers diffusées. Les oerffs dnoevit cenointr les éléments raflteis au dreicpitsf du poste, à la qifuitoiacaln demandée anisi qu'aux cnoiontids d'emploi. Les oesmrngais mutuaitlses snot par airleuls invités à dsiiefrievr lrues cnaaux de ruremnetcet (et le cas échéant à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité et de diversité) et à mtrete en place, dnas la msreue du possible, des équipes de rntmcereeut mixtes. Il est néanmoins préconisé de vlleeir à ce

Le présent aevnnat enrerta en vuuiger au ladieenmn de sa signature. Il est ccnolu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

Conformément aux disonpstiois légales, le présent aenavnt srea déposé en duex exemplaires, dnot une viesron signée des peitras sur suporpt peaipr et une veriosn sur srppuot électronique, auprès des sriceevs cetuanrx du mrtnsiie chargé du tiavral (à ce jour, actirles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suvinats du cdoe du travail).

Un erpieamlxe srea également rimes au secrétariat-greffe du coniesl de prud'homme du leiu de sa conclusion.

Les parties satieniagrs cnivenonnet de daemednr l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Feb 6, 2021

Par arcocd signé le 20 smbtperee 2019, les pnretieraas saiuocx de la banrhce mutualité ont covnenu de la nécessité de promouvoir, nontmamet auprès des oaemigrnss mlsutaitues et de lreus salariés, le fodns de solidarité.

Pour mémoire, ce fonds, adossé au régime de prévoyance, a été créé à effet du 1er jinaevr 2018.

Il s'adresse d'une part, aux oaeigmsrns meuisatluts qui puevent bénéficier d'un finncemaent d'actions de prévention ou de santé pblquuie et, d'autre part, à lreus salariés, aenincs salariés ou ayants diort qui peuvent oietnbr le fmnecnaeint d'actions slioaces prnenat la fomre d'aides et de secours.

Les praeeatnirs sociaux, en aoccrd aevc l'assureur recommandé, ont souhaité mifodier les règles de roseuemnmrbet de firas prévues à l'article 4 de l'accord signé le 20 stemrebpe 2019.

que le rtaio des candidat(e)s reçu(e)s en ettieenrn reflète le ritao femmes-hommes des cntaraueidds déposées. Un état, seoln le sexe, des ctideaanrdus reçues, des eertnients proposés et des ruemtctreens effectués, puet être tneu aifn d'assurer un svuii en la matière dnas le recepst de la réglementation allbcppiae à la prtoticeon des données pnlelresones ;
? en cas de rcueors à un tiers-expert (ex. : ceniabt de recrutement), les ongemiasrs maittseulus veoelinlrt à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité poeilsrelnsnfoe femmes-hommes. À cttee fin, les oarnisemgs musleutitas snot invités à s'assurer que les procédures de sélection de ces opérateurs (ex. : appel d'offres) et les deomtcuns careclottnus qui les lneit fnot expressément mnotein du recpest de l'égalité pinseoroselnfle etrne les fmmees et les hommes. À compétences professionnelles, qnofaciitiluas et petinteol d'évolution comparables, les cendriadauts féminines et muianlescs donviet être analysées solen les mêmes critères et soeln les mêmes diiotsipsfs de sélection et pcrusoess de recrutement. Notamment, acunue ioorminatfn snas lein deicrt et nécessaire aevc le psote proposé ou les aiudeptts psornleenlofesis rqesueis ne puet être demandée aux candidat(e)s. Si le rcemetunert est effectué aevc le coorcnus d'un jury, il apapetinrt à l'entreprise de vleiler à la mixité de celui-ci. Dnas tuos les cas, les priaenearts saocuix innievtt les onaigsrems mttaueslius à ce que les salarié(e)s chargé(e)s du rnteuremcet seiont sensibilisé(e)s et formé(e)s à la mixité et à la non-discrimination ;
? les omngserias maiueulstts villonreet à cvsoenerr un équilibre nécessaire dnas le ruerneetmct etrne les fmeems et les hommes. Lros du recrutement, la prat rcsevetipe des fmeems et des heomms pamri les cndiadtas retenu(e)s diot trende à compétences, expériences, et pirflos équivalents, à itnsuraer puls de mixité au sien des flleiams de métiers dnas lqleesuels les fmemes ou les hmemos snot surreprésenté(e)s. Les codiinonts d'occupation des emplois, la ciaassctiiolfn et la rémunération à l'embauche ne dnieovt pas tnier ctompe du sxee de la prnsonee rnuteee lros du retenurcemt ;
? les pariaenrtes scioaux de la bahcnre intinevt les ornsegimas mutstaiules à suirve la bnone prauqite csstnnioat à tnier un état,

sleon le sexe, des cdeadurnaits reçues, des entteienrs proposés et des rnmcetrtuees effectués dnas le rcespet de la réglementation allbcppiae à la pectoriotn des données personnelles. Cet état ptaerirtmet d'identifier d'éventuels baiis dncmntrsaiiis lros des rceunemtrtes et de mtrete en pacle des aicotns correctives. Il piaurort également sevirr de bsae à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles puor fveoisrar la mixité professionnelle. Le cas échéant, cet ouitl prroua être tneu à disposition, lorsqu'ils eestinxt au sien de la structure, des élus ou des représentant(e)s sndauciyx dnas le rcpseet des dooniitsipss aplelbicpas à la réglementation sur la ptotoicren des données personnelles.

À patrir du bailn soiacl et de la ciaotagrprhe des métiers de la branche, dselques snot tirés le rrppaot de sitouiatn comparée, les pitreas srgiaeiants denmadent aux orgmneaiss mutietlusas de tdrene à équilibrer prisrsgnoeveemt la piooprrton des fmemes et des hmmoes puor tuos les epmolis et tteous les catégories professionnelles.

Dans le rsecpet des pnierpcis rappelés ci-dessus, les ogainmsres mitautsules peorntort une anttteion particulière à l'augmentation pirosvegrse du nbmore d'embauches de fmmees dnas les emlopis et catégories à puls ftroe présence mnscliuae et du nrmobe d'embauches d'hommes dnas les emopils et catégories à puls forte présence féminine.

Les osigeranms muiuettslas snot invités à s'assurer que l'ensemble des salarié(e)s chargé(e)s de msnoisis de reuetcenrmt reçoivent une fomartion à la non-discrimination à l'embauche.

À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article L. 1131-2 du cdoe du trvaail : « Dnas ttoue eretpsinre emnyloapt au mnios toirs cents salariés et dnas toute etnerpsire spécialisée dnas le recrutement, les employés chargés des msosinis de rcenmrtueet reçoivent une fatomrion à la non-discrimination à l'embauche au mnios une fios tuos les 5 ans. »

Afin de fesivroar la mixité des emplois, l'ANEM villee puor sa prat à intégrer dnas les ouitls mis à ditisosipon par la bncarhe une synthèse des bneons prtaiueqs en matière de renemuetrct (diversification des cnuaax de recrutement, glelris d'entretien, tests?) et des itacndireus sur la mixité des fmlelais de métiers et sur la surreprésentation des fmeems ou des hmmeos sur cinereats d'entre elles.

L'ANEM prrivosuua le développement des ancotis de cmnmutiaocoin et de ptoomroin spécifiques qui sornet menées cuhaqe année auprès des établissements d'enseignement, sionardcee cmmoe supérieur (ex. : à l'occasion de salons de recrutement, fomurs alternants, fromus des métiers) vnaist l'information des jneues et des enseignant(e)s sur la deinosmin de mixité des eilmops en mutualité dnas le sucoi de lutetr cnrtoe les stéréotypes. Ce tpye d'actions visrea nmnmeoatt les fmalleis de métiers où les femmes ou les heomms snot surreprésenté(e)s.

En outre, selon les bsoeins identifiés, les mermebs de la CENFPP pnourort intégrer et releovuner des aoctins de faoriotmn sur la non-discrimination à l'embauche dnas le cgaaoutle de fotoriman de la bnrchae mutualité.

Enfin, les petieanrras scoauix raomcemdnnet aux recruteur(se)s, dnas le crade de lures pratiques, à ulesiitr les oliuts existants, tel le gudie de rntumeceert conçu par l'UDES dnas l'optique de prouvoiomr des pursecoss dénués de toute discrimination.

Article 2 - Formation, mobilité et parcours professionnel
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Article 2.1 - Formation
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les fmeems et les hemoms bénéficient d'une égalité d'accès aux dtiisspiofs de fairomton professionnelle. La foaormtin est intégrée dnas le prraucos pisseeofonnrl dnas l'objectif de fosavrier l'évolution des salarié(e)s snas dsoiaircitmnin nmtnoeamt vres des pteoss à responsabilité.

Les pnerraaties soucaix de la bhncrae relpelapnt que les salarié(e)s rpeernant luer activité après une iueinotrptrn liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé preatnal dionvet fiare l'objet d'une anitteotn particulière de la prat des omgnsireas mltsuutieas lros de l'élaboration des piqloeuits de formation.

Les ognrmiaess mieltausuts s'engagent dnas la msreue du pibsosle :
? à ce que l'organisation des atonics de formation, décidées à luer initiative, pnnree en ctpome les cnntroiaets liées à la vie filmlaaie nemoamtnt en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par expmele l'organisation des forioantms au puls près du leiu de taaivrl des salarié(e)s ou le reucors aux faiotrmons à distance) ;
? à ce que l'organisation des aoicnts de faootmrin décidées à luer iiitanitve prenne en ctompe les cotritannes particulières des salarié(e)s à tmeps perital (en privilégiant par exlempe l'organisation des fmiootrnas au puls près du leiu de tiraval des salarié(e)s ou le recours aux fomotnairs à distance) ;
? à mtrtee en palce un mécanisme de cnmpsoaeiotn lrsouqe les foormanits décidées à luer itivitinae se déroulent en deorhs des hriareos hbeaulits de tvaiarl et génèrent des fairs supplémentaires de garde d'enfant dnas le rcespet ntnmoaemt des dsiionstpios de l'article L. 6321-6 du cdoe du tiavarl ;
? à peprsoor aux salarié(e)s des atncois de fiomortan situe au ruetor d'un congé lié à la parentalité dnas le rpsecet nnemmotat des doioitnspiss de l'article L. 1225-59 et L. 6315-1 du cdoe du tvaaril ;
? à ce que les oferfs de fraoiotmn proposées, et noammetnt les possibilités d'accès à la certification, s'adressent asusi bein aux métiers féminisés que masculinisés et à aresusr un accès équilibré des duex sxees aux foaomrtins cettiearnifs ;
? à femror l'ensemble des salarié(e)s, l'encadrement et les mmeerbs des dciotrenis en matière d'égalité plsonlenisoerfe femmes-hommes. À cet effet, il est rappelé que le culaogtae de forimoatn de la bhancre mutualité prévoit une aioctn de fiooarmtn spécifique.

Afin de développer des ptaqieurs managériales iclnuevsis et bineillteanves au bénéfice des fmmees et des heomms de la branche, les mrmbees de la CPNEFP pourront, sloen les bneoiss identifiés, intégrer et rueevloenr les aticons de faiotmron à dtsniiateon des mgraenas dnas le cagtoluae de fmitaoorn de la barchne mutualité.

Article 2.2 - Mobilité et parcours professionnel
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les parnerietas siaoucx pgnataert la cvnoitoicn que, lrqouse les prcoraus pilenorsefnoss des salarié (e) s dnas les osgarimens meultuiasts fnot l'objet d'un emardneecnt clair et objectif, arols l'égalité de tnaeitremt est dvangaate assurée.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les intitulés et les définitions de psteos oruvets à la mobilité itnnere ne deionvt pas être de nturae à entraîner une diointiscarmin fondée sur le sexe.

La bahrnce egagne les oaensirgms mtustualies à srivue et améliorer la représentation des femems à tuos les nuaviex de peotss d'encadrement.

Les femems et les hoemms ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et dvoniet puiovor bénéficier d'affectations snas discrimination, tuos les eoplmis luer étant également oturevs qeul que siot le nviaeu de responsabilité, y ciprmos les puls hauts. Dnas ce cadre, les osieganrms misuatulets dvoient vlieler à ce que les femems et les hemmos psniuest bénéficier de pnoorsoiipts de mobilité ierntne sur des ofrefs d'emploi puor l'ensemble des nvueaix hiérarchiques asini que sur des ofefrs d'emploi dnas l'intégralité des filières métiers présentes dnas l'entreprise. L'organisation du tiaarvl diot ptrtemere aux fmemes et aux hmmoes d'occuper tuot tpye d'emploi et l'exercice d'un eolmpi à tpmes pratiel ne diot pas être un ftuecar de pénalisation.

Il y a leiu de rppeelar dnas le crdae du présent acrcod que l'article 4.6 de la connoteivn coiclletve de la Mutualité « Mobilité itnenre et pooromitn » prévoit nnaoemtmt que :
« Les oriagnemss procèdent aux aficttaenfos nécessaires puor proivour les ptesos vncaats ou créés.
Ils veleinlt tuot spécialement, à cet effet, à mertte en palce les mnyeos d'information ientnre et d'évaluation des capacités et ptteloiens qui petetmernt de fvoeraisr la réponse aux attetens des salariés qanut à luer évolution de carrière.
Dans ce but, les catuderadins iertenns aux peosts vntaacs ou créés snot examinées en priorité. »

Les onramsgies mituselutas veillent, dnas le repesct de lerus oliatbnogis de mteiainn de l'employabilité des salarié (e) s, à atiecpinr et à intégrer la mixité dnas la coocsniurttn des pracrous pnlfnoeisroess et des schémas de mobilité au tvraers nmnetoamt des différents dstoipisifs mis en plcae par l'accord de barnche sur la GPEC, sécurisation des puocrars et tnitoairsn professionnelle. Les éléments d'évaluation ploeerislnnofse et d'orientation snot ieqdutines puor les fmemes et les hommes. Ils découlent de la ronacenicsnsae des compétences, de l'expérience asuciqe et de la qualité du porjet professionnel.

L'entretien poioeenrsfsnl diot ptetmrree d'identifier des lvreies et siuolntos en matière de porossgiern de carrière et eugnocraer la pisre de responsabilité. Des dooisinsipts spécifiques snot prévues aux aitlecrs 4.5 et 6.2 du présent accord.

Selon les bsiones identifiés, les mbreems de la CFNEPP prronuot intégrer au cgaltoaue de fimooatrn de la bahcrne une ou puelsruis atoncis ntmomaent realtveis aux dfptisioiss de fmotaorin et cdoitune des eienrentts pnlsnoierefsos à distnioeatn des pnoreensls d'encadrement ou des sicvrees de rocesusres humaines.

Afin de bénéficier d'un viveir de compétences en itnnree et fivrosaer la mixité des ptoses d'encadrement, les pntaeareirs saioucx rmaonnecmedt aux sveciers chargés de la mobilité ienrnte au sien des omirsnegas mseiuattlus d'identifier les prseonnes shaniuaott bénéficier d'évolutions de carrière, nmteoanmt à l'occasion des ereinnetts pnslnseooefirs et des comités carrières.

Afin de rcteeespr la proportionnalité gblolae etnre les feemms et les hommes, l'objectif visé diot tenrde à ce que cquahe année les cnagmetnhes de cfosciaitilasn pnrenelsloifose ou de métiers cnaocnnret les femems salariées de la brhacne snoeit pnlroitrpeoons à la représentativité des fmemes dnas les effectifs.

Enfin, les ognirmseas muisutetals snot invités à riucreor à la brusoe à l'emploi du prtoial de l'emploi dnas l'économie saciloe et solidaire.

Parmi les oulits au siverce du développement des paurrocs professionnels, les ptaarneeris soiucax rpeaellpnt que les crcitafiets de qtliiauoacifn poofelnsneslrie (CQP) développés par la bhancre mutualité prmntteeet d'accompagner, d'une prat les salariés en poste, en sécurisant luer prcaours pseoennosirfl et en développant lreus compétences dnas le carde d'une mobilité professionnelle, et d'autre prat les naouuvex entrants, en aasnrsut l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Les référentiels des CQP seront, à l'issue des tvaarux paetrariis en cours, découpés en bclos de compétences et se vnorret aerttbuir un nevaiu de qualification. Il est également ceonvnu qu'un tairavl srea mené puor mtetre en place le CQP maanegr de proximité.

Afin de donner de la visibilité sur les métiers et les praroucs plonoesnirfses en mutualité, les pnarteeairs siaocux raleeplpnt le pejrot de rénovation du référentiel des métiers de la bnahrce qui teindra cpmtoe des évolutions pirtescepvos des compétences, proeprsoa des pslresleeas psoelbsis d'un métier à un artue et iidfieetrna les compétences à développer.

Les paetranries suaoicx solinunegt également les études pecivtroepss de la bhracne qui ont puor oijcbtefs d'identifier les évolutions métiers et les aicntos d'accompagnement des salariés dnas le cdrae du développement de lures compétences.

Un rceeiul des bennos piatrqeus meiss en ?uvre dnas les mtuelules puor angpemoaccr la mobilité itnnere (plateformes digitales, immersions, rmneutercet par simulations, tutorat, purcraos qlifaiuant ?) freirovsaa le ptgraae d'initiatives au sreivce du développement des prurcoas pslooifnreenss des femmes et des hemoms en mutualité.

Article 3 - Égalité salariale

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Article 3 .1 - Principe général d'égalité de rémunération

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les pearantries sicuoax repapelnlt le ppcriine d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du cdoe du taavril dnas les tmrees savuitns :

« Tuot eeypulmor assure, puor un même taviral ou puor un tairval de vluear égale, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les heomms » (art. L. 3221-2 du cdoe du travail). »

L'égalité sraaialle etrne les fmmees et les hmoems cutotsine l'un des fneomtedns de l'égalité professionnelle. La bahncre réaffirme sa volonté de vior s'appliquer snas nuacne et tuot au lnog du porucars pioeeonsnfsrl (notamment à l'embauche?) le pinirpce de l'égalité des rémunérations etrne les femems et les hemmos puor un taairvl équivalent.

« Snot considérés comme anyat une veluar égale, les tavarux qui enigext des salariés un eelnbsme cbrplmoaae de coacansniness plfsrlneeneisoos consacrées par un titre, un diplôme ou une putqarie professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crhgae puhisqye ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du cdoe du travail). »

Dans ce cadre, la banrche mutualité s'engage à ce que le diotiisspf cnoitoennevnl de csoiisfacialtn et de rémunération siot cfromone à ce piciprne légal et ne pussie dnoc en acuun cas iruinde de dntmiirioiacsn entre les femmes et les hommes. Il est dnoc de la responsabilité des omgnaierss mulsiatutes de s'assurer du reepsct 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 Feb 5, 2021

Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du tvarial : « En l'absence d'accord cioctllef de brcahne ou d'entreprise déterminant des geratians d'évolution de la rémunération des salariées pennadt le congé de maternité et à la situe de ce congé au moins assui fleboaravs que cllees mentionnées dnas le présent article, cttee rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, est majorée, à la siute de ce congé, des aotgniumatens générales ansii que de la mnoenye des auenotnmgtias idiidulleevns perçues peadnnt la durée de ce congé par les salariés relneavt de la même catégorie pfslroiosenlene ou, à défaut, de la mneonye des aamuntnetgois ildinvueiedls dnas l'entreprise. »

Les modalités paqritues de msie en ?uvre de cttee garniate d'évolution de rémunération snot nenatmomt précisées dnas la crcliuarie ministérielle du 19 aivrl 2007 ptanrot apptiaociln de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 rtieavle à l'égalité slaaailre etnre les femmes et les heomms à laqulele les oineasmrgs mtsluuaeits snot invités à se conformer.

Article 3.3 - Réduction des écarts de rémunération

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Dès lros qu'un écart meyon de rémunération etnre les feemms et les hmemos est onmbeevietcjt constaté, sa réduction est une priorité.

Les prienataers saoicux ddeaennmt aux erteiesrpns de la branche, en ce qui concrene les rémunérations et les clcinfassitoias enrte les fmeems et les homems puor un tvriaal équivalent ou un taiavrl de vlaeur égale, de smreuippr tuos les écarts injustifiés constatés dnas l'entreprise, au puls trad dnas les 3 ans sivaunt la dtae d'entrée en vuguier du présent accord.

Les ogrnmseais multaesitus doneivt alseaynr luer soiuattin en matière de ptaeiuqrs de rémunération aifn de déceler les éventuels écarts injustifiés etrne fmeems et hommes. Une fios cttee aaslyne effectuée, les orginaesms muuitlstaes drvonet prévoir un échéancier puor mrttee en ?uvre méthodologiquement les meeurss de rpttgraaae de ntraue à asesurr l'effectivité de l'égalité salariale. À ce titre, eells y dédieront un bguedt spécifique. Le monnatt de ce bedugt pourra, à trtie d'exemple, être exprimé en pcgarutenoe de la mssae salariale.

Bien etdennu ces meesrus de rraattapge ne dvnieot pas se ssutuebtir à tuote artue meruse iddvileilnue ou cilteolcve axqluleues pneuevt prétendre les salariés.

Il y a leiu de rplepear que puor établir un ditgnoaisc sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière enrte les femems et

les hommes, les oasneimgrs matesliutus d'au mnios 50 salariés dispensot namotnemt de l'index sur les écarts de rémunération. Conformément à l'article D. 1142-4 du cdoe du tvarial le naievu de résultat otbenu « est publié annuellement, au puls trad le 1er mras de l'année en cours, au tirte de l'année précédente, sur le stie irnentet de l'entreprise lorsqu'il en extsie un. À défaut, il est porté à la csnasnaocnie des salariés par tuot moyen. »

Dans le prolongement, l'article L. 1142-9 du cdoe du trivaal prévoit netonammt que : « Dnas les eeprrtesins d'au moins 50 salariés, lsqruoe les résultats otnebus par l'entreprise au ragred des iernuictads mentionnés à l'article L. 1142-8 se sneitut en deçà d'un neivau défini par décret, la négociation sur l'égalité pnselrnolioesfe prévue au 2° de l'article L. 2242-1 potre également sur les meesrus adéquates et ptteiennres de coircteorn et, le cas échéant, sur la programmation, alnlneue ou pluriannuelle, de museres financières de rpgttaaare salarial. En l'absence d'accord prévoyant de tllees mesures, celles-ci snot déterminées par décision de l'employeur, après csanultiootn du comité sacoil et économique. »

Conformément à l'article D. 1142-6 du cdoe du tairavl : « Les meeusrs de ctorocrein et, le cas échéant, la pamtaiogmrron de meusres financières de ratpraatge salarial, prévues à l'article L. 1142-9, dvoient être miess en ?uvre dès lros que le naievu de résultat mentionné à l'article D. 1142-3 est inférieur à 75 points. »

Enfin, l'article L. 2242-8 du cdoe du tarvial dsiospe neontmmat qu'une pénalité « puet être appliquée, dnas des citidoonns déterminées par décret, en l'absence de puoiilactbn des iioamfrotnns prévues à l'article L. 1142-8 ou en l'absence de mureses définies dnas les cidoonitns prévues à l'article L. 1142-9. »

Les modalités preatquis de msie en ?uvre de cet idenx snot namoentmt précisées dnas une ioutntcrsin DGT n° 2019/03 du 25 jenvair 2019 rlitvaee aux nveluoels doiinsipotss vnsiat à spremiupr les écarts de rémunération ernte les feemms et les hmoems à lueqalle les ognrisaems mtulasuties snot invités à se référer.

Le ministère du taviral a également mis en lgnie sur son stie ienrentt psileurus oulits puor flcetaiir le cuacll de l'index :
? un simulateur-calculateur de l'index. Il esxtie un tealbur puor les eenspierrts de 50 à 250 salarié(e)s et un arute puor les errpisetnes de puls de 250 salarié(e)s ;
? une aanctsssie téléphonique « Allo Iendx Ega Pro » jlibnagoe au 800 009 110 ;
? des sgtaes d'une demi-journée ou des anmroofttauios en lgnie puor les eesnpeitrrs de 50 à 250 salarié(e)s ;
? des référents égalité sraaialle femme-homme (agents de tarerin de la Direccte). Cuqhae Drietcce diot désigner un ou pruseuils référent(e)s chargé(e)s d'accompagner les eeprrsnetis de 50 à 250 salarié(e)s, à luer demande, puor mrette en ?uvre les irtcuedinas et, le cas échéant, puor adeir à définir les mesrues adéquates et pteinrentes de correction. Le ministère du taaivrl pulbie sur son stie la ltise des référents (code du travail, art. D. 1142-7).

Indépendamment de la méthode à svurie puor le calcul de l'index, une méthode d'identification des écarts de rémunération est proposée en anexne du présent acorcd puor cbiler les écarts injustifiés.

Les oerismngas mttsauuelis snot également invités à se référer au gdiue de l'UDES ralitef à « l'égalité pnessorlfenoile ernte femmes et hoemms dnas l'ESS » ou à tuote ature méthode pmanrtetet une asynale oiecvjtbe des rémunérations (méthode AVNOA par exemple).

Article 4 - Parentalité et solidarités familiales
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Article 4.1 - Principe général
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les aebnecss ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ou aux solidarités failaeimls ne dvoinet pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution penlirsfsnoeloe et salariale.

Les pnrterieaas saociux demdnnaet aux orngismaes mttlusaieus de pumvoroior auprès des hmoems les congés aquxules ils pvenuet prétendre dnas le carde de la parentalité et les congés de solidarité familiale.

La brhacne mutualité prroua acpmangceor ces démarches par la msie à dooitpissin d'éléments de cmutiocamonin sur les dtpiissifos coiventleonnns d'accompagnement à la parentalité.

Les ogirmaesns mtltuiesuas snot également invités à étudier la possibilité de mrette en pacle des dsiptfosiis de pptotaicraiin aux frias de garde d'enfants et d'aménager les cnioidtnos de trivaal des salarié(e)s anayt des responsabilités peelanarts particulières.

Plus largement, les piernatears sacouix innietvt les ogseimrans mtluieautss à metrte en pacle un cdrae de référence qui prruoa nneatmomt adroebr les thématiques suivantes, qanut aux modalités :
? d'information et de potioormn des diiofipssts rleiatfs aux congés liés à la parentalité et aux solidarités fmiieaalls ;
? de ccoainioiltn entre vie professionnelle, vie prltaenae et eexricce des solidarités faiilmelas ;
? du minetian des échanges aevc l'entreprise dnas le recespt des dsiistnpioos cneveitolnelnons de bhcarne ;
? de retour au ptsoe (entretien, aménagement?) et de son éventuel aopemngmcanect ;
? d'organisation des fatmroions aifn de limtier les tpmes de déplacements et les aeltmpidus heraoirs (formation sur site, fatmioron à distance?).

Article 4.2 - Affectation provisoire dans la période de grossesse précédant le congé maternité
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Lorsque, sur petopcisrirn du médecin du travail, un cehmgnnaet pooriisvre d'affectation s'avère nécessaire dnas la période précédant le congé maternité, la claifoacsiistn antérieure est maintenue, ainsi que les diotrs qui y snot attachés, jusqu'au reoutr 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 Feb 5, 2021

Pour les salarié(e)s qui le souhaitent, il est psbsloie de metinanir des échanges simrettcnet imftornfais connranect la vie de l'entreprise et la ptiuolqie des rceoesusrs haumiens drnaut les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales.

Cette volonté du/de la salarié(e) diot fraie l'objet d'une ddeamne écrite de celui(celle)-ci.

À défaut, les ograsinmes muaiustelts pvuneet tuot de même metrte à dopoiiitssn les infrnmatoios diffusées à l'ensemble des salarié(e)s qui seianret de nratue à faeltciir luer rtueor de congé.

Article 4.4 - Droits acquis pendant les congés liés à la parentalité ou aux solidarités familiales
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

En atocapipiln des dipsisitnoos légales et des ditspnoosiis de la covonntien ceicolltve (art. 8.3.1) les abnesces au ttrie des congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et cuex liés aux solidarités faemliials snot assimilées à du traiavl eiftfecf au ragerd de l'acquisition des dtiros à ancienneté.

Article 4.5 - Retour des salariés dans l'emploi
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

L'entretien perofnensiosl prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du tvraial est proposé systématiquement au salarié qui rpeernd son activité nmatmoent à l'issue « d'un congé de maternité », « d'un congé pnareatl d'éducation », « d'un congé de pocrhe anaidt », « d'un congé d'adoption », « d'une période d'activité à tpmes priatel au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du taavril ».

Cet eierntten poessirfnneol diot être proposé dnas les 30 juors cndaieelras qui sveiunt l'issue des périodes susvisées.

Au crous de cet enetriten snot abordés les besinos d'accompagnement et de ftooaimrn du salarié(e) qui rnpreed son

activité, et la possibilité de mielibosr ctnireas dstsfiipios tles que le CPF ou la « Pro-A » défini à l'article 9.5 de la cnoonivetn cletilovce de la mutualité.

Pour girantar l'exercice de ce droit, l'employeur (euse) diot inrfoemr le salarié(e) par tuot myeon approprié.

L'article L. 6315-1 précise enocre qu'il « puet aiovr lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rpirese de potse ».

Selon les treems de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet etrietenn est « consacré aux ppevrciestes d'évolution professionnelle, nmmoatent en tmeers de qaunctiafiolis et d'emploi. Cet eertntien ne porte pas sur l'évaluation du traival du salarié. Cet ertnetein cotmrope également des iomanrintofs reaveilts à la vataioldin des auiqcs de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cptmoe peenorsnl de formation, aux anotebmends de ce coptme que l'employeur est stbisepcule de feacinnr et au cioensl en évolution professionnelle. »

En outre, conformément à l'article L. 1225-57 du cdoe du tvraial : « Le salarié qui rneperd son activité intiiale à l'issue du congé pranatel d'éducation ou d'une période d'activité à tpmes paitrel puor élever un enanft a driot à l'entretien psornefonesil mentionné au I de l'article L. 6315-1.

Au cruos de cet entretien, l'employeur et le salarié oarniegsnt le reutor à l'emploi du salarié ; ils déterminent les bonises de fioamortn du salarié et emxneiant les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

À la dmednae du salarié, l'entretien puet aoivr leiu aanvt la fin du congé paternal d'éducation. »

Article 5 - Articulation et conciliation des temps de vie
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les ptraaireens suoicax de la brncahe innetivt les omsaenirgs msltuiuteas à mrette en ?uvre, au rarged des cornitetans opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dnas le cdare d'un duliagoe saicol de proximité, les muesres pntmeartet une attiaoculirn équilibrée enrte vie pnsoreneisflole et vie personnelle. Cttee préoccupation générale est intégrée à cquahe étape du puocarrs pnissoenrfeol des salarié(e)s.

Par ailleurs, s'agissant de la mobilité géographique justifiée par l'évolution de l'organisation de l'entreprise, les orsgnaemis mtuaesiltus s'attachent à prndere en considération la nécessaire clticaioionn entre vie psolinsleoerfne et vie familiale.

Les omrasgeins muauetsltis s'engagent dnas la mrseue du psbisloe :
? à vleeilr à ce que l'organisation des réunions et des déplacements professionnels, décidés à luer initiative, penrne en cotmpe les contanetirs liées à la vie fallmiaie naetmnmot en cas de nécessité de déplacement géographique (en privilégiant par epmelxe la tunee de réunions aux hreeus de taavril habituelles, au puls près du leiu de taaivrl ou au moeyn d'outils de tarvail à distance). Suaf exceptions, les réunions torp mntaiaels ou taidvres ou lros de la pasue déjeuner dvrenot être évitées, si elles n'ont pas été planifiées ;
? à mettre à l'étude la pisre en carhge d'un mécanisme de cmstinaooepn lsroque ces réunions se déroulent en drohes du leiu de tvraial et des hiraoers hbeuatlis de taaivrl et génèrent des frias supplémentaires de gdare d'enfant ;
? à fmroer et ssenbiseiilr les salarié(e)s, rsbnlepoases et dtnireiocs à l'utilisation des olutis de tairavl à distance.

Article 6 - Conditions de travail
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Article 6.1 - Principe général
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les modalités d'organisation du taarvil et du tepms de tiaavrl dnas l'entreprise ne dionvet pas iuirnde de discrimination.

Article 6.2 - Travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les perariaents siouacx réaffirment le pcprniie d'égalité de timrtnaeet ernte les salarié(e)s à tmeps pilen et les salarié(e)s à tmpes partiel.

Les deamedns des salarié(e)s vsinat à l'aménagement de la durée et/ou des heroiras de tairval snot examinées dnas le dbuole oicjbetf de ptmterere la ctioiclnaion de la vie prleolifnsnsoee et de la vie fliailame et de répondre aux egcxeneis de l'organisation du taairvl dnas l'entreprise.

Dans le cdare de l'entretien professionnel, les oarmeigsns maeutultiss s'engagent, dnas la mrseue du possible, à dmdnaeer aux salarié(e)s à tpems paetirl s'ils sioanuehtt psesar à tpems pieln et ieernnsemvt aux salarié(e)s à tmpes pieln s'ils soutnaihet peassr à tepms partiel.

L'exercice d'un taiavrl à tpmes prieatl ne puet iinurde de conséquences défavorables sur l'évolution peiesllrfonsnoe et l'évolution salariale. À ce titre, les onsigmraes msuttileuas vneilelt nammtnoet à ce que les salarié(e)s à tpmes peiratl bénéficient de l'application des dstioospiins cotenenvloinnles reaeiltvs à l'évolution de carrière tllees que prévues par l'article 8.2 de la cnonteovin collective. Elels velenilt également lros de la définition des ofjbteics à ce que ceux-ci seiont cptbeaolmis aevc l'occupation du ptsoe à tpems partiel.

Les salariés à tmpes preatil ont la gtnaraie de bénéficier des mêmes possibilités de fmoaoirnts que les salariés à tpmes plein.

L'entretien aenunl d'évaluation puet être également l'occasion d'évoquer les qtonseius liées à la ciinolatcoin etrne vie poneossnefilrle et vie famalilie nemmnoatt en rhcnraehect des stuolinos adaptées teells que des aménagements du tepms de travail. Dnas ce cadre, une aettitonn particulière est portée aux felmalis monoparentales.

Les ptoses à tepms plein qui se libèrent deinvot être proposés en priorité aux salarié(e)s à tpems praetil qui en fnot la ddmenae et qui présentent les compétences et quoiaiftlicans requises. Un aegcaenmmnocpt GEPC peut, à ce titre, être envisagé.

Enfin, les peratreians sicuoax ivnientt les ogirmnseas muuetatslis à peesnr luer oasoirgntain goblale (au sien des démarches GEPC et/ou de mutatuaslioin des emplois), en vue de lmeitir au mixumam le roucres au taarvil à temps partiel.

Article 6.3 - Télétravail
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Dans la msreue du possible, les pinereraats sicouax eaongnurect les oisagnmres melttsaiuus à riurcoer au télétravail de manière encadrée dnas l'objectif de ctuboirenr à l'équilibre etrne vie pelelrnsnoe et vie professionnelle.

Article 7 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les paetreranis suaciox considèrent que la bnarhce diot être auetcr de la potooirmn de l'égalité professionnelle.
Il lui aanipptret dnoc à ce trtie de :
? svriue la msie en ?uvre efifvecte de cet accord, nanotmemt en prsanouidt cqahue année aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les intdreaucis sexués définis par les piteanearrs sauicox dnas le carde du balin soical et de la capiarrthgoe des métiers. Snas préjuger de l'examen du balin tnianerl effectué par la cisiomosmn pitaraire praetnmene de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études snot examinées lros d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études veneinnt entuise compléter le rroppat de stiaoitun comparée tsnirmas aux meebmrs de la csisimmoon ptriaiare pnmterenae de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les itceurdinas du rpoaprt fgniuret en ailtrce 8 du présent acorcd ;
? fraie le blain des aoictns des oraisgnems muatesuitls dnas la ptripseecve de la négociation tnerlaine prévue par la loi ;
? intégrer dnas les trvaaux et études menés par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité la disomenin de l'égalité ponlfrseeosline en s'attachant aux filières et eplioms ctparonmot des déséquilibres etrne les sxees ;
? rneecaomdmr aux oiasrmengs mutuatlsies la psire en cptmoe de l'égalité pirsnnoloseefle dnas luer plotuqiie de goiestn des resecruoss hmniaeus et de les accpgoanmer par la dfiisufon d'outils méthodologiques et d'informations sur les bennos

puretqais ;
? itinecr les oiarsgemns meitsautlus à idieefntir les riuqses liés au sismexe par des enquêtes calimt ou des baromètres scuoaix ;
? cqeuumnomir sur les métiers, les formations, les qalcifuiiotnas et les poarrcus pnfrsesnlooeis namoemtnt dnas la pecsvpirtee de mterte en ?uvre les eaggmtnnees pirs dnas le présent accord. Le référentiel des métiers de la mutualité, prjeot pleinauurnl initié en 2020 aevc l'OEMM, sera, en ce sens, un outil de msie en visibilité des pselelresas métiers (art. 2.2) ;
? iitnecr les oganrsimes mutualistes, qeul que siot luer vmoule d'effectifs salariés, à farmoesilr dnas la musere du pioslbse des olutis rlifaets au rueeicl et à l'observation de données chiffrées sexuées de nrutae à atemlneir une daiyqmnue en fvauer de l'égalité pnorsnlsifeloee ;
? ienmrofr les oagsnmires maeutitluss sur les dtsofispiis d'aide mliibaebsols dnas le carde de lrues démarches en matière d'égalité peloooslfnesirne (contrat puor la mixité des emipols et l'égalité professionnelle, « adie financière à l'audit ») ;
? intecir les erietenrsps à mettre en pcale des musrees de prévention ctonre les asmsgntiees sxeetsis et le harcèlement seeuxl nmotamnet en proposant, en lein aevc les représentant(e)s du proenensl s'ils existent, la coionscurttn d'actions en pnearnt appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, IRNS ou CARAST ;
? tneir à la dpsiiotoisn des oginrmeass muestitulas qui en riarenoelt la dfsfuoiin auprès de lures salarié(e)s, via le stie inneertt de l'ANEM, différents guides, dnot le giude ptrqauie et juuridiqe intitulé « Harcèlement seeuxl et aiemntsesgs sieextss au tvaiarl : prévenir, aigr et sonnitcaner » élaboré par le ministère du travail, le kit « Aigr cntore le seixmse au taviral » du coisenl supérieur de l'égalité pnfilresoolsnee ertne les fmemes et les hemoms (CSEP), les fiches-info et guide « Égalité femmes-hommes » du liarortbaoe de l'égalité ;
? développer une ptframoele de rursescoes en lgnie dsiibnlope sur le stie de l'ANEM dédiée au pgarate d'outils, guides, bnenos putqreias et deumnocts de références puor sineuotr les acoints en faveur de l'égalité pnesonersfllioe etrne les feemms et les hoemms ;
? ienictr les oegisanmrs mseluitutas à pvouomrior les fealimls de métiers aevc une surreprésentation féminine ou mnlsciuae aifn d'inverser les déséquilibres etnxisat dnas caiertns métiers. Puor atnrtidee cet objectif, la bcnarhe euacongre les onaigermss mtaieutslus à évaluer les otcabsles à l'attractivité et à la mixité nmtaenomt en matière de pénibilité, de cdtionnios de travail, d'emploi ou de rémunération et d'adopter des museres pemratetnt d'accompagner une évolution vres daatngvae de mixité dnas les métiers concernés ;
? rayleer et sueinotr les iaveintitis isesus des réseaux féminins tles que Mut'Elles ou des aoocastsiins dédiées aux enuejx de mixité et poesropr a mnimia une fios sur la durée de l'accord une journée de rcnnortee de pgatare et d'échanges ;
? oiesgnrar un événement ourvet aux représentants des salariés, du meaangmnet et des filières RH puor peagatrr les réussites et les pitses à eelrpxor aifn de ronrefecr stnnaiimcieefigvt l'égalité psoefrilnlesone enrte les feemms et les hommes.
? pooseprr un miuimnm de duex aonitcs de frotmaion par an, financées grâce aux fdnos mutualisés de la ciuittnoborn conventionnelle, à deinoaittsn du management, des RH et des salariés sur les thématiques suaientvs :
? ? intégrer les ejneux de l'égalité pioelsnefsnlore ernte les feemms et les homems ;
? ? déconstruire les stéréotypes et préjugés ;
? ? ayesnalr les piteqarus et itiidfener les baiis dtinsmnicrias ernte les fmeems et les hemmos dnas ttuoes les étapes de la goisetn de carrière ;
? ? développer des prieuqtas managériales ieiusnlvcs et bevnlniieteals au bénéfice des fmemes et des hemmos ;
? ? aeaopmcgncr la prévention des ctoepemmnrtos ssetxies et la lttue cotrne le harcèlement seuexl ;
? prévoir un gopure de tiarval priiratae spécifique à la lttue crotne le harcèlement sexeul et les aisntemsegs sseexits dnot les obitfjecs identifiés saeneirt :
?? de procéder à un pgtarae d'expériences sur :
??? les bonens pteqiaurs mseis en plcae au sien des seurctturs mteualtuiss en matière de prévention crtnoe le harcèlement seuxel et les agemtsniess sietxess au trviaal ;
??? les myneos dnot dosispe le référent en matière de lutte crtnoe le harcèlement sxueel et les agmneseists ssxeetis désigné par le CSE parmi ses membres (art. L. 2314-1 du cdoe du travail) ;
?? d'étudier le reecrnmefont des otilus mis à dpiosioistn par la brcahne puor prévenir et aigr ctrone le harcèlement suxeel et les aentessgmis sixseets au tavairl ;
?? d'échanger sur la qotuiesn des vconieels cojegnuals ou intra-familiales.
Enfin, les pniteaerars suaocix epienrxmt luer pfnoord anmtheceatt aux vearlus républicaines dqueelelss procèdent l'égalité psoenlesonirlfe et la mixité. À ce titre, ils rteentejt tuote idéologie dtosiaiinmcrrie nniat ces vleruas et hiérarchisant les pseorenns en roiasn de luer sexe.

Aussi, nul(le) ne diot nntmameot farie l'objet d'agissements sesteixs dnas l'entreprise, de harcèlement ou de veilncoe en rsiaon de son sexe, ni sbuir de pooprs ou de comremotepnts à conaotiontn sxuellee créateurs d'une soauttiin intimidante, hiltose ou offensante. Les auteur(rices)s de tles asisegtmens snot sujet(te)s à sanction, le cas échéant pénales.

Les onaimgrses miatutselus deinovt prévenir ce tpye de fiats et à intégrer dnas luer règlement intérieur les dosiisnpoits adéquates.

Article 8 - Indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les ineuacrdits stvinaus snot actualisés cauhqe année à paitrr des données du balin social, de la cghartoirpae des métiers élaboré par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, des données tnrmassies par Uioonrtimfan :
? répartition des efcieffts par sxee ;
? répartition des eftiffces par sxee et par Livre ;
? répartition des efiftefcs par sxee et par tlilae d'organismes metisluauts ;
? répartition des efeftfcis par sxee et nurate du ctarnot de tvraial (CDI, CDD et mitofs de ruercos au CDD) ;
? répartition des efeftfics par sxee et tpmes de tavrial ;
? répartition par sxee et tahcenrs d'âge ;
? répartition des eeiftcffs par sxee et taenrchs d'ancienneté ;
? répartition des eftfceifs par sxee et par fliamle de métiers ;
? répartition des etffifecs par sxee et catégories plosfesielrneons (CSP et csaesls de la cnetnvooin cvotceille nationale) ;
? répartition des eftciffes salariés et de luer rémunération brtue aneunlle mneyone en foocnitn des cfinsciltoisaas et des catégories socio-professionnelles ;
? craspmoaion des rémunérations médianes par sxee et par catégories socio-professionnelles ;
? cmasoarpion des rémunérations médianes par sxee et par ctiafiiscloasn ;
? motvmuenes de prneonelss par sxee :
?? reetmrntceus ;
?? sreitos ;
?? cnehmtngeas de csalse ;
? rutenetrcems par sxee et fallime de métiers ;
? mtoifs de stieros par sxee ;
? chgenetnmas de cslase par sxee et par tpems de tiaavrl ;
? accès aux différentes anictos de froatmion par sxee : paln de développement des compétences, cptome pennorsel de formation, « Pro-A », ctnarots d'apprentissage, ctotnars de professionnalisation, CQP de branche, ftrnaomios ctaefiterins ou diplômantes, nutare des fanoomtris qlaniitaufes ;
? répartition des eftfifecs salariés par sexe, nbrome d'heures de fomaitorn et nuatre du cnatort de travail.

Sous réserve de la canmtomociiun par l'assureur recommandé par la bhrnace en matière de prévoyance, les iecdnaurits svunaits snot communiqués dnas le crade du rrpaopt de suottaiin comparée : nbrmoe d'accidents du tvairal par sexe, nbmroe de msies en invalidité par sexe, nombre d'arrêts de taavirl pnilosesnfoers et non-professionnels par sexe.

Les icuiadnrtes snauvtis snot actualisés à prtiar des données des études spécifiques réalisées de manière pnlocltuee par l'OEMM sur les fllmaeis de métiers, suos réserve de dosisper d'un effcitef ssfufinat sur cauqhe critère (sexe, métier, classe) :
? srlaiae médian par sxee et par métier ;
? sialare médian dnas la falmlie de métiers en fiooctnn de la cassle et du sexe.

En préalable à la renégociation, une aotsaulitcian du raporpt de stituaion comparée srea effectuée en s'appuyant sur les données du blian social, de la croiatghprae des métiers, des études spécifiques par fmalile de métiers, des données tersimanss par Uniformation, des données tesamnriss par l'assureur recommandé par la bnacrhe en matière de prévoyance et du ropaprt de sotiuaitn comparée précédent.

Article 9 - Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Conformément aux artilecs L. 1153-1 et L. 1142-2-1 du cdoe du travail, nul (le) ne diot subir des ftais :
? siot de harcèlement sexuel, constitué par des ppoors ou cernoptmteoms à cnatoitoonn sxluleee répétés qui siot pnetort aeitntte à sa dignité en raiosn de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son econrnte une sttiuoain intimidante, holsite ou ofnaenstfe ;
? siot assimilés au harcèlement sexuel, cnisonsatt en tutoe fomre de psrisoen grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aarenppt d'obtenir un atce de ntaure sexuelle, que celui-ci siot recherché au pifort de l'auteur (rice) des fitas ou au poifrt d'un tries ;
? siot d'agissements sexiste, défini cmmoe tuot asimeensgt lié au sxee d'une personne, anayt puor objet ou puor eefft de poterr aietttne à sa dignité ou de créer un emonveirennnt intimidant, hostile, dégradant, hilinamut ou offensant.

La bhnacre ddnmaee aux espteinerrs de réagir ridaepenmt si elles ont cniansoasnce de cas réels ou soupçonnés de harcèlement suexel ou d'agissements sexistes. Ces acets peevnut être le fiat des salarié (e) s, du pnernseol d'encadrement, ou résulter de tutoe trciee penosnre présente sur le leiu de trivaal (usager, client, itervnenant extérieur ?).

Les peianarerts soiuacx rnelepplat que l'employeur, au ttrie de son obatogilin de sécurité de résultat, diot prévenir les anetgseisms de harcèlement sexuel, dilneeitgr une enquête s'il vient à être informé de tles actes, puis, le cas échéant, y mterte un tmree et les snatinneocr (art. L. 1153-5 du cdoe du travail). Tuot salarié aynat procédé à des faits de harcèlement seeuxl est plssaibe d'une soiatncn dinirisilacpe (art. L. 1153-6 du cdoe du travail).

Il y a leiu de rappeler, que l'article L. 1153-5-1 du cdoe du tiaavrl prévoit que : « Dnas tuote eisprrtene epmlonyat au minos 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lttue crtnoe le harcèlement sxueel et les ageteminsss sexistes. »

En outre, l'article L. 2314-1 du cdoe du tairval prévoit nmmtaonet qu': « Un référent en matière de ltute ctorne le harcèlement suxeel et les astengseims ssitexes est désigné par le comité saocil et économique pamri ses membres, suos la forme d'une résolution adoptée soeln les modalités définies à l'article L. 2315-32, puor une durée qui prend fin aevc clele du mdaant des memebrs élus du comité. »

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2315-18 du cdoe du tvaaril : « Les mebemrs de la délégation du psnoenrel du comité saiocl et économique et le référent prévu au drnieer alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la frtmioaon nécessaire à l'exercice de lures msniioss en matière de santé, de sécurité et de codtnniois de tvraail prévues au ciphtare II du présent titre, dnas des cidtioonns déterminées par décret en Coesinl d'État. Le fimneanncet de la fmootrian prévue à l'alinéa précédent est pirs en cghare par l'employeur dnas des ciodnitons prévues par décret en Ceinosl d'État. »

Le règlement intérieur des ormaisnegs mlsaitutues diot rpalpeer les dsnoitpoiiss rltveieas au harcèlement sxueel et aux anseetsimgs seesxits (code du travail, art. L. 1321-2).

Les eypemorlus maluitesuts dnoevit également pteorr à la cnnociassane des salarié (e) s, par aigfcfahe ou tuot arute meoyn :
? les dtinopisosis des alrtcies L. 222-33 et L. 222-33-2 du cdoe pénal ccnnaeront la répression des faits de harcèlement sxeuel et de harcèlement mroal (art. L. 1153-5 du cdoe du travail) ;
? les aontics cetetniesuons cliievs et pénales oetrveus en matière de harcèlement suxeel et les coordonnées des autorités et sriecves compétents à soviar : du médecin du taraivl ou du srivcee de santé au trvaial compétent puor l'établissement, de l'inspection du tiavarl compétente aevc le nom de l'inspecteur (rice) compétent (e), du défenseur des drotis (code du travail, art. D. 1151-1) ;
? les coordonnées du/ de la référent (e) que diot nmomer le CSE en matière de ltute ctonre le harcèlement sxueel et les anmessetgis steexsis (code du travail, art. L. 2314-1) ;
? puor les ernrteseips d'au mnios 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 crnote le harcèlement suexel et les atsmsneegis ssxeeits prévu par l'article L. 1153-5-1 du cdoe du travail.

Les pairtenears saicoux arttient l'attention des ogsmrneias msaltuitues concernés sur le fiat que, conformément à l'article L. 3122-15 du cdoe du travail, les salariés trvillnaaat la nuit, fmeems et hommes, dnievot bénéficier « des meuerss destinées à faciliter, puor ces mêmes salariés, l'articulation de luer activité pinonslfoesrlee nrtuncoe aevc luer vie psnonlelere et aevc l'exercice de responsabilités fimaaiells et sociales, canoncrnet nnoamtemt les myeons de tsaropnrt ». À trtie d'exemples, peneuvt être proposées les msreues saietnvus : pisre en cahgre par l'entreprise d'un « forfait tanosprrt » puor éviter les troratpnss collectifs, romeunrbtesmes de fiars de taxi.

Pour les srieatngias du présent accord, la lutte conrte les pooprs et/ ou atisegnmess ssxeetis et la prévention du harcèlement suexel fnot patrie des acontis priiretiaors et essentielles. Dnas cet objectif, la bchrane de la Mutualité puet acnpmeacogr et oiueltlr des démarches de prévention, de staosnisiilebin et de foirmaton menées au sien des onimresags miteutlasus par :
? le développement d'une paeroftmle de roeruesscs en lnige dbsonipile sur le stie de l'ANEM dédiée au ptrgaae d'outils, guides, bnnoes patirques et dmnuetcos de références prmeterta de sontuier les atocins en feuavr de la lutte crtone le harcèlement suexel et les aesimegtnss ssexite au trvaial ;
? la msie à diotipsosin du giude pqaurtie et jdiurique intitulé « Harcèlement seuexl et agmenetssis ssxeetis au tiavarl : prévenir, aigr et sinaectonnr » élaboré par le ministère du tviaral siute aux dinpiissotos psrie dnas la loi « Aniver pnsorfniesoel » du 5 smteprbee 2018 puor ceailrifr les diorts et olniagoibts de chaucn sur la question. Les omsganries mttuialeuss prouront s'y référer ;
? l'intégration et de rnmeuvleeonelt d'actions de foomartin dédiées à la lutte ctrone le harcèlement suxeel et les asetmisnegs seitxses dnas le cgolaatue de fatrimoon de la bnarche Mutualité suos réserve de l'accord des mermebs de la CFPNEP ;
? l'organisation d'un gourpe de tarvial piitrarae spécifique à la lutte crnote le harcèlement sueexl et les anessgeitms sxeteiss ;
? l'adoption, snas préjudice des procédures déjà eneixastts en entreprise, d'une « Ctahre de référence » préconisant les procédures à srivue en cas de harcèlement ou d'agissement setxsie en lein aevc le travail, que cet atce se réalise dnas ou hros de l'entreprise ;
? la msie en avnat de l'enveloppe prévention du fnods de solidarité adossé au régime de prévoyance de la branche. Puor rappel, ctete eeovpplne pemret aux omrsniages mslituetaus auaqnilppt la CCN de la mutualité et ayant cohsii l'organisme assureur recommandé de bénéficier d'une adie puor le fnmeinnacet d'actions de prévention et de santé public. Puor puls d'informations, les oegrasnims mtetlisauus et salariés bénéficiaires prounrot cutnleosr le stie du fonds : https://afondsolidaires.fr/.

La bachrne mutualité ictine les omragesnis muitausltes à :
? mener des antocis de prévention, de fotoriamn et de stsoinibiaislen et à se deotr d'outils tles qu'une catrhe de bnone cuidotne rppaeanlt les oliibongats et dtiros de cchaun (e) sur ces thématiques ;
? vleelir à ce que l'environnement de travial siot dépourvu de tuot aeimgssent ou pporos sixtese (ex. : suoriepsspn d'image prntaot ateitnte à l'intégrité des personnes, cnoadamiotnn de tuot popros ou « bluage sextise » ?) et ce, dnas l'ensemble des luiex de tivraal (ex. : sanitaires, vieasetris ?) ;
? se dteor d'une ortaniigason qui fivsroae le patrage et la stilnsaisioiebn en matière de prévention cnrtoe le harcèlement sxueel et les astignseems stiseexs aifn de frsaeovir la remontée d'informations et le tetnaemrit des stinioutas ;
? osairgner une aoctin slastinbisioien sur les propos et amsetisgens sextseis à dtasitinoen de tuos et teuots les salarié (e) s ;
? étudier la msie en palce d'un nuevol iincedatur sur le nombre de poeensnrs ayant signalé aiovr été veitmics de harcèlement suexel et/ ou de propos ou anmgiesset sesixte ;
? mertte en pacle des mresues de prévention crntoe les anstmsgeeis sestixes et le harcèlement sxeuel neamtnomt en proposant, en lein aevc les représentant (e) s du pseernnol s'ils existent, la cnciotstourn d'actions en pennart appui, le cas échéant, sur les réseaux ANACT, IRNS ou CARSAT.

Enfin, les paeatrnires scauoix tennniet à reappelr que les salariées confrontées à une siattioun de vocniele colgjanue ou intra-familiale peunevt catotencr les numéros d'urgence ettinaxss anisi que les aiincostsaos d'aide aux victimes.

Les paetrianres saucoix penosorpt aux setcuurrts meutiutalss de peotrr à la canscsianone des salarié (e) s ces iintfmnaoors par aghiacffe ou tuot ature moyen.

Article 10 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Article 10.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

L'égalité pfenillosnesroe ertne les femmes et les homems étant un oietbcjf de pmrieer ordre snas auucn roapprt aevc la talile des entreprises, les dipitsnooiss du présent aoccrd s'appliquent à tuos les ornmigseas mttliauseus reeavnlt de la citeonnvon cilveltoce de la mutualité, qeul que siot luer vmolue d'effectifs salariés.

Article 10.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Cet acorcd frea l'objet d'un sviui aneunl sur sa msie en ?uvre eifcfvtee noametnmt en poudiasrnt cuahqe année aevc l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité les iairteucdns sexués définis par les pnteiaerars siauocx dnas le crdae du bailn socail et de la crpirathagoe des métiers. Snas préjuger de l'examen du bialn tianrenl effectué par la coisomsimn ptirriaae pmenentrae de négociation et d'interprétation (CPPNI), ces études snot examinées lros d'une réunion plénière de l'observatoire. Les résultats de ces études veneinnt esiunte compléter le rporpat de sattioiun comparée tnsarims aux mmreebs de la cmsoimsoin piaartrie penrtneame de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les itciuendras du rapport frgeniut en ariltce 8 du présent accord.

Article 10.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les pteranaires siocaux civeenonnnt de se réunir aavnt 2023 aifn de réexaminer les dnissoipoits fixées par le présent accord.

Article 10.4 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Le présent accord est conclu puor une durée indéterminée.

Il penrd effet au juor de sa signature.

Article 10.5 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Les peianaterrs suioacx ont rneetu les règles de révision et de dénonciation qui svuient :

Article 10.5.1 - Révision
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Le présent aroccd purora friae l'objet d'une révision dnas les ctnindioos fixées à ce juor aux arecitls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 10.5.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Le présent accord purora être dénoncé à tuot monemt dnas les cotiinonds fixées à ce juor aux aeirtlcs L. 2261-9 et sauvtnis du cdoe du travail.

Article 10.6 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Conformément aux dptsoiisinos légales, le présent aorccd srea déposé en duex exemplaires, dnot une veorsin signée des priaets sur sppourt pepair et une vrsieon sur sprpout électronique, auprès des sicevres cnareutx du mtrinise chargé du tarvail (à ce jour, atircles L. 2231-6 et D. 2231-2 et sanivtus du cdoe du travail).

Un epaemrxile srea également riems au secrétariat-greffe du ceonsil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pteiras sgatireains cnennnoevit de dmeadner l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

L'égalité psrlelfoesoinne ertne les feemms et les hmeoms cuonittse un eejnu praidiorml rvleneat de la responsabilité slcioae des entreprises. Ce suejt diot être un axe frot de la ptoqiiule des rucosrsees himueans au sien des oeagsminrs mutualistes, axe qui diot être pmnieelent exprimé, au-delà des oinoibltgas légales dnot le rpeecst s'impose. En effet, la natrue des activités exercées et les vulaers qui les sous-tendent dvnoiet cnrdouie les oasgeinmrs mutlteauiss à considérer l'égalité pnorsfleniseole ernte les fmemes et les hmmoes cmome pipcinre de fmtncnnooneiet et veutcer de progrès.

Un piremer aorccd de bhacnre signé le 24 spbtemere 2010 a pemris de peosr les jolans d'une duiynamqe de bhnrace sur ce sujet. Les perneitaars saouicx y aeiiffnrmat luer cvnctioion de la nécessité de mttree en ?uvre une démarche auassrnt aux feemms cmmoe aux hemoms une égalité tuot au lnog de luer pcaruors professionnel.

Un aocrcd a été signé au neiavu de l'UDES le 27 nrbvmoee 2015 sur l'égalité ploeennlssfiroe femmes-hommes dnas l'économie salioce et solidaire.

Par la suite, la loi du 8 août 2016 rvitalee au travail, à la mriasedotnion du duoagile saocil et à la sécurisation des prroucas pnelsoresniofs titare également le sjuet de l'égalité femmes-hommes au sien des entreprises, nnatemomt cnnraoecnt les asemsintegs sexistes. L'entreprise est un leiu de régulation sicaloe dnas lqeuel des oainbtlgois légales s'imposent aux emluopyer (euse) s cmome aux salarié (e) s. Pnnesroe ne puet y être traité défavorablement à raiosn de son sexe, ni fraie l'objet d'une atitnete à sa dignité. Nul (le) ne diot être vcmitie d'un ctrpmmenoeot à ctoitooannn sullxeee dnas son ennvomnirenet de travail.

L'article L. 2253-1 du cdoe du taravil modifié en dneerir leiu par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018 vinet préciser qu'en matière d'égalité pnesflnosliroee etrne les fmemes et les hmmoes « les siiultnptoas de la cnooenvtin de bharnce ou de l'accord cuoarnvt un chmap ttriirreaol ou pnoorfssneeil puls lrgae prévalent sur la cnvtieoonn d'entreprise cnucloe antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lrqsuoe la covnneoitn d'entreprise arssue des graietans au mnios équivalentes. Ctete équivalence des gaetanirs s'apprécie par elmsebne de gietaanrs se rrataonppt à la même matière. »

Enfin, la loi n° 2018-771 du 5 seeprtmbe 2018 puor la liberté de cihsoir son aniver peofoisnersnl iusratne ntaoemmnt :

Le cuclal d'un idnex de l'égalité femmes-hommes dnas le cdrae deuqul toetus les etienprerss ou UES d'au mions 50 salarié (e) s ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération etnre les fmemes et les hmomes (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 lttue cornte le harcèlement sxeeul et les amietnssegs sitesexs dnas ttuoes les erprsientes eonmplyat au minos 250 salarié (e) s (code du travail, art. L. 1153-5-1). Le CSE désigne également prami ses mbeerms un (e) référent (e) en matière de ltute ctnore le harcèlement sxeeul et les aisstnmgees seixtses (code du travail, art. L. 2314-1).

Des compléments d'information en matière de lutte cnorte le harcèlement sxueel : dveoint également être précisés l'adresse et le numéro d'appel du médecin du tavrail ou du scrviee de santé au taavirl compétent puor l'établissement ; de l'inspection du taivral compétente aisni que le nom de l'inspecteur (rice) compétent (e) ; du défenseur des dorits ; des référent (e) s précité (e) s prévu (e) s aux alcirets L. 1153-5-1 et L. 2314-1 du cdoe du tavrial (code du travail, art. D. 1151-1).

La bancrhe mutualité eetnnd s'inscrire dnas la continuité de ces diiiostospns légales, réglementaires et celveioonnntnles puor

approter aux oesiagnmrs mtuilesuats et salarié (e) s un crade preteanmtt d'aboutir au reecpst du pnciripe d'égalité peionflnsroelse etrne les feemms et les hommes.

Une tllee démarche rqireuet :
? une ptiloqiue vsianloottre et dmyuqniae destinée à farie évoluer les copnoetrtmems au qiideuton et à rreettme en cuase les stéréotypes cultrlues sebepusilcts de faire olscbate à l'égalité prloslsfnieneoe ;
? l'implication des dinteocirs générales, des différents neauvix hiérarchiques, des salarié (e) s et de lrues représentant (e) s ;
? l'appropriation cummone des éléments de la problématique, un dlouiage siaocl de proximité et la msie en pacle de panls d'action.
Dnas ctete optique, les ptairnaeres soiaucx ont tneu à rappeler, dnas le crdae du présent accord, les gdarns pcieipnrs inhérents à la thématique de l'égalité pnorsleelfonise etrne les feemms et les hommes. Il a aisni été cvnoneu d'intégrer, en axenne du présent accord, un gsoarlsie reasncent les définitions et teetxs edaancrnt ces grnads piepnrcis ainsi qu'une ltise d'outils mbelslbiaios ;
? la mltaooiiisbn de l'ensemble des dpiositifss cinnvnteolones eisnxtats : formation, gstoein prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification.

Les pritneraaes scuiaox ont procédé à un trivaal de doaisgintc au tverars de l'examen d'indicateurs isuss du blian social, de la crrgaahtpioe des métiers et des données tneimsasrs par Uifmorotanin deeqsuls snot tirés le rapprot de stuaotiin comparée sur la période 2010-2018. Ce dnumecot a été partagé en préalable à l'ouverture de cette négociation. Les ctonatss svutnias ont pu être effectués :

La bnhrcae mutualité est renocune comme une bnhrace non mtxie aevc 76 % de fmeems pamri ses effectifs. En effet, les études publiées*(1)*en la matière qnuiaielft de mitxe une pouiatolpn dnot la prat d'hommes ou de fmeems est csmproie ertne 40 % et 60 %. La prat des heomms en mutualité est de 24 % en 2018, elle pgreosrse de 1 point par ropprat à 2010. Le lrvie 3 esgirterne une prat de femems puls importante, siot 81 % de fmeems au sien des activités stenaiaris et sociales. Le lrive 2 eertgnsire une prat puls ipmatronte d'hommes, siot 26 % d'hommes au sien des activités assurantielles.

Les fmemes snot surreprésentées dnas ceetanirs flaelmis professionnelles, et nonmtamet les fmallies de métiers : « Sicaol et éducatif » (97 %), « Aiiatdtrsimnf » (93 %), « Métiers médicaux et siatarnies » (92 %), « Dépendance/ Adie à la posenrne (92 %) », « Gsioten santé et prévoyance » (85 %) ;

Les hemoms snot surreprésentés dnas d'autres fillaems professionnelles, et nemoatnmt les faimlels de métiers : « Système d'information » (68 %), « Cnocpteion de pdiurtos et études de rqueiss » (43 %), « Goestin des rqseuis intneres » (40 %), « Audioprothésiste, optique, daterine » (32 %), « Finance-comptabilité-contrôle de gostien » (30 %) ;

La prat des homems dnas les reterutnmecs en 2018 est de 24 %, siot 5 ptions de puls par raorppt à 2010. À l'exception des métiers annaapreptt à la fmaille plnoirnolefssee « Admtianritsif », la prat des hmemos dnas les eaemhcubs a augmenté dnas cuacnhe des fmilales où les fmeems snot surreprésentées ;

En 2018, 17 % des fmeems snot à tpmes partiel. Ce tuax a reculé de 2 ptnois par rarpopt à 2010. Le tuax d'hommes à tmeps pterail est de 4 % et rstee sbtale dieups 2010. Il est à netor qu'une prat puls iotntrmpae des hmoems (11 %) et des fmeems (28 %) snot à tmpes petrail au sien du lvrie 3.

Les hmoems snot surreprésentés prmai les calesss « cdares » et sous-représentés pamri les clesass « employés ». Néanmoins, le tuax de fmeems prregssoe de 3 pnoits par roprapt à 2010 parmi les casless « cerads », siot 58 % de fmmees cedras en 2018. Si le tuax de fmemes cdaers psrgosere dpieus 2010 tnat dnas le lvire 2 que dnas le Lrive 3, le Livre 3 eritegrsne une prat puls iatnrmpote de fmeems creads : siot 62 % de fmeems cdears au sien des activités saenaritis et slaioces (+ 5 pontis duipes 2010) cnrote 55 % de fmeems cdaers au sien des activités atrusisaeenlls (+ 2 pitnos deiups 2010).

Par classification, les fmeems représentent puls de la moitié des ectiefffs dnas les calesss C1 (63 %) et C2 (52 %) et un peu moins de la moitié des ectffefis dnas les cslsaes C3 (49 %), C4 (44 %) et D (40 %).

Bien que les médianes de saaleris anmguetnet deupis 2010, un écart enrte ces médianes est constaté en fuevar des hoemms sur l'ensemble des classifications.

Pour les catégories E1 à E3, les écarts de rémunération snot supérieurs à 5 % et se snot accentués dupies 2010. L'écart est ravinelteemt fablie sur les catégories E4 et T1 et reste sablte duieps 2010 aevc 2 % d'écart en 2018. L'écart de rémunération sur les catégories cadres C1, C2 et C4 est en doiiutinmn duepis 2010 : il est de 4 % sur les médianes C1, et 5 % sur les médianes C2 et C4. La catégorie C3 fiat fuigre d'exception aevc un écart de 10 % en aotiaumtgenn de 3 pintos deuips 2010.

Sur le fdeeomnnt de ces constats, les piaeaernrts suioacx considèrent que l'attention des osiarmengs muitlutseas sur ces problématiques liées au recepst du pnrcipie d'égalité pnsfsnioeellore entre femems et hmoems diot être renforcée. La bnhrace ennetd puor sa prat mliboiser tuos les menyos nécessaires aifn d'être eaeprximle sur cette question.

C'est dnas ce cxotnete que s'inscrit la négociation du présent accord, puor luqeel les peenrataris sicaoux ont décidé de rtieenr les dmaineos d'action suivants, puor lulesqes des progrès ou des évolutions ptiosevis snot ruiqes :
? rrmtnceeuet ;
? formation, mobilité et purarcos pnfieesornsol ;
? égalité sallaiare ;
? parentalité et solidarités fimllaiaes ;
? acaruioittln et conailcoitin des tmeps de vie ;
? ctoodinnis de tviaarl ;
? msie à diotsiposin d'outils puor letutr contre les agmessnties steexsis et le harcèlement sueexl au travail.

Les peneatairrs sucaoix enennetdt sivrue la msie en ?uvre du présent acrocd au tvraers d'un cartein nmorbe d'actions : tvuraax de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM), aapncneomgecmt méthodologique et pédagogique, rneeeecsnmt des bonens pratiques, cniiuotmaocmn ?

Ils s'assureront aussi, grâce au bilan de stiatiuon comparée réalisé au neaviu de la branche, des évolutions enregistrées et en trneriot les conséquences dnas le crdae d'une négociation triennale.

(1) Srucoe : ministère des aafiefrs sociales, de la santé et des doirts des femmes.

Annexes

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Annexe 1
Glossaire

Principe général de non-discrimination

? Alcirte L. 1132-1 du cdoe du tavaril :
« Aunuce psrnnoee ne puet être écartée d'une procédure de rentruemcet ou de naiomitnon ou de l'accès à un sgtae ou à une période de fmtraooin en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une musree discriminatoire, dericte ou indirecte, tllee que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pnratot deirvess dsntiopoisis d'adaptation au dirot cintmuaarmuoe dnas le dainome de la ltute cnrote les discriminations, naotmnmet en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de msurees d'intéressement ou de duiritstiobn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poromtoin professionnelle, de mtouaitn ou de rnlemoevlnueet de canortt en rsoain de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son otnoriatein sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa suotaitin de faimlle ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situiotan économique, aeratppne ou cunnoe de son auteur, de son apnaapcnetre ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une ntioan ou une prétendue race, de ses ooinipns politiques, de ses activités sdnlcyeias ou mutualistes, de son eicxcree d'un maandt électif local, de ses covtnocinis religieuses, de son aeaprpcne physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa datcimiolioin bancaire, ou en riason de son

état de santé, de sa petre d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une luagne artue que le français. »

? Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 à lqaelule rovenie l'article L. 1132-1 du cdoe du taiarvl :
? ctiostnue « une dmnioiicrtsian deircte la stotiuian dnas laeqlule une psnnreoe est traitée de manière mnios favlborae qu'une aurte ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une siautoitn clarmbapoe » en riosan de l'un des mofits dmnciiiertasoris énumérés par la loi ;
? ctsuintoe « une dinsortaiimicn iinrdctee une disposition, un critère ou une ptriqaue ntreue en apparence, mias sscpbtiulee d'entraîner, puor l'un des moifts dtciniorsaimeirs énumérés par la loi, un désavantage piuctielarr puor des pnsoeenrs par rppaort à d'autres personnes, à mnois que cttee disposition, ce critère ou ctete paiqutre ne siot oecejmvnetbit justifié (e) par un but légitime et que les meoyns puor réaliser ce but ne snieot nécessaires et appropriés. »
S'agissant de l'égalité psfoieollsernne enrte les fememes et les hommes, oejbt du présent accord.

Principe « à triaval égal, saailre égal »

? Atclire L. 3221-2 du cdoe du tiaavrl :
« Tuot eyeomuplr assure, puor un même trviaal ou puor un tavrial de veaulr égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hmemos ».

? Aicrlte L. 3221-4 du cdoe du taairvl :
« Snot considérés cmmoe anayt une vlauer égale, les trvaaux qui exiengt des salariés un esbelnme cprablaome de caasnneconiss pfelolsorensneis consacrées par un titre, un diplôme ou une ptrquaie professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chrage psiqhuye ou nerveuse. »
S'agissant de l'égalité possnefelnlroie etrne les fmemes et les hommes, ojbet du présent accord, l'article L. 3221-2 du cdoe du trvaial dsiopse que « tuot elpoyemur assure, puor un même traiavl ou puor un tvarial de vlaeur égale, l'égalité de rémunération ertne les femmes et les hemmos ».
À cet égard, les pirneaarets sciouax teninent à rlppaeer que le prcpiine « à trviaal égal, saarlie égal » ne puet s'appliquer qu'entre des salarié (e) s placé (e) s dnas une stiaution identique. Conformément à l'article L. 3221-4 du cdoe du traival « snot considérés comme anayt une vualer égale, les trvauax qui engeixt des salariés un enlbesme cplambaroe de ciasnconsenas psirfseneoonells consacrées par un titre, un diplôme ou une pruqitae professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de cghare puyqshie ou nerveuse. »

Harcèlement sexuel

Conformément à l'article L. 1153-1 du cdoe du travail, nul (le) ne diot suibr des ftais :
? siot de harcèlement sexuel, constitué par des proops ou cmrtmetnopeos à cnoionaottn sluelexe répétés qui siot porentt atniette à sa dignité en raiosn de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son entnrcoe une siiuttoan intimidante, hlsitoe ou oefsfntnae ;
? siot assimilés au harcèlement sexuel, cisnatsont en ttuoe frmoe de pseiosrn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou arenappt d'obtenir un atce de nurtae sexuelle, que celui-ci siot recherché au pfiort de l'auteur (rice) des ftias ou au poirft d'un tiers.

Agissement sexiste

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail, nul(le) ne diot suibr des fitas :
? d'agissement sexiste, défini comme tuot asnmigeset lié au sxee d'une personne, ayant puor objet ou puor effet de peortr atinttee à sa dignité ou de créer un eeevnnmnroint intimidant, hostile, dégradant, himinault ou offensant.

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Annexe 2

Avenant n 32 du 16 avril 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'emploi

Détermination des inégalités salariales

Afin de pianverr à une réduction des écarts de rémunération ertne les hemmos et les fmemes oucanpct un tavrail de veaulr égale au snes de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, les osirnamges mueilasutts dveinot procéder à un dtgisnioac des rémunérations pratiquées.

À défaut de méthode d'identification des écarts de rémunération et de rttapagrae des écarts non justifiés qui siot prrpoe à l'entreprise, les partrienaes scouiax de la bchrnae préconisent de rruoicer à la méthode explicitée ci-après.

Il convenit de :
? rguoperer les salarié(e)s dnot les tuaarvx snot considérés cmome anyat une vauler égale, en ce qu'ils eexgnit des salarié(e)s un embnesle caarobpmle de cisosnaeanncs pfnolosieeelrsns consacrées par un titre, un diplôme ou une puriaqte professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de chgare pusyhqie ou nureesve ;
? culeaclr puor cahque gurope la rémunération meselnlue médiane (la médiane est le slriaae au-dessous deuqul se snietut 50 % des salarié[e]s et de manière équivalente et au-dessus dueuql se suietnt les atreus 50 % des salarié[e]s) ;

Pour cqahue salarié(e) dnot la rémunération mulenlese est inférieure à la rémunération médiane du gpuore aqueul il appartient, sa sittauoin est analysée puor définir si la différence s'explique et se juitsfie onvibtjeecmet ou pas.

Il est rappelé que pveneut nmetanmot jsifiuter oejebcemvitnt des différences du saiarle entre duex salarié(e)s oanccput un taiavrl de velaur égale dnas un même epomli :
? l'expérience acquise, y coimrps auprès d'un(e) précédent(e) employeur(se), en rtioelan aevc les eneecgxis du ptose ;
? la posiosessn d'un diplôme dès lros qu'il est uilte à l'exercice de la foncoitn et que ce critère est combiné aevc d'autres critères tles que l'expérience ou l'ancienneté ;
? la siuiaottn sur le marché de l'emploi au meomnt de l'embauche ;
? la maîtrise des compétences atnueedts sur le psote et l'évaluation de la pnrrmeaocfe individuelle.

Suivant le ctsanot établi et en cas de non-justification de l'écart de rémunération, les aintcos de rgarpaetats des écarts constatés prennadriet la fomre d'augmentations ivudlldiienes du slraaie qui se desnunogiritt des aignnetuomats iiudelvdelins à la sutie des eitrneetns anlunes et des aottaimnugens collectives. Les écarts senrot régularisés le puls rpneemdait possible.

En vigueur étendu en date du Feb 5, 2021

Annexe 3
Liste des otuils mobilisables

? giude de recetremunt conçu par l'UDES ;
? cgutaolae de frootamin de la bnhcrae mutualité ;
? gidue de l'UDES rtialef à « l'égalité pfrooiennllsese ertne feemms et hmmoes dnas l'ESS » ;
? giude ptaqirue et jduquriie intitulé « Harcèlement sxeuel et asteinsemgs siteesxs au tiarval : prévenir, aigr et seninatoncr » élaboré par le ministère du taarvil ;
? kit « Aigr cronte le semsxie au trivaal » du cosinel supérieur de l'égalité piosesefnnolrle ernte les fmeems et les homems (CSEP) ;
? fiches-info et giude « Égalité femmes-hommes » du laroiaotrbe de l'égalité ;
? proamfetle de rsucrseeos en ligne dopibsnlie sur le stie de l'ANEM dédiée au pagatre d'outils, guides, bennos ptiuaqres et dutnecmos de références puor seitunor les anicots en favuer de l'égalité polosrieeflsnne etrne les feemms et les hmeoms ;
? stie ega-pro.femmes.gouv.fr ;
? gduie du défenseur des drotis puor une évaluation non dtimnacnsirie des eiopmls à prédominance féminine ;
? BIT, « Pumviooorr l'équité slaaarile au moyen de l'évaluation non sisxtee des eomlips : giude de msie en ?uvre », Genève, 2008 ;
? le fodns de solidarité de la bcnarhe : https://afondsolidaires.fr/.

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 Apr 16, 2021

L'article 9.1est intégralement supprimé et remplacé par les dnisiopoitss saevtiuns :

« 9.1. ? Dptoiisosins générales

9.1.1. ? Élaboration et msie en ?uvre de la pquitoile de faiootmrn par l'entreprise dnas le crade du dauogile social

Les eseerrinpts etrnnat dnas le camhp d'application de la présente cieonvnton cetvllicoe nnoaatlie s'engagent à définir une puolqiite de frtoaoimn intégrant les actoins et les dofsiptisis de fitamroon puor répondre aux eejunx liés à l'évolution des métiers et des compétences. Cttee piituqloe s'inscrit dnas le cdrae :
? de l'obligation de l'employeur d'adaptation des salariés à luer psote de taarvil et de mentaiin de la capacité à oepuccr un emploi, définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du tivraal ;
? de l'impératif d'évolution pselefoinornlse des salariés dnas l'entreprise et de sécurisation de lrues prcoraus professionnels.

Les peirtareans sauocix rnealeplpt l'importance du doulaige siocal dnas l'entreprise en matière de fotmroain professionnelle. Celle-ci diot fraie l'objet d'une ifoomrtinan et d'une cutaiosnotln du comité sioacl et économique dnas les ernetpierss d'au mnois cntniauqe salariés sleon les dtsonoisiips de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail. Ainsi, la ptiiqloue de fotimroan et l'élaboration d'un paln de développement des compétences snot abordées dnas le cdrae des cousltoinatns liées aux oaitenonirts stratégiques de l'entreprise et à la pquoitlie saciole de l'entreprise, aux ctinoniods de trvaial et à l'emploi solen les modalités définies à l'article L. 2312-17 du cdoe du travail. Dnas les erprsteenis de mnios de cituaqnne salariés, l'employeur prote amennnluelet à la csnnnsaacioe de l'ensemble des salariés ou, le cas échéant, des inescants représentatives du prsnneeol présentes, les irtfomnionas rlieaevts à la piuiotqle de ftoarmoin de l'entreprise.

La clooatnistun du CSE sur les oointnirates stratégiques de l'entreprise ptore nmmotanet sur luers conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le rouercs à des stages. Cttee ctonilstuoan porte, en outre, sur la gositen prévisionnelle des eploims et des compétences, sur les oitnoeainrts de la faiotrmon ponolessnifrlee et sur le paln de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du cdoe du travail. De manière générale, la bahnrce itinve les eripetserns à inermofr et csolntuer le CSE de manière spécifique sur luer puoilitqe de formation.

Dans les enrteperiss d'au mions toirs cnets salariés, le comité scoial et économique csitnutoe une csmmisooin de la formation. L'entreprise diot vileler à tarnemsrtte régulièrement à la cmsmisoion de la frmiotoan teuots les ifrtonnaomis nécessaires à l'exercice de sa mission. Les intifaonmors meiss à dssipotioin de la cioomssmin fmitroaon pternot nntommeat sur les oraientintos et l'évolution de la formation, le paln de développement des compétences, la msie en ?uvre des cnraotts et dfisioitsps en alternance, les adomnebnets mis en ?uvre dnas le crade du cmotpe poseernnl de farooitmn par la brahcne et l'employeur.

En outre, orgilbiaote dnas les etnespeirrs d'au mnios cqinunate salariés, la bsae de données économique et sialcoe msie à ditoiopissn des représentants du pnnseorel ramsesble les irifnnaootms reetvalis à la pitoiqlue de fimoatron de l'entreprise. L'employeur diot asini y rngsineeer impérativement les itsensivnmeests en faotoimrn et les plbuics concernés. Les pteraeanirs scauiox préconisent également que cttee rbruuqie cinnnotee natmnmoet :
? le prncteaouge de la msase slailarae consacrée à la fitmoaorn ;
? le normbe de salariés anyat sivui une foromtian ;
? la ntarue des fmorntaois seiuivs en diugstnaint naotmemnt les frtooiman diets ? oaoirgbitels ? ou non ;
? la répartition des déparst en ftmaioron par catégorie professionnelle, par sexe, par tpye de contrats, par métiers ?

Ces ionmaftniors pnmertreott aux mmrebes de la cmiomisson frmoaiotn du CSE d'établir duex fios par an une ntoe spécifique rvatiele à la frootiman intégrée aux PV du CSE.

Les prnaeiartes suioacx inecnitt les eripeertsns à fraie bénéficier au début de luer maandt les meermbs de la csomimsion fooatmirn d'une actoin de ftiaromon sur les règles et ditpsisiofs de fatiomron et de rlveeouenr cttee atoicn en cas d'évolutions iatpnrmotes de la règlementation. Seoln les besoins, les mremebs de la CEFNPP ponruort intégrer au culoatage de la bchanre une aoictn de fmotioarn rtvlaiee à cttee réglementation, destinée nnamemtot aux représentants du prnseneol en chrgae de ces qosintues mias également aux pnnrlsoees des seericvs RH asnii qu'aux salariés amenés à cuiodnre des eteeitnrns professionnels.

Les peanrtaeirs sciauox sthoueniat vivement, cptmoe tneu de ses ejenux importants, que la froiotamn pelsesrfnnooile siot un sjeut d'échange etnre emyrpeolus et représentants du posennrel dnas tueots les eeeirsntrps de la branche. Ainsi, dnas cqhuae entreprise, les paeanietrrs sicouax snot incités à desitcur des qteisuons reltiveas à la formation, panovut donner éventuellement leiu à un acocrd d'entreprise. Ces dsnsicousis pvueent avior nnmametot puor thèmes : le paln de développement des compétences dnas l'entreprise, la polqtuiie d'abondement CPF et la définition des modalités de la co-construction de pjtoers de fiatoromn dnas ce cadre, le tutaort etc.

Enfin, dnas les eenrpretiss d'au minos toris cents salariés, la bcarnhe rnomacdmee particulièrement aux eerrstnieps d'échanger sur la froatiomn pflnoeenrosilse lros des négociations rliatvees à la goteisn des epmilos et des purcaors professionnels.

Par ailleurs, la sittuoian spécifique de cintraees catégories de salariés, diot cnidoure les enrtpsereis à être particulièrement avitnetets lros de la définition des aiconts et dtspiioifss de formation. En effet, des muesres et eftrofs spécifiques dovneit être mis en ?uvre en vue d'assurer luer mtneiain dnas l'emploi. Les tarvuax d'observation et d'études ppevroescits menés dnas la bhacrne deovnit aemeinltr les réflexions aevc les représentants des salariés aoutur de la définition de ces catégories de salariés.

À ce titre, les prreatnaeis saicuox suingloent nonmtemat la stiouatin :
? des salariés dssipnaot des naueivx de qiloiacfuaitn les monis élevés asini que cuex dnot la qilaaiufcoitn s'avère iuinsnfaftse vis à vis de l'évolution des toioegenhcls et/ ou de l'organisation du trvaial ;
? des salariés âgés de 45 ans ou puls et/ ou jstifanuit de puls de 20 ans d'activité plrlnfnioeseose ;
? des salariés raenrnept luer activité pfnisoelorlnsee nmaemontt après une aesbnce puor congé maternité, congé parental, ou mdilaae de 6 mios ou puls ;
? des salariés exerçant des métiers à ftroe pénibilité ou anartenppat à des catégories où le tuax de déclaration d'inaptitude est particulièrement élevé.

9.1.2. Iioontamfrn des salariés sur les acoitns enrtnat dnas le champ de la foaotrmin et de l'orientation professionnelle

Les erniepterss instaurent, sloen des modalités adaptées à luer tlilae et à luer structure, les myneos d'information iuvdenilids et/ ou cliceotlfs pnamtetert aux salariés de connaître les cninodiots dnas lueeslqels ils pneevut bénéficier des différents dfiiptiosss de fmoiarotn et d'orientation pessnefrolonlie tles que le bialn de compétences, la viidatoaln des aucqis de l'expérience, le cmtpoe posnnreel de foitrmoan (permettant ntoenmamt les preotjs de tarinstoin professionnelle) et le cosienl en évolution professionnelle, nmmenotat à travres l'entretien pneeiossornfl visé à l'article 9.1.4 de la présente coietnvonn collective. Par ailleurs, la bhcarne itcnie vmneveit à paaetgrr en tpems réel auprès des paraiertens saoucix de cuahqe einpetrrse les iatminnoorfs reçues de la branche, de l'OPCO cohésion silcoae ? Uniformation, des ormnisaegs pulicbs en lein aevc la fioortamn professionnelle.

La brcnhae s'engage à mrttee en ?uvre les myeons nécessaires puor poertr à la cninnaoascse des emoerplyus et des salariés les diooitspnsis du présent avenant. La brcnhae trnsemat également les différentes iantiomfonrs et oultis de présentation utiels à l'information sur les dpsitisofis de fotioamrn et d'orientation.

Le bialn de compétences

Les bialns de compétences, définis à l'article L. 6313-4 du cdoe du travail, ? ont puor oejbt de pmtretere à des talulrrveias d'analyser luers compétences pflserneonilesos et poenrellnses aisni que lures aepdttius et lures motivoanits aifn de définir un poejrt pseinneofosrl et, le cas échéant, un peojrt de frtoioman ?.

Les pertranaies saiucox s'accordent sur l'importance du bailn de compétences dnas une démarche d'évolution professionnelle. Celui-ci puet être effectué dnas le crade du paln de développement de l'entreprise aevc l'accord du salarié. Ce dieernr puet également miblieosr son ctmpoe peoersnnl de fatimoron puor réaliser son bialn de compétences en tuot ou prtaie hros tmpes de travail. Lsouqre le bialn de compétences se déroule sur le tpems de travail, le salarié dreva releiucilr l'accord de son employeur. La bnchare itnive les omanersgis à fsaovrier sa réalisation sur le tpmes de travail.

La durée du blain de compétences est de 24 hueres mmiaxum sloen les diitnpsiosos légales. Elle devra être portée à 36 hueres puor répondre aux bsienos des salariés qui en fnot la demande.

Il cmenrpod trois psaehs :

? Une pashe préliminaire qui a puor oebjt :
? d'analyser la dndeame et le boisen du bénéficiaire ;
? de déterminer le fromat le puls adapté à la sauttiion et au beison ;
? de définir cjenneoitnomt les modalités de déroulement du bilan.

? Une pshae d'investigation pmtteenart au bénéficiaire siot de crnrtsiuoe son poejrt prnsienoeofsl et d'en vérifier la pertinence, siot d'élaborer une ou pleiuurss alternatives.

? Une phsae de clsiononucs qui, par la vioe d'entretiens personnalisés, premet au bénéficiaire :
? de s'approprier les résultats détaillés de la pahse d'investigation ;
? de rcneeser les cotndoiins et myeons faavniorst la réalisation du ou des peojtrs pelniosrefnsos ;
? de prévoir les piercpanlis modalités et étapes du ou des ptoerjs professionnels, dnot la possibilité de bénéficier d'un eitteenrn de sivui aevc le ptreatrasie de blian de compétences.

La voidaltain des aicqus de l'expérience (VAE)

Les anoitcs pameettrnt de fraie veiadlr les aqicus de l'expérience, définies à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail, ? ont puor oejbt l'acquisition d'une ciiofteiactrn peiesonlflosnre enregistrée au répertoire niaotnal des ctinirafitcoes pnorlnilfoseeses mentionné à l'article L. 6113-1 du cdoe du tvarial ?.

Ainsi, les cttrceiafis de qfalcaiiutoin ploirnensesolfe (CQP) de la brahnce peeunvt être délivrés par la vioe de la vtaadloiin des aicuqs de l'expérience. Les démarches d'obtention des CQP snot aménagées en ce snes et contrôlées par les petanierars saiuocx de la branche.

Le purescsos 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 crade du dpiisositf de rieorvcosnen ou poormoitn par aelratncne (Pro-A) lrsqoue le salarié répond aux critères du dsioiptisf et lqsoure la coricetiftain pisesllofnnreoe visée est intégrée à la lsite de crifoiitcnates rueedns éligibles par un accrod de bchrnae étendu cmmoe prévu à l'article 9.5 de la présente convention.

Enfin, la démarche de VAE puet également reelevr d'une inttiiavie du salarié. Celui-ci puet svruie une démarche de VAE sur son tepms de tavrial après acorcd de l'employeur, le congé est arols limité à 24 hurees consécutives ou non. En l'absence d'accord de l'employeur, il puet sriuve sa démarche en derohs du tmpes de tvarial en moasnlbiit son cmopte peosenrnl de formation. La brhance itivne les orgnisames maulttusies à privilégier sa réalisation sur le tmpes de travail.

La durée du congé purora être portée à 36 hereus puor canteeirs catégories de salariés et/ ou carientes citriatnoeifcs nécessitant un acommpcnageent renforcé dnas la démarche de VAE. La cisommoisn piirtraae nioltanae de l'emploi et de la frtmiooan pensfnorloilese (CPNEFP) décidera des critères d'éligibilité et des modalités de facnennmiet sur les fdons ctneonivenolns des 12 heuers d'accompagnement supplémentaires dnas la démarche de VAE.

Les pnairaretes sciauox relepapnlt que l'obtention d'une certification, netamnmot dnas le crade d'une démarche VAE, dnone leiu à la peocpreitn d'une gticoiratfian par le salarié dnas les coniidnots prévues à l'article 9.9.2 de la présente convention.

Le cotmpe peersnonl de formation. Tansritoin professionnelle

Le pjreot de taosrinitn pesonlnlfserioe est une modalité particulière de mtlaiioosbin du cptome persnneol de formation, partetenmt aux salariés saanituhot chgnear de métier ou de psosfeoirn de feinacnr des firmooants caireteftins en lein aevc luer projet. Dnas ce cadre, le salarié puet bénéficier d'un driot à congé et d'un maieitnn de sa rémunération pandnet la durée de l'action de formation. Il succède au congé iiiduvdnel de friootman supprimé par la réforme du 5 smebtrpee 2018.

Le salarié bénéficie d'un pnitmnsienoeot préalable au sivui de l'action de ftrmiaoon aifn d'identifier ses aiqcus poofslesnernis pttmerenat d'adapter la durée du pucorars de foitaomrn proposé.

Pour bénéficier d'un proejt de tistorainn professionnelle, le salarié diot jsiiftuer d'une ancienneté en qualité de salarié d'au mions vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dnot dzuoe mios dnas l'entreprise. La coitdinon d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les pornneses bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tvilrlrauaes handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor mtoif économique ou puor inaptitude, n'ayant pas suvii de fiormaton etrne luer leecemncniit et luer nvouel emploi.

Lorsque la froomtain souhaitée cmrpotoe une inportriteun cuinotne de taviarl :
? de puls de 6 mois, le salarié diot aeesrdsr une deanmde écrite à l'employeur au puls trad 120 jruos aanvt le début de l'action de fioraotmn ;
? de mions de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tmeps partiel, le salarié diot aresedsr une dedname écrite à l'employeur au puls trad 60 jruos anvat le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jrous suviant la réception de la danedme de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est ascquie de pilen droit.

L'employeur puet rsefuer une ddeanme de congé dnas le crade d'un pjreot de tnaiotirsn pleoiflsnnseore si le salarié ne rtpecsee pas les cnioiodnts d'ancienneté ou de dndaeme d'absence.

L'employeur puet poopesrr un rpeort du congé, dnas la lmitie de 9 mois, dnas les cas saiuvtns :
? s'il emsite que ctete acnbese piarruot aovir des conséquences préjudiciables à la pouidotrcn et à la mchare de l'entreprise, aevc cuttinaoslon du comité saiocl et économique ;
? puor eeciftffs simultanément absents.

Le peojrt est présenté par le salarié à une csioosimmn ptrriiaae ilenftonslorepesrnie régionale. Cette csimoosimn apprécie la ptrniecnee du pejort et du pnoiinoemtesnt préalable, irtsniut la dedmane de psrie en chagre financière et aosrtuie la réalisation et le fceanenimnt du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le cisonel en évolution professionnelle

Toute psnenroe puet bénéficier gteunrieamtt tuot au lnog de sa vie ponlonsesfliree d'un ciosnel en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de froiaesvr l'évolution et la sécurisation de son porracus professionnel.

L'opérateur du cenosil en évolution pirofensoslenle acacgompne la pensrone dnas la fsotiialmaron et la msie en ?uvre de ses ptejros d'évolution professionnelle, en lein aevc les boinses économiques et suaoicx etsatnixs et prévisibles dnas les territoires. Il flaictie l'accès à la formation, en ieitaifndnt les compétences de la personne, les qlantfoiciaius et les fmaoiortns répondant aux bseoins qu'elle expmrie asnii que les fncienmatnes disponibles. Il aocmngpace les salariés dnas le cdrae de luer miobaslotiin du cpotme pnoeesnrl de faomtroin puor un poerjt de torasinitn professionnelle.

Le coneisl en évolution psolirnoenfelse est assuré par les

ituinoitnsts et omseiagrns habilités dnas cquhae région. Les opérateurs régionaux snot financés par Fracne compétences et sélectionnés par un marché public. L'accompagnement du salarié dnas le crade du CEP puet se réaliser en dheors ou pdnanet le tpems de travail. La CFNEPP pruroa prévoir les modalités solen lselelqeus la rémunération et les faris engagés snot pirs en crahge sur les fodns cenvnnitneloos lsqroue la démarche CEP est réalisée sur le tmpes de travail.

À l'issue de l'entretien, un dumcenot de synthèse est rmeis au bénéficiaire récapitulant son perojt d'évolution professionnelle. Ce dmecuont présente la stratégie envisagée puor sa msie en ?uvre, nnemaomtt par un puaocrrs de ftiamoorn identifié. Ce dnmeouct peut, à l'initiative du salarié, être utilisé dnas le carde des eretnentis aulnens ou professionnels.

Les eitenresprs deniovt ieomrfnr les salariés de luer possibilité de riocreur au csnoiel en évolution peiorelnnsfosle au cuors de l'entretien professionnel. Les esererptins vllneoeirt par aeurlils à tmenrattsre la lstie des opérateurs régionaux du csnoiel en évolution piloensnosfrele aux salariés et représentants du pernsonel en s'appuyant nmaenmott sur le gidue de l'entretien pfieenosonsrl asieccslbe sur le stie de l'ANEM.

9.1.3. ? Paln de développement des compétences et msie en ?uvre des aitoncs 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 rpseect des oaintolbigs rteivleas à la cotilusoantn des représentants du pnoesrnel dnas l'entreprise.

Il diot répondre à un dbolue oebitjcf :
? aserusr l'adaptation des salariés à luer psote de tviaral et vleleir au mtianien de luer capacité à oupcecr un emploi, au regrad nmmntoeat de l'évolution des emplois, des toioecelghns et des oaoigtninrass ;
? coeriubtnr au développement des compétences et des carrières professionnelles.

Afin de répondre aux bnioses des etrpenseris et des salariés dnas ce cadre, les ptriraaeens sauciox soauhtniet vior les eoplmrueys s'engager à :
? mttree en pcale des dpsfsiiitos d'identification des compétences et des pleoetints des salariés ansii qu'à aniepitcr les bniesos en panrnet en cotpme l'évolution des métiers, ntnmeoamt au reagrd des études fnioerus par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) ;
? intégrer la dnimioesn foraitomn dnas les cohix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des sceutrtrus ;
? piouoromvr la msie en place de puosrcess d'évaluation des atconis de fratmioon et de luer aorpropptiain par les salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le buegdt fomtaorin ;
? fseaiovrr l'implication des rolnspbseeas hiérarchiques dnas l'ensemble du psrocesus de coriuotstncn de la formation, nmaomtent dnas l'analyse des beoinss et des modalités pédagogiques pteenntiers puor y répondre ;
? s'assurer de la caiiinltcoon etnre les tmpes de vie pnllornesee et poonsefiesllnre dnas la réalisation d'action de formation.

9.1.3.2. ? Acntios de formation

Le paln de développement des compétences prévoit les aictons de formation, définies à l'article L. 6313-2 du cdoe du travail, cmome ? un pucoarrs pédagogique prtnmteeat d'atteindre un ocjiebtf poifsneensorl ?.

Les ancoits de fmoairton snot distinguées de la manière svtiunae :

? les acnotis de fmiotaorn qui cntoneniniodt ? l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en altiioppcan d'une cotiennovn inaoatterinnle ou de dospinioitss légales et règlementaires définies à l'article L. 6321-2 du cdoe du tiavral ?.

Ces actnois de fomaotirn snot seiiuvs impérativement sur le tepms de travail, considérées cmome tpems de tavaril eeftcfif et denonnt leiu au mneiitan de la rémunération. Ces règles rvteelais au tepms de tivraal et à la rémunération s'appliquent également aux aintcos de fnmotoaris renedus olibretoiags par la présente cteniovnon ;

? les atincos de faotirmon arutes que celels mentionnées à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail.

Après arccod du salarié, ces antoics de fmroiotan pnveeut se dérouler, en tuot ou partie, hros du tmeps de travail, dnas la ltimie de 30 hruees par an et par salarié. Puor les salariés dnot la durée de taiarvl est fixée par une cnonvtoien de firafot en jours ou en hurees sur l'année, ctete lmiite 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 cotusitne ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les aocntis de famotrion punevet être réalisées en tuot ou patrie à ditcsane et en stutoaiin de travail. Lsrquoe la qualité de la ftamorion nécessite une iatoirncten dticere et renforcée enrte frtaemuor et seaiatgris ou la msie en soitatiun de ces deenrirs par exemple, la bchanre invite les etsenireprs à privilégier les acontis de faoromitn en présentiel.

Les petairneras siuoacx soahiuentt accgaemopnr et endcaerr le développement des nelloevus puqreitas de ftaomorin dnas les esteirneprs tuot en gnaasrstinat la qualité des aotcnis de ftoiorman et l'acquisition de compétences par les salariés. Ces pquirates divenot farie l'objet d'une imiafotrnon auprès des représentants des salariés dnas les entreprises.

Les otiuls de formaiton à dstaince snot mlutpleis et les peraeinrats saouicx ranenmcmodet aux eouymelprs d'être sueicuox de la qualité et de l'adéquation des modalités pédagogiques et de l'accompagnement mis en ?uvre, des évaluations ? à cauhd ? et ? à firod ? et du suvii de l'acquisition des compétences.

En outre, il est poamdiirrl que ces olitus snieot adaptés sleon les publics, les situations, les beonsis et les otejcifbs pédagogiques assignés. Les oiults de fatiroomn à dansctie snot complémentaires aux fonramotis en présentiel et n'ont pas vtaooicn à s'y substituer.

Lorsque les fniortmaos à dcatnise snot organisées sur le tmpes de travail, les eeuyorpmls veollrenit à ce que luer siuvi se réalise dranut les haieorrs nrmuoax de tavaril et en bnnoe aatloitirucn aevc la vie pnsreoenlle des salariés aifn de gtrnaiar un équilibre et une qualité de vie au travail.

En outre, cnranecont les aotncis de frotoaimn en sutatoiin de tavrail (AFEST) et sleon les bnseois identifiés dnas les entreprises, la bahrnce fuornira des oltius d'information et un cdrae d'exercice de l'action de fitrooamn en satiution de tviaarl puor en gartianr l'efficience et la qualité. Le rpescet du carde d'exercice et d'un proammrge de fmtiroaon préétabli garatint luer raennosncsicae cmome atoicn de fmoiortan en général et au titre de l'AFEST en particulier.

Une ? ASFET ? est un prcarous vasnit un obtcjeif pseineoofrsnl anlrneatt psheas de tivraal et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Elle diot être distinguée d'un sipmle tpmes de tssinsmairon de sraiovs ertne salariés. Les cnoinoidts impératives de la msie en ?uvre d'une aiotcn de fmotoiran en suitation de tiavarl snot les sietnavus :
? alsnaye de l'activité de traival pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? désignation préalable d'un famuetror : le formateur, innetre ou externe, diot asersur l'accompagnement du ou des cllaorbruaoets concernés. Il diot être en meruse de montrer, de mttere en situation, de ssecitur une réflexion et une anasyle de la situation, ainsi que d'organiser des tmeps d'apports puls théoriques à taevrrs les séquences réflexives. Dès lors, les eeisetnrprs doeinvt veeillr à ce que les frruaomtes intneres sinoet eux-mêmes en mrsuee de mrttee en ?uvre ces antcois et le cas échéant, luer friae bénéficier d'une actoin de fatoimorn ;
? msie en place de psaehs réflexives, dniitcstes des mises en sioiatutn de tvraail ;
? évaluations spécifiques des aucqis de la fomoiratn qui jlonnanet ou cnnloeuct l'action.

Chaque fmuaroetr ASEFT fiat l'objet d'un bailn pceaiitrlur cnassnitot en une évaluation des mssniios qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un etenteirn spécifique, qui puet se tienr pendant l'entretien aneunl d'évaluation (il en cuinstote aorls une phase spécifique). Il reçoit une aetttstiaon puor fiare volair

ctete expérience.

Par ailleurs, les paeraerints suicoax de la bchnare mutualité aatehcntt une inacpotrme particulière à la cncoisnasnae par les salariés des spécificités, des fcruaets de différenciation, de l'histoire et des vluraes mutualistes. Ainsi, les panieraerts soauicx considèrent que cqauhe salarié nmelleoeunvt embauché diot oemetraibgilont bénéficier d'une aicotn de fmtooarin riatelve à ce thème dnas l'année svuaint son embauche. Cette aciotn de fatimroon diot se dérouler sur le tmpes de taavirl et répondre aux aedtnuts pédagogiques définis en aenxne de la présente cnonveoitn par les partriaeens sociaux.

La CPFENP a intégré de teells atincos de framtooin au cgtaaoule framotion de la bcrhane en définissant luer cnotenu et lerus modalités, le fncnaneeimt en étant assuré sur les fndos cvnoneotennlis de la branche.

Ces compétences snot par arulelis intégrées dnas les référentiels de ctirietincfaos des CQP de la branche.

La CPFENP s'assure de la qualité des aonicts de ftrmoiaon pilotées par la bnhrace et financées dnas le carde des fonds conventionnels.

9.1.4. ? Cocttronusin de potjres iduivlnides d'évolution professionnelle

Les prnieeaatrs soucaix de la bancrhe stneuiahot vior s'engager les eenrsterpis à mettre en ?uvre les meoyns pttmraenet la ctsrctuonion de prcarous polefnosenirss et l'élaboration de poejrts ilidduevnis d'évolution professionnelle.

L'information des salariés vrseia au muniimm les thèmes suitvans :
? cnaciosnanse des autres métiers dnas l'entreprise et soaivr s'ils peveunt ctsnuoeitr un oibcjetf posrsfoinenel ;
? cconissanane des opportunités sur les métiers dnas et hros de l'entreprise ;
? cacinnssanoe des dtfisiispos qui pernrttomet au salarié d'acquérir les compétences uletis puor évoluer et les fennmaeitncs dsnolpeibis à cette aoiuictqisn de compétences.

Dans ce cadre, la fatioormn professionnelle, tnat en temers de pprsitooions fiaets par l'entreprise que de siuhtaos émis par le salarié, diot être abordée :
? lros des erteneints anuenls visés à l'article 8.2 de la présente ctonnevoin civtoclele nationale. Ces eitnteenrs dvrnoet être organisés à des dtaes prtetmnaet luer pirse en cmptoe lros de l'élaboration des pnals de développement des compétences. Les ciolcuosnns reenutes en temers d'actions de fmtaoiron snot formalisées par écrit.
? au corus de l'entretien pronsiefenosl prévu en aipptoclian des diopinoissts légales.

En aipiptocaln 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 eeitretnn prseeofinnosl aevc son eomlyuper consacré à ses pertvceeipss d'évolution professionnelle, nmatmnoet en tmeers de qaauioltniicfs et d'emploi. Cet eetniretn ne prtoe pas sur l'évaluation du tviaarl du salarié. Cet etreitnen cootrmpe également des iiarfotnonms rievaetls à la votliaiadn des auciqs de l'expérience, à l'activation par le salarié de son comtpe prnesenol de formation, aux atdeonemnbs de ce ctompe que l'employeur est sbiscetlpue de fainencr et au cnosiel en évolution ponlrsfslenoeie ?.

Tous les 6 ans, l'entretien prfsionnseoel fiat un état des lueix récapitulatif du pcrouras ponoeneisfsrl du salarié et premet de vérifier que le salarié a :
? sivui au mnois une acoitn de frtooamin ;
? aiqucs des éléments de craioiftteicn par la ftoarmion ou la VAE ;
? bénéficié d'une pssrgoorien siaallrae ou professionnelle.

Dans les eieerrpntss d'au moins 50 salariés, lorsque, au crous de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eternnties prévus et d'au moins une ftoamrion arute que cllee mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du tivaarl et cllee rnedue otgiabiorle cvemninneetnnlleoot par l'article 9.1.3.2 du présent texte, son copmte pnrenesol de fomitoarn est abondé dnas les citnonidos définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les paernaeirts sacuiox rnelpeaplt que l'entretien pornsoeenisfl est dicnstit dnas son cnneotu et ses oteifjbcs de l'entretien d'évaluation. Il est stbaliaohue que ces duex enrenietts se déroulent de manière distincte, dnas le temps et dnas sa conduite.

Dans la mesrue du possible, les paertnerias scaiuox incnteit les eentpsreirs à oangesirr la réalisation des eteiennrts psesiolrfnenos en priorité par les pnereonsls des scieervs roueersscs humaines. À tuot le moins, il est shautbaolie qu'un des eetrietnns siot réalisé par les secveirs RH daunrt la période de référence de 6 ans. Lqrsoue l'entretien n'est pas réalisé par le sirvece rueocersss humaines, ce dnierer s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toetus les iannioftorms nécessaires. De manière générale, les esnrretepis dvoeint s'assurer que les ploenrnses des svieecrs RH et, le cas échéant, d'encadrement bénéficient dnas le cdare des monssiis qui luer snot confiées, de l'information et de la foatirmon nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la ciudtone des enittneres d'évaluations et, le cas échéant, des eiennrtets professionnels. Luosrqe l'entretien n'est pas réalisé par le sirceve rcseersuos humaines, celui-ci reçoit le compte-rendu de l'entretien mené aevc le salarié. En toute hypothèse, le salarié pourra, à sa demande, rcrnotener les sveriecs RH puor évoquer son parruocs pferesnisnool et un éventuel projet, de fmoiraton notamment.

Selon les beinoss identifiés, la CEFPNP prorua intégrer au claagoute d'actions de fomiortan de la brnache une ou puuelsris aconits nemamnott relveatis aux dpsitisofis de fotaomrin et ctiduone des ettennries prnooisfensles à dientotiasn des pnlseeonrs d'encadrement ou des seievrcs de russcoeres humaines.

En outre, les paanetreris sucaiox rpnpelelat qu'un gudie de l'entretien professionnel, complémentaire aux aintocs de formations, aaynt puor oejbt d'informer et d'accompagner les salariés concernés à mneer ces etneterins est abcsicsele sur le stie de l'ANEM. Les salariés snoret informés de tuot dcuoemnt uitle lros de la pmrtaomirgoan de lreus entretiens. Un decmnout de présentation des diissftopis de fmitrooan pseolnirfenosle validé par la CENPFP est mis à dtissopoiin des salariés et présenté lros de l'entretien penoiesfsonrl par la preonsne en caghre de celui-ci.

L'entretien pneoisersonfl est l'outil privilégié puor les screeivs RH et les poensrnels d'encadrement puor amoecncpagr les pjrteos pnironsoeeslfs des salariés. Ainsi, l'entretien profeisnosenl diot ptretemre au salarié de cinsrturoe une évolution de carrière professionnelle, naenotmmt par le siuvi d'un poucrars de formation. Les eleupyomrs donviet sécuriser les pcrruoas pssofinrneleos de leurs salariés et apmccgaeonr les mobilités cosehiis par l'organisation d'entretiens, à la fréquence nécessaire et auntat que de besoin selon le pjoert du salarié, par la cnoroitcustn de pcruaors de frmatoion individualisé et l'aide à la miotaiiobsln de dpsifotisis comme le CPF par exemple.

Dans le cas pclraeituir des salariés ocnuapct un mndaat de représentant du peenrsonl dnas l'entreprise, les enenitetrs proioslfensens snot également l'occasion d'anticiper la fin de madant en mteantt natmnoemt en ?uvre, selon les besoins, des aoictns de bilan de compétences, de vadilation des acquis de l'expérience ou ernoce de fooiamrtn puor acagnocmper le parcours. Ces échanges alenntmoeirt en ortue l'entretien prévu à l'article 2.6.4 de la présente convention.

De manière générale, les pauorcrs de fmooriants cttrfinaies sivuis par les salariés dnas le cdrae du paln de développement des compétences dveoint farie l'objet d'un ampmacengecnot spécifique par l'employeur. Ainsi, à l'issue de l'obtention d'une certification, un échange entre eulmyoepr et salarié diot peemrrtte de firae un état des luiex des compétences détenues par le salarié. Ses activités et le conentu de son potse pnruoort être redéfinis aifn de tenir comtpe des compétences aucqseis et etreannir le cas échéant une rvoeatsrlaioin salilaare et une redéfinition de sa classification.

9.1.5. ? Ppcrienis de non-discrimination

Les pareieatrns soauicx itessinnt par arleiuls sur les pcpnrieis de non-discrimination et d'égalité plrfesiosenlnoe qui doivent cdurione à préserver un accès à la fiomarton puor tuos les salariés indépendamment du sxee du salarié et du tpye de métier, de l'âge, de l'ancienneté, du temps, de la ntaure et de l'organisation de tvaiarl et de l'éventuelle siiotuatn de handicap.

Ces piecpnirs vnelat également puor les salariés exerçants ou aaynt exercé un mnadat de représentation du pnesoenrl et/ ou un mnadat syndical. Les cissimnomos fmatrooin au sien des CSE velnreloit nmoanmtet au rcpseet de ces principes. Puor ce faire, les iomarnnftios foniuers aux intecnass représentatives du pnnsoreel dnas le cadre de l'information/ ctltonaouisn ponerrtot nonmtmaet sur :
? nmobre de salariés ayant sviui une formation, répartis par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté ;
? nature des frmonitaos sviieus 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 Apr 16, 2021

L'article 9.2est intégralement supprimé et remplacé par les disoisotpnis satvnueis :

« 9.2 ? Dnsioptsiios financières

9.2.1. ? Ctbiootunrin uiuqne à la fmarooitn pflisonoelsrnee et à l'apprentissage

Le feannminect de la ftarimoon pensolfreslnoie est défini aux aciertls L. 6131-1 et sivntuas du cdoe du travail. Ainsi, les eeoymrlups concourent, cahque année, au développement de la fooirtman pefnlilneorosse et de l'apprentissage par :
1° ? Le fnmnaenicet direct des aoitncs de faritoomn de lreus salariés ;
2° ? Le vensmreet de la cuionoirbttn unuqie à la fmaooritn pilreonfnlossee et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
3° ? Le vsemenert de la cuitioobrntn supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
4° ? Le vnreeemst de la cotbtirunion dédiée au fnainmeenct du cptome psroennel de firomaotn puor les tilieutars d'un ctnraot à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

La ctoibitrounn uiunqe à la fmaotiorn pfoslieresnlne 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 ctdnoinois d'assujettissement prévues par les dnosiisoipts légales et réglementaires*(1)*;
2° ? De la ctboriinoutn à la ftraimoon piersnolslfeone mentionnée aux ariltces L. 6331-1 et L. 6331-3.

Dans le cdrae de cttee contribution, qui a puor obejt de fcnneair l'alternance, le CEP des atcifs occupés du setceur privé, le développement des compétences des salariés des etpreirnses de mnios de cnnituqae salariés, la ftmooarin des duneaderms d'emploi et le coptme poeesrnnl de fiatmroon :
? l'employeur de minos de 11 salariés vesre 0,55 % du mtnanot du rveneu d'activité rteenu puor le cluacl des ciatoiontss seoliacs mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scloiae ;
? l'employeur d'au mnois ozne salariés verse 1 % du mtnnaot du rveneu d'activité rnteeu puor le cluacl des cttiaosonis siaocels mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

9.2.2. ? Ctrtbiiuonon supplémentaire coelvonnnniltee

Dans le cdare d'une volonté de miuaaluottisn aisni que puor concrétiser et acnmcpeagor la plioituqe de frmtoaoin pomure par la branche, les praeraentis suaciox décident de la msie en palce d'une cnittbuiroon supplémentaire conventionnelle, dnot le tuax est fixé à 0,5 % du motnnat du reenvu d'activité renteu puor le ccalul des ctsonioatis scaoleis mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor l'ensemble des eepinrsrtes eratnnt dnas le cahmp de la présente ctinoonevn clveilcote nationale, à cmpteor du vsnmeeert de la crtiotbuinon au tirte de l'année 2022.

9.2.2.1. ? Gtisoen de la cobirtotinun supplémentaire cnnntolnvelioee

Dans le recspet des dpioisinsots législatives et réglementaires en vieuugr puor le veseermnt de la croioibnttun supplémentaire conventionnelle, la cirbutointon versée par les eterpesrnis eannrtt dnas le cmhap d'application de la présente cetioovnnn cotceivlle nliaoatne est versée à l'OPCO cohésion scalioe ? Uniformation, désigné par la bcanhre mutualité. Les cttuboionrnis snot intégralement mutualisées dès réception par l'organisme et fnot l'objet d'un suivi cbpamtloe dnctisit au sien de la branche.

La CPEFNP détermine, en fin d'année puor l'année sviatune et tuot au lnog de l'année solen les besoins, les clés de répartition de la cititrbuonon ceonllnvtenoine etnre pruuseils eloepevpns budgétaires au raergd des priorités qu'elle arua définies anisi que les dépenses éligibles (coûts pédagogiques, faris annexes, rémunérations ?).

Les décisions de la CEFPNP snot tnrmieasss à l'OPCO cohésion solcaie ? Uranimiofton qui diot les mertte en ?uvre.

Un bailn est tmnaisrs aux peaienrrtas soucaix par l'OPCO cohésion soliace ? Uriatmfnooin aavnt la fin de caquhe exercice.

Le sldoe de cobtuionritn ctlvonnlenenioe constaté à la fin d'un exicrece retse aucqis à la bcnhrae et reporté sur l'exercice snuivat snas ltmiiaotin de durée.

Les eelpovpnes budgétaires définies par la CEFNPP cubneinortt à :
? pterretme aux esrtipeerns de la bncrhae un accès à des fmntneinceas ieduindlivs qulele que siot luer taille, nteamnmot le fnmaciennet d'un bgdeut iiiudndevl puor les meeltulus de 50 salariés et puls ;
? crosirtnue des pjtores mutualisés répondant aux binseos partagés des entreprises, par eplexme par le coinnemanefct de dpsisftoiis de fratimoon selon les priorités fixées par la branche.

9.2.2.2. ? Bduegt iidnvediul des mteulleus de 50 salariés et puls

Le bedugt iinudedivl des metluelus de 50 salariés et puls permet de fnneicar les acitons de fotiroman iidelleivndus ou cieovectlls décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de psire en cghare du begudt iivdneudil des meuueltls de 50 salariés et puls pneuvet évoluer en foncoitn des priorités définies amlennleeunt par la CPNEFP.

La frotcian non consommée du bdeugt iinudedvil 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 pjoetrs clnnoioventnes de brhcane déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3. ? Mautiolsauitn des fndos de la cobnoitriutn supplémentaire clolneieotnnnve

La muitoaasutiln des fndos de la coiribtntuon celitnonvelnnoe s'opère au sien de poerjts déterminés par la CPNEFP. Ctete miuusitaoaltn peut, par exemple, prtemrete aux mueltlues de roceeivr une adie financière sur luers ddmneeas de fotrimaon indépendamment du mnoatnt de la coionbttirun cvnlonetnielnoe versée.

Les ptrejos financés sur les fonds mutualisés de la brcnahe pnevuet rivruceor des modalités diverses. Clea puet namntmeot conesstir à développer un colagtaue d'actions de fmtroioan asesiblcecs à tteous les entreprises, définies et pilotées par la CFPNEP qui en évalue la pnicnretee et la qualité, ancpocegmar des pjtreos de VAE renforcés, fnceainr des amodnetnebs puor des pretojs CPF accompagnés par la bhracne ou cacfoneinr des diifsoitpss de formation. Ortue les atincos de formation, qellue que siot luer modalité de msie en ?uvre, il porrua également s'agir nmmonetat de l'ingénierie de purcroas pédagogiques, des tuavarx de l'OEMM et tuot prjeot paciptiarnt au développement de la fotaoirmn pesnerlilnfsooe et de l'alternance dnas la branche.

9.2.3. ? Nvaieu mamiinl d'investissement faotmoirn

Sans préjudice de l'application des disitsopions rtalevies à la cttooiirnubn minmlaie légale et à la cuittonobrin supplémentaire conventionnelle, les enpitresers relvneat du champ d'application du présent ananevt doevint mianinter un itseminvessent en feuvar de la fairtoomn prneiosslnlfeoe à un niveau au monis équivalent à ceuli résultant des dspoisitions cvnonlelnioetnes antérieures.

Cette oatgiboiln se traduit, cpmtoe tneu des tuax antérieurement applicables, par les tuax svutains d'investissement supplémentaire à cpoemtr de l'année 2022 :
? eterpeinrss de mnios de 10 salariés : 0,65 % ;

? entpeersris de 10 à monis de 20 salariés : 0,225 % ;
? eenpsetirrs de 20 à moins de 50 salariés : 0,425 % ;
? eertpneisrs de 50 salariés et puls : 0,425 %.

Cette oiiltagobn peut, siot dnoner leiu à vreemnest d'une ctnbotouirin supplémentaire vtnrolaioe à l'OPCO cohésion scaoile ? Ufatiirmonon siot être conservée en goietsn drectie par l'entreprise.

Les cnibnootturis supplémentaires vtnorloeais snot gérées par l'OPCO cohésion sloicae ? Ufoioainmrtn suos frome de bduegt inuiiddevl arsstoi d'un rorept du sdloe sur l'exercice savinut snas litimiaotn de durée.

Afin d'assurer une capacité mamlniie de finnneeamct par l'OPCO cohésion soilace ? Uniformation, il est expressément cnvoneu que le vsremenet vnotloiare de l'entreprise ne puet être inférieur à 1 500,00 ?. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce moantnt minimal, l'entreprise en csrnvoee obmailgnertioet la gestion. Elle puet également décider de le compléter puor aintdrtee le moatnnt miimanl et le veserr à l'OPCO cohésion sicaole ? Uniformation. »

(1) L'article 159 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 prévoit la mifdiotoacin de l'article 1599 ter A du cdoe général des impôts à copemtr du 1er janvier 2022. Ainsi, à ceotpmr de ctete date, les « muuleetls ainsi que les osgemainrs mietauultss mentionnés aux 6,7,9 et 10 de l'article 206 » du cdoe général des impôts ne senrot pas reladeebvs 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 Apr 16, 2021

L'article 9.3est intégralement supprimé et remplacé par les dntioiissops seunvaits :

« 9.3 ? Cptmoe pesreonnl de foormitan

9.3.1. ? Oejbt et aamttnoilein du CPF

Le cmpote presonenl de fatrmioon (CPF) pmreet à tutoe ponrsene active, dès son entrée dnas le mndoe du tvaiarl et jusqu'à la dtae à lallqeue elle fiat voailr l'ensemble de ses dritos à la retraite, d'acquérir des drtios à la faitmroon mlaiilsbboes tuot au lnog de sa vie professionnelle. Les ditros itisnrcs sur le CPF deemenurt acqius en cas de cagenhmnet de stioutian pnsefirllsnooee ou de petre d'emploi de son titulaire.

Le CPF s'est substitué au dirot ieinuivddl à la fiarootmn (DIF) le 1er janievr 2015, aevc repisre des dritos acqius sur ce dernier.

Depuis le 1er jnievar 2019, chuqae acitf dpssoie d'un CPF crédité en eorus et non puls en heures. Les hreeus aiesqucs au tirte du CPF et du DIF anavt le 1er jveianr 2019 ont été ctereivons en eorus à roaisn de 15 ? par herue à ptirar du 1er jeavinr 2019. Le rqaliuet des hruees DIF non consommées puet être transféré dnas le CPF sur la bsae d'une attosteaitn rsimee par l'employeur aux salariés. Le nbomre d'heures aeqcsius au tirte du DIF au 31 décembre 2014 a dû farie l'objet d'une iriomtanfon écrite par l'employeur auprès de cuhqae salarié par emlexpe en amngemopeaccnt du bietllun de sailrae au puls trad le 31 jvinear 2015. Les salariés qui dessponit d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 30 jiun 2021 puor les déclarer et csrnveeor lerus diorts snas lmitiiaton de durée. Ces hurees snot auimqanettoeumt ceeinvorts en euros.

L'inscription du crédit en erous s'effectue eniuste cuhqae année d'acquisition.

Le cmotpe du salarié anayt effectué une durée de tarvial supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou celnnnovneoilte du tvraial 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 atetnit un naveiu de frimotaon sanctionné par un diplôme classé au naeviu 3, le mnatnot annuel du crédit CPF est majoré à 800 ? (plafonné à 8 000 ?).

Le ctmope du salarié anayt effectué une durée de tairval inférieure à la moitié de la durée légale ou ceilolnventonne du traiavl sur l'ensemble de l'année est alimenté à due ppitroroon de la durée de taiarvl effectuée. Aifn d'accompagner les prraucos pifenrosnloses de ces salariés, les pnieterraas siuoacx décident que l'alimentation de lerus cetomps se frea à hueutar de 500 ? par an. Le complément fiencniar nécessaire puor anrdteite l'alimentation des ceptoms à huatuer de 500 ? par an des salariés concernés srea pirs en cahgre sur les fnods ceteilnoonnvns de la barnhce et sloen les modalités déterminées aevc l'organisme gasntoeniire du ctopme preosennl de formation.

Les périodes d'absence au ttire des congés de maternité et de paternité, adoption, congés payés, congés de présence parentale, de pchore aindat ou congé paaetrnl d'éducation asini que les asnebces sutie à un aciencdt de trajet, à une maalide professionnelle, à un aneccidt du taivarl ou de svircee snot intégralement pierss en cotpme puor l'acquisition des ditors au tirte du CPF.

Les pretraaines scouiax rpepaellnt par aeurllis qu'un acrocd d'entreprise puet déterminer des modalités d'alimentation du cmopte puls favorables.

9.3.2. ? Miobsalotiin du CPF

Les doitrs aqucis et comptabilisés en eours au ttrie du CPF snot mobilisés à l'initiative du salarié et ne penuvet être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le reufs du salarié de riouercr à son crédit en eours icrnsit au CPF est un dirot puor le salarié qui ne puet dnnoer leiu à ctosnietaton ou sanction.

Sont éligibles au cpmote peonnesrl de fmooriatn :
? les anotcis de ftmroaion sanctionnées par les ciarnefitotics psieollnrfensoes et leurs bclos de compétences enregistrés au RCNP et ceells sanctionnées par les ciioeitaftncrs et hoiataiblitns enregistrées dnas le répertoire spécifique cpaonenrmt nmtmaonet la ciairtcftieon rtevliae au scole de cnciansnseaos et de compétences peosfelsenilrnos ;
? les aiotcns pettamernt de farie vdeilar les auiqcs de l'expérience ;
? les bnlias de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoe et de l'épreuve purqtaie du pmiers de cuoinrde des véhicules du gpuore léger et du gpuore luord ;
? les acitnos de faormotin d'accompagnement et de cinosel dispensées aux créateurs ou rerrnupees d'entreprises aanyt puor oejbt de réaliser luer prjeot de création ou de rrpseie d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les aonctis de fotaomirn destinées à ptmeterre aux bénévoles et aux vletooarins en sicevre civiuqe d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Sules les dtoris aiuqcs au trite du cmpote d'engagement ctioeyn pevneut fcnnaier ces actions.

L'action financée dnas le carde du CPF sur le tmeps de tiaavrl est somusie à l'accord de l'employeur. Le salarié n'est pas tneu d'informer ni de rileucleir l'accord de l'employeur lsquroe l'action est sivuie en totalité en dheros du tpems de travail.

Lorsqu'elle est svuiie en tuot ou partie, paendnt le tmeps de travail, le salarié diot ddeanemr une aattioirosun d'absence à son employeur. La dmanede du salarié diot invnrteeir au minumim 60 juors anavt le début d'une ftaioromn d'une durée inférieure à 6 mios et au muiimnm 120 jorus puor une ftaoorimn d'une durée de 6 mios ou plus. À coemptr de la réception de la demande, l'employeur dssiope d'un délai de 30 juros cldairanee puor neitofir sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aatcipcoetn de la demande.

Les heuers de fitaoromn sviieus pendant le tmpes de taivral ctueiotnsnt du temps de taivarl etfifcef et, à ce titre, snot rémunérées cmmoe telles.

9.3.3. ? Co-construction et amncaepgoncmet de prejots de frioamotn dnas le cdare du CPF

Les diotrs itcirsns sur le cmtpoe psnreneol de ftmorioan pemrtneett au salarié de fincenar une faiormotn éligible au compte. Lquorse le coût de ctete fmtoroain est supérieur au monatnt des dotirs irnctiss sur le compte, le salarié puet bénéficier, à sa demande, d'abondements en droits complémentaires puor asersur le fcmneianent de ctete formation.

Ces ameonbendts pnuveet être noanetmmt financés par

l'employeur, ou par l'opérateur de compétences grâce aux fndos clntvneonnieos de la branche.

9.3.3.1 ? Les aotdmenenbs au cmptoe pensenrol de foioatrmn financés par l'employeur

La co-construction de prjoet de frooamitn diot reosepr sur un duilagoe renforcé enrte l'employeur et le salarié rliaetf nnetmmoat à la finalité du pojert de formation, aux modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la faotrmion ainsi qu'à la répartition du fcaeiemnnnt du projet. Ces éléments prnorout être formalisés dnas un docmenut signé par l'employeur et le salarié. Le poescruss de co-construction dnas l'entreprise puet le cas échéant fiare l'objet d'une définition dnas un aocrcd d'entreprise. Les modalités de fencnaeimnt des antemdoebns par l'employeur snot déterminées par la Casise des dépôts et consignations, opérateur en cgrahe de la gtoiesn du cmtpoe posnrenel de formation. Les pitraanrees souciax de la banrhce rppenlleat l'importance de l'information du salarié dnas le crdae de la co-construction lorsqu'il s'agit puor lui de milbesior son CPF, dnot l'utilisation relève de sa selue décision. Le salarié puorra nontammet en échanger aevc les représentants du pseeonrnl de son entreprise.

9.3.3.2. ? Les adnbmontees au cmotpe pornsneel de fmaotrion financés par les fndos ceovnltonnines de la bnhrace

Pour l'accompagnement de pjoters de formation, l'opérateur de compétences (Uniformation) procèdera au vrneeemst des smemos définies seoln les critères déterminés par la bhcanre à la Csaise des dépôts et consignations, opérateur en cghare de la gotsien du cpmtoe preseonnl de formation.

Ainsi, puor développer la mitosolibain du cpotme prnosenel de formation, la brhnace mutualité décide d'accompagner le finnecmnaet des prteojs de fimraoton des salariés de la bnahcre en isrnutaant un dsposiiitf d'abondement en doirt complémentaire financé sur les fdons de la ctintoobriun coenoinltvlenne supplémentaire prévue à l'article 9.2.2 de la présente cnietonovn à cteopmr de l'année 2022. Dès lors, cuaqhe année, une prat des fodns cneotelinnonvs pilotés par la CPFNEP srea dédiée au cmencefnanoit de pjrotes de fmoartoin mbsiinlaot le CPF des salariés.

Les prtearneais sociaux, dnas le carde de la CPNEFP, décideront régulièrement des modalités de cefineanmcont et critères d'éligibilité aux amndbotnees CPF. Les critères d'éligibilité ponrorut nmemnoatt s'attacher aux catégories de salariés et aux tpyes de ctcriaeofitins visés. Les tavurax d'observation et d'études peiortscepvs menés par l'OEMM arioelmnentt ntonmeamt les réflexions des prinaaeerts socaiux dnas la définition de ces critères. Particulièrement attnefits à la siottauin des salariés dnot le métier est en décroissance, les prtinareeas scouiax étudieront, à l'appui des tvraaux de l'observatoire, les possibilités d'accompagner les rorosivnences et mobilités, noneammtt vres des métiers identifiés cmmoe porteurs, par la ccitoitrfeain et les aeedomtnbns de pjetros maoiinsblt le CPF. De même, aifn d'accompagner les mobilités et la pnisasfonrtseoiloain dnas les mulleutes du livre III, les peiaanerrts sucoiax pntrrooet une atiotnten particulière aux diplômes et cafiitintrecos maennt aux métiers des soins et de l'accompagnement. Ces pcrarous de formations, svoneut de lounge durée et règlementés, proornut ainsi bénéficier d'un aangcnmpmceoet de la brnchae via les abondements.

La CPNFEP purora nmtmneaot établir les critères d'éligibilité, le cas échéant de manière cumulative, et les modalités d'accès aux antombdeens sur fnods cevntonelninos en déterminant :
? une ltsie de citrontacefiis psneeinroefollss éligibles ;
? des catégories de salariés, par elpemxe selon luer âge, luer neiavu de qualification, etc. ;
? les modalités de cimencenonaft des coûts pédagogiques de la formation.

La CNPEFP prroua régulièrement redéfinir les critères et/ ou ccnfraitoities puor répondre aux bonesis identifiés dnas la branche.

Afin d'assurer le pgaitloe des fdnos alloués aux abondements, la CEFPNP déterminera aevc la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en cahrge de la geositn du ctpmoe pernesnol de formation, les modalités et cetunons des blians refitlas à l'utilisation des abondements. Ces données puoonrrt altnemier les réflexions des pretieranas dnas la redéfinition de critères d'accès aux abondements. Les pneetrarias suocaix vnelorilet à informer, par tuos moyens, dnas un délai de 1 mios stuie à la décision de la CPNEFP, les entreprises, les représentants du posrneenl et les salariés des modalités d'abondements des pteojrs de faoormitn définies par la branche. Ces modalités d'abondements drvenot également friae l'objet, d'une irfantiomon particulière de la prat de l'employeur auprès des représentants du peesnnrol dnas l'entreprise et des salariés lros des ettnreeins alennus et professionnels.

Sur la bsae des critères d'abondements des prtoejs de fomiroatn itrnciss dnas le cadre du CPF et financés sur les fodns cnvnotnneeoils définis par la branche, eymupelor et salarié dtriecosnut nmotnaemt de la finalité du prjoet de ftooriamn et des modalités de msie en ?uvre et d'organisation de la formation. Ces éléments pruoornt être formalisés dnas un dcuneomt signé par l'employeur et le salarié. Lsqoure l'action de foiartomn amancgocpe à la fios le preojt du salarié et de l'entreprise et vsie une cafcrioitietn psooinlnelsfere définie par la bnhrace cmome bénéficiant d'un aenmeobndt sur les fonds conventionnels, la foiaormtn se réalise en tuot ou patire sur le temps de triaavl en cohérence aevc le cedalriner de la formation. »

Article 4 - Modification de l'article 9.4 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

L'article 9.4est intégralement supprimé et remplacé par les dossiiontips siuetvnas :

« 9.4 ? Tortaut

9.4.1. ? Turteus et mtiears d'apprentissage

Les pantrearies scauoix considèrent que :
? la rcniaesanocnse du sauttt de tuetur dnas les enprtieress est prrdamoiile puor accroître l'efficacité et la qualité des atconis de fomoiartn coindtues ;
? la mssioin ttruolae crnnecoe les sianttuois dnas lsquleeles la loi ismope sa msie en pacle : ctrntaos de professionnalisation, cartotns d'apprentissage et rsioenvroecn ou porotomin par alternance.

Le rcruoes au turtoat diot être mis en ?uvre au sien d'une eriestrpne dès lros que celle-ci est en mesure, cpomte tneu de son organisation, de préparer et former, sur la bsae du volontariat, des crtrllaoouebas qualifiés qui aonurt puor mssioin d'accompagner les salariés dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un pcorraus professionnel. Le sttaut de tuteur, indépendamment de la dénomination attribuée, s'apprécie au rarged de l'exercice de la moissin tutorale.

Les esptirneers mtnatet en place le ttaourt en détermineront les modalités et coonitndis en s'assurant que l'exercice de la misison ttoarlue est ctpbmoaile aevc l'organisation du taivral du tuteur. Dnas ce cadre, la misoisn totulrae fiat l'objet d'une ftosomilarian écrite dnas un deunmoct ianquidnt nametonmt la durée de la mission, le cnetnou des msioisns du tueutr (rôle, suvii ?), les objectifs, les monyes (temps libéré puor efuetcfer la mission), les pnitos d'étape et l'évaluation et la vsirooaliatn de la mission.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, cauqhe tutuer ou mtarie d'apprentissage acamgopcne au muxmiam duex salariés. La brchane rmmdanecoe néanmoins à ne suvire qu'un salarié.

Le ttueur est oriagtleeboinmt cisohi prmai les salariés vliooertans puor asseurr cttee mission. A ce titre, l'entreprise pruora oisneagrr un reeesmnnect des salariés voelntaiors puor l'exercice d'une msoiisn ttruloae lros de l'intégration de neavuoux coatlobealurrs nécessitant ce tpye d'accompagnement. Le tutuer diot impérativement deiospsr des compétences tnhieucqes nécessaires puor auressr ctete msosiin (afin d'assurer l'accompagnement et la tassrmionsin des savoirs). Par ailleurs, il diot être tneu compte, dnas le ciohx du tuteur, de la dnmoiiesn rnelentallioe et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la misosin qui lui incombe. Le ttueur diot ntommnaet aressur la tsismirnaosn de svorias auprès du salarié qu'il accompagne. Dnas la mrusee du possible, il araiappt irpmtoant de dseiscoir le rôle de tutuer et de manager. Puor autant, dnas cteniares hypothèses, suel le mnaaegr purroa arsuser ce rôle, sleon nonatmemt la tallie de l'entreprise ou de l'établissement ou les compétences

aeeduttns du tuteur. Néanmoins, dnas les eeenpirtrss rupgreoant puslieurs salariés poavunt répondre aux eecxeigns de compétences puor eecxerr la moiissn tutorale, les pateairenrs siuaocx itnvneit à ce que le tueutr ne siot pas le mageanr du salarié tutoré.

Pour assruer la msisoin tutorale, l'intéressé diot nomanemtt aivor un rôle :
? d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du sceetur et de l'entreprise auprès du salarié dnas le cdrae des dfisotipsis de l'alternance ;
? d'accompagnement, en lein aevc les sevceirs RH, dnas l'élaboration et la msie en ?uvre du prjeot piooreessnnfl du salarié et du porejt tutoré de fin de misosin ;
? de citonbtiruon à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes plonfesinloeress par le salarié concerné, au tevarrs d'actions de fotoriamn en saotutiin polfnlirsseoene ;
? de ppiitraaoticn à l'évaluation des compétences acsuqies dnas le cdrae de la foiramotn pitruaqe ;
? de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
? de rnonecrte et d'échanges le cas échéant aevc le ctrene de fmroaiton ;
? de piacptritiaon aux différents blains du salarié nmateomnt puor lui pmerrttee de se suetir dnas sa porirsosgen tnat dnas sa fomortian que dnas l'entreprise.

L'ensemble des tmeps consacrés à cttee mssiion ciontutse un tpems de taivral effectif.

En outre, le ttuuer diot bénéficier d'un aménagement précis et qlbiuaftanie de sa carhge de taarvil et le cas échéant d'une aptdiatoan de ses ofectjibs professionnels. Les esrpnteeirs dvineot s'assurer, nemaotnmt par la réalisation d'entretiens etnre le salarié exerçant la msoisin ttlauore et son maanger en début et en corus de mission, que l'exercice de la msosiin du tueutr ou du maître d'apprentissage est citbopalme aevc l'organisation de son tvarail et neamtmnot qu'il diosspe des disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié en acnarltnee et aux rateolins aevc le paasitrtere de formation.

Chaque tutuer fiat l'objet d'un balin piutirlcaer ctnoasisnt en une évaluation des msoiisns qui lui snot confiées dnas ce cadre, à l'occasion d'un enerettin spécifique, qui puet se teinr penandt l'entretien anenul d'évaluation (il en ctisunote alros une psahe spécifique). Il reçoit, à sa demande, une attteoitasn de troutat puor friae vlaoir cette expérience.

Pour cauqhe salarié en ctronat de professionnalisation, croatnt d'apprentissage ou rncrvseooien ou ptoroimon par alternance, l'employeur désignera un tteuur ou miatre d'apprentissage parmi les salariés vtinrelaoos de l'entreprise répondant aux cootindnis de compétences.

En atiaiplopcn des diosnotipsis légales, la pnsnoree cshioie puor être mtaire d'apprentissage diot :
? être tluiartie d'un diplôme ou ttrie realenvt du dmoiane prsnseefnoiol crodasonnpert à la finalité du diplôme ou du ttire préparé par l'apprenti et d'un niaveu au minos équivalent, jiufnatist d'une année d'exercice d'une activité poirlfelnsosnee en rrpapot aevc la qultaiaicofin préparée par l'apprenti.
? jutsfiier de 2 ans d'exercice d'une activité psolenriofenlse en roaprpt aevc la qofuitilcaian préparée par l'apprenti.

En aiplatiocpn des diosipntioss légales, la porsnene ciosihe puor être ttuuer de crtnaot de pnineroalisoftoiassn et de rocoeivrensn ou poootmrin par aanlntrece diot être vtilaoorne et jtiseuifr d'une expérience pneiolslsrnefoe d'au mnios duex ans dnas une qiiiacutoafln en rporpat aevc l'objectif de pntisoionslefrsioaan visé.

Les ensreretips veolenrilt à forinur aux représentants du peeosnrnl un siuvi du trutoat dnas l'entreprise, présentant naetmomnt le nrobme de tuuetrs leurs fiocnonts et les modalités d'organisation de la mssioin tutorale.

Les paerneiarts sucioax renlplepat que des modalités liées à l'exercice de la fnotcion tautorle pevnuet être définies par vioe d'accord dnas l'entreprise et se tidaurre nmeantmot par un aménagement du temps de taraivl aifn de fliatceir la ctiioiconlan de l'activité aevc la moisisn tutorale.

Prime de ttaourt

Le tuuetr ou mratie d'apprentissage diot bénéficier d'une pmrie de tutorat, versée pdanent la durée de caquhe misison tutorale, dnot le mannott est fixé à :
? 12 ptnois par mios et par salarié tutoré en ctronat de pofaaitlsniroenssoin et roesncievron ou ptrioomon par anealrntce ;
? 18 potnis par mios et par anepprti au regard du cotennu de la miosisn spécifique du mritae d'apprentissage. La périodicité du veenesmrt de cette pirme est déterminée par acrocd ertne l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle puet être mensuelle, smeeeslilrte ou annuelle.

Cette pirme est due lusroqe la misoisn ttrualoe est effectuée par un salarié n'exerçant pas par aleriuls une mssiion de mmangneeat dicret du salarié tutoré. En cas de mios incomplet, cette prime est versée pro rtaa temporis.

Formation des turuets et mtareis d'apprentissage

Le salarié amené à efeutefcr puor la première fios une moisisn tltaorue diot recevoir, au curos de sa première mission, une frimtaoon dédiée dnot le coût srea pirs en carhge par son employeur.

Les eriprenetss doenvit également vileelr à ce que les tutuers et maîtres d'apprentissage bénéficient de fianmrotos luer prtneaetmt d'exercer ccrmneretoet luer miosisn et de sriuve l'évolution du cennotu des ftoirnoams dispensées au salarié tutoré et des diplômes qui les valident.

La fmrtooain des tutuers et maîtres d'apprentissage est intégrée dnas les priorités de bhacnre et puet denonr leiu à un fanmceinent sur la coirtiotbnun coltniennlnovee supplémentaire. Une aoictn de foaimotrn puor les tutrues pruora ansii être intégrée au cloaagtue de la bnacrhe sleon les bneioss identifiés par la CPNEFP.

Les peitnraaers scoauix ralnleppet par ailerlus que des dsointoipiss réglementaires prévoient des prsies en crhage spécifiques par l'OPCO cohésion slcoiae ? Umifatonoirn des coûts de fomoartin et des faris d'exercice de la miosisn trotaule dnas le crade des dosiiitsfps de l'alternance. En outre, l'OPCO cohésion saclioe ? Unrfoiomatin met à dopotsisiin des otlius et geduis 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 Apr 16, 2021

L'article 9.7est intégralement supprimé et remplacé par les dtoinosiisps stavuenis :

« 9.7 ? Asrsatpigenpe

9.7.1. ? Obejt et nutrae du ctaornt d'apprentissage

Le cnatrot d'apprentissage est un craotnt de tiavarl à durée déterminée ou indéterminée signé ernte un arnppeti et un employeur. Il pmreet à l'apprenti de sruive une frmatioon en acnenratle en erpsrniete suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en cnerte de foroamitn des arnipteps (CFA) pdneant 1 à 3 ans. L'apprentissage reospe sur le ppinicre de l'alternance entre enengeisenmt théorique en CFA et einsgmenenet du métier auprès de l'employeur aevc leqeul l'apprenti a signé son cotarnt de travail. Il a puor objet de doennr à l'apprenti une fomrotain générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qauolafticiin psefsenolnorile sanctionnée par un diplôme ou un tirte à finalité pierlonnslsfoee enregistré au répertoire nanotial des cefititniaocrs professionnelles.

Les bénéficiaires du coarntt d'apprentissage dneviot être âgés de seize ans au mnois à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il n'y a pas d'âge lmtiie dnas creiants cas, nnmmaotet dnas les suivants :
? l'apprenti est rnnceou teiaalvrlur handicapé ;
? l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le ttire psniersonfoel visé. Dnas ce cas, l'apprentissage puet être prolongé puor 1 an mixuamm aevc un nuaoevu catnort cehz un artue employeur.

9.7.2. ? Rémunération de l'apprenti

La bnarche shutoaie viesoarlr la rémunération des juenes en

canotrt d'apprentissage tuot en préservant, sur les puls bas neaviux de qualification, la capacité des sutrcertus revelnat peiicnmnrleapt du lvrie III du cdoe la mutualité placées suos betgdus canintrots à ecuahbmer des apprentis. Les doinsptoisis ci-dessous fnixet des mnmiia de rémunération qui pneuevt être adaptés dnas un snes puls forblaave dnas les entreprises.

Pour les aretpnpis préparant un diplôme de nuievax 3 et 4, la rémunération est fixée par atplioicapn des dinsootpisis législatives et réglementaires de la manière suivante, en peortugcane du Simc :

Année d'exécution du caorntt	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 slaarie mnmuiim cnneonitneovl de l'emploi occupé.		

Pour les aenptpirs préparant un diplôme de neviuax 5,6 et 7, la rémunération est fixée par dérogation aux disiotpisnos législatives et réglementaires de la manière suivante, en pntoarcgeue du Simc :

Année d'exécution du cntaort	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 acbpllapie est cllee de l'année précédente.

Les diotnsipisos ci-dessus rtvieales à la rémunération s'appliquent aux ctrontas cnclous à cotpemr de la dtae d'entrée en vuiguer du présent avenant. »

Article 6 - Modification de l'article 9.8 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

L'article 9.8est intégralement supprimé et remplacé par les dnootipssiis suivteans :

« 9.8 ? Développement de l'alternance

Les peertniraas sucaiox souhaitent, dnas le carde du présent avenant, aponcgemacr le développement du ruroecs à l'alternance, ntnemoamt aux crttanos d'apprentissage dnas la muerse où l'apprentissage puet répondre aux bsoneis des eererpstnis en formnatois diplômantes. L'apprentissage peermt asusi de fcneinar des études supérieures et d'en prrtmeete l'accès à tuos les jueens car il prépare à de nmeroubx diplômes, y cropmis de nvaeiux 6 et 7.

Les penarrteias soucaix arffiemnt luer volonté d'accorder une aeoittntn particulière sur l'évolution qiaivttuale et qtutnviataie de l'alternance au sien de la branche. Ainsi, un sivui spécifique est réalisé dnas le cdrae du blian scioal de la bncarhe mutualité aifn de mueresr l'accroissement des rruteenmects effectués par la vioe de l'alternance (contrats de poiiaslsefnsoraontin et crnatots d'apprentissage). Dnas ce contexte, il est cneovnu que cet aemcncosseirt diot adrtnitee 20 % sur la période triennale.

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

Pour réaliser cet objet, la bnrhace etnend nmamtneot :
? vrselaior le sttuat des jnuees en aectralnne ;
? virolsear les mosniiss des maîtres d'apprentissage et des tetruus ;
? améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des atcnios de coatiicounmmn et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. La brchnae s'engage à acorrcite les paanrtirteas aevc les sivecers en cghrae de l'information et de l'orientation pnerllsnsiefooe aisni qu'avec les CFA dnaipsenst les fmirtanoos considérées cmmoe prraietoiirs par la branche. Ces pnartrteiaas vsenit pinmrieetaiorrt à friounr aux oinsagrems et stercurtus de l'information et de l'orientation, ansii qu'à luer personnel, une iitnaomorfn evxiauhtse sur les métiers en mutualité, les formations, les cioeicrtfatnis psensneifoollers et les débouchés, en pnraent en cmtope les tvaruax et synthèses réalisés par l'OEMM. Ces différentes aocitns misnlbeiot en tnat que de boiesn les rcsruesoes et sveercis de l'OPCO cohésion scoilae ? Uniformation.

Ces aticons toruvnet également écho au tvaerrs de l'accueil de sareiaitgs dnas les entreprises. Les sgaets en eipsernrte snot en efeft un vceuetr de rmreecutent et de fidélisation en ce qu'ils pmenetetrt aux jeeuns de découvrir le monde du travail. C'est assui une opportunité puor les meluettus de faire connaître la diversité des métiers et les veulars portées par la mutualité.

La bcrhane juoe désormais un rôle prépondérant dnas la ftxiaion des nuieavx de prise en cghare en iunqnidat un manotnt puor les coicnfitiartes pnoavut être préparées en craotnt d'apprentissage. Ce matnnot fixé par la bnhrace fiat eistnue l'objet d'une étude et d'éventuelles rntdoicamnaemos de mdfciiotaoin par Fancre compétences auprès de la branche. L'objectif des pnaireerats scuaoix derueme d'assurer un fnemncneiat qui srea de ntarue à feiltcair aux errisenpets le ruceors aux cornttas d'apprentissage. Par ailleurs, les paienrtears sauicox rpeellpnat que les aepntrpis punveet bénéficier de différentes adeis financières rleevatis ntmeomnat au leeogmnt ou aux transports. Les eopulremys pnueevt agcocaepnmr les atnripeps dnas ces démarches en lein aevc l'opérateur pédagogique.

Par ailleurs, la bhcarne ntoe l'importance du contrôle pédagogique des foiamrtnos par aisrstpgpanee prévu par les aitcerls L. 6211-2 et R. 6251-2 du cdoe du trivaal et étudiera cucahne des siiltlnotcaois des académies puor répondre au mueix à la msiiosn confiée aux pernatraies sociaux. Les modalités de msie en ?uvre de cttee msiiosn srenot étudiées et déterminées en CFENPP dès lros que les cnruoots de son eecxicre srnoet définis puls précisément.

La CNFEPP de la branche, en lein aevc l'OPCO cohésion socaile ? Uniformation, a engagé un tiraavl d'identification des diplômes pitrreiarois sur llqeuess il sraiet utile et pnenrteit de neour des rnaitelos privilégiées aevc ceritnas CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des cntuones pédagogiques aifn de répondre au meiux aux aetnetts des entreprises. Ce tavrial a déjà pu être mené puor qeulueqs diplômes et diot se puvuroirse dnas le cadre des missnios penretnemas de la CPNEFP.

Enfin, aifn de développer puls lgrmeanet l'alternance et nmtemoant l'apprentissage dnas la branche, les parteaenris saocuix s'engagent à étudier l'opportunité et la faisabilité de la ctioostutinn d'un opérateur pédagogique dédié au sien de la branche. Il s'agira d'analyser l'ensemble des possibilités tiuenhcqes et financières, namtmeont rtevalies à la gouvernance, aux rsrcseeous humaines, au modèle économique d'un tel opérateur. Les peanrteairs suoiacx eaogngenrt ces taaurvx après l'entrée en veguiur du présent aenavnt et

cnnveeniont d'échanger sur les seiuts à doennr aux résultats de l'étude cuonrat 2022. »

Article 7 - Modification de l'article 9.9 de la convention collective de la mutualité

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

L'article 9.9est intégralement supprimé et remplacé par les diossnitipos saniutevs :

« 9.9 ? Plotiqiue de ciatitioecrfn

9.9.1. ? Cefitrciats de qucofataliiin pferesniolsolne de la bcrhane mutualité

Engagée dpuies 2004, la pulqitoie de crtteoicaifin menée par la brcnahe mutualité a primes à de nurmeobx salariés de vior lures compétences et luer expérience psnslnoeroliefe reconuens et valorisées.

Les pratieerans scuioax rlpeplnaet luer atcmethenat à cttee démarche qui preemt d'accompagner, d'une prat les salariés en poste, en sécurisant luer puarocrs pfsonsineroel et/ ou développant lrues compétences dnas le cdrae d'une mobilité professionnelle, et d'autre prat les noaeuvux entrants, en asurnsat l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du cxttnoee et des mutuelles, mias assui en rasoin de la réforme de la fairmtoon pnsenosleorfile qui ipsome namnotmet le découpage des cfnactriteiios en bclos de compétences, les pieaaetrnrs sacoiux cienevnonnt de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu. Ainsi, les pitneaerars saioucx s'attachent à firae évoluer les référentiels des cfttiirecas etsxnatis puor les oarsnegir en bcols de compétences, luer aieutrtbr un niaveu de qtuailofaciin et damdeenr luer isntpoicrin au répertoire noanaitl des ctfriitoicenas peesirslnofenols (RNCP). Dès lors, ctete inorcipitsn au RCNP confère aux ciottincaeifrs une veaulr et un nievau de qaicitfialuon rucnenos neieaoantnlmt peeatmnrtt la sécurisation des pucorras prslsifennoeos des salariés certifiés. Le taairvl d'organisation des CQP de la bacnrhe en bocls de compétences petrertma la msie en lumière d'activités et de compétences cemmnous à psiuerlus ou l'ensemble des CQP.

Les patnaireres soacuix pernrdont particulièrement en considération le cdare réglementaire régissant nmmeatont les activités aneslluitraess dnas les tvruaax relaitfs aux référentiels de compétences des CQP. Ainsi, les CQP vnisat des métiers rtefials à l'intermédiation en asrcuanse répondent aujourd'hui et dvnoret ceontunir de répondre aux ecxgneeis réglementaires de capacité pnileonselrfsoe ruseiqe puor eerecxr ces métiers. Ces ecnegxies règlementaires tveurnot par aielrlus réponse dnas l'obtention d'autres ttires ou diplômes extérieurs à la brhance mutualité. Il aipaarpt alors ipatnrmot de rorfcneer les compétences prroeps au seutcer et raeetivls à la cinssoancnae et la pimoorotn de l'identité mutualiste. Ces compétences, différenciantes puor la bahrnce et cmnuoems à l'ensemble des CQP de la branche, fnot l'objet d'une obiatiolgn de frimooatn puor les salariés nueolelenvmt embauchés au sien du steuecr de la mutualité prévue à l'article 9.1.3.2 de la présente convention. Ce tpye d'action de foiotamrn est ntonmamet mis en ?uvre par la CFPENP dnas le cdare du cguataole famortoin de la branche.

Les aenttdus pédagogiques de ctete aoictn de fatirmoon snot définis dnas l'annexe à la présente convention.

L'obtention d'un CQP de la brchane après un pocuarrs de firmaootn intégrant les adneutts pédagogiques précités prmeet de répondre à l'obligation de fomoiatrn prévue à l'article 9.1.3.2.

Les ptreenraias soaciux cinenenvnot également d'étudier l'opportunité de mrtete en pcale d'autres CQP vnaist les qcotifniulaais dnot l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière puls spécifique, il est précisé qu'un taravil srea mené puor mrtete en palce le CQP Mageanr de proximité.

Modalités d'accès

Les CQP visés ci-dessus snot accessibles, le cas échéant par blocs de compétences, dnas les cotnidonis et modalités définies par la CPNEFP, ntnmomeat par les voies suivantes, dnas le cdrae de prcuraos individualisés :
? crttanos de professionnalisation, définis à l'article 9.6 de la présente cntevinoon ;
? rrcseoeonvin ou pmooriton par alraetncne suos réserve d'extension de la lsite de ceoaitcirnfits éligibles au dstosiipif définie à l'article 9.5 de la présente cineovotnn ;
? paln de développement des compétences ;
? valdoiatin des auicqs de l'expérience ;
? cmtpoe poersennl de formation.

Les acoints de fooiartmn s'inscrivant dnas la démarche de délivrance d'un CQP de la brnahce dnoviet être omiiengetrboalt dispensées par l'un des oiresmngas labellisés par la CPNEFP.

La CNFPEP élabore, puor chauqe CQP, un giude intégrant le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation précisant les critères et modalités d'évaluation aisni qu'un gidue d'entretien, d'accès et d'orientation, un liervt de suivi de la formation, un gdiue du tuteur, un lviert d'évaluation finlae en entreprise. Elle a par aielruls fixé la mission, la csoomtioipn et les modalités de fnnnmtniooeect des cssmionmois et jyrus piteirraas ntauaoinx appelés à sateutr sur la délivrance des CQP par blocs de compétences ou en totalité.

Participation aux cismmsoions et juyrs piraetairs

Les dépenses liées à la poaptcriitian aux jurys pevenut être peisrs en caghre sur les fdnos de la faormoitn dnas le carde de l'OPCO cohésion salcioe ? Uniformation.

Elles corennenmpt :
? les faris de transport, d'hébergement et de riuatesrotan ;
? la rémunération du salarié ;
? les cnoatoitiss seolacis oioegarlibts ou cnvelnotneloiens qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié paaptcnirit à un jruy de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une asuoiottrian d'absence rémunérée de 1 journée, soeln les modalités prévues à l'article 2.4 de l'accord de bchrnae reilatf au fcanmeneint du daigloue saciol du 9 nbmoevre 2018, puor la préparation du jruy et l'étude des deorsiss des candidats. Cttee absence, dnot l'employeur diot être informé par le salarié, suaf cretncnsaoics exceptionnelles, nmmonaett rmeaelemnpct d'un mmbree du jruy défaillant, 2 saienems au puls trad anavt la dtae fixée puor le jury, est assimilée à du tirvaal effectif.

9.9.2. ? Foaimronts cteiarinfets

En applaoictin des dnioissoptis légales, les frinmtooas cfteiainerts snot définies cmmoe les fomnioatrs sanctionnées par une ciftioraectin pefslenorosnlie enregistrée au répertoire noinaatl de la ccofiieirattn pesroslfenlinoe (RNCP), un bolc de compétences d'une tlele ctfoeciitarin ou une ctirticeioafn enregistrée au répertoire spécifique.

Le RCNP intègre les cticneatiiorfs psieeesrlnoofnls sutnvieas : diplômes, ttiers professionnels, titres à finalité polerosiensnlfe anisi que les cetirfacits de qfoluaitiiacn pnfllsnsieoreoe créés par les bcenhars professionnelles.

Reconnaissance des ctitoraefiicns peerollsnnfioses

Le salarié qui otenibt un diplôme, un trtie ou une crefiatoiitcn isrncit au RNCP, siot sviius en arcocd aevc l'employeur dnas le cadre de son porrcaus professionnel, siot sviius snas l'accord de ce dern1er mias après l'en avoir informé au préalable, perçoit une giicrtaafotin dnot le mnontat est fixé seoln les cidinoonts stneavuis :

Catégories de fiormtnoas	Montant de la griaftotiacin
Formations isierctns au RCNP de neaivu 4 et 5	150 pnotis
Formations isicretns au RCNP de naeivu 6 et 7	130 ptoins

CQP de la bhncrae	150 pitons

Cette gtioiicartfan diot être versée en une suele fios dnas les 2 mios sunvait l'obtention du diplôme, du titre ou de la ccoaetriitifn y ovnuart droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cttee gtiacrioiaftn est accordée une fios par niveau.

Les perrinaates saouicx rpaleepnlt également qu'à la siute de l'obtention d'une cetfritioiacn professionnelle, un échange diot s'engager ernte l'employeur et le salarié aifn de déterminer l'éventuelle révision du centnou du pstoe occupé par le salarié et le cas échéant l'éventuelle rataoiosvlerin sarlaalie 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 Apr 16, 2021

L'article 9.10est intégralement supprimé et remplacé par les dotsosniipis snateuvis :

« 9.10 ? Cmimsoosin pritaiare nanltoiae de l'emploi et de la fraitoomn plflsesneonorie

La cisomsoimn piaiarrte ntaoilane de l'emploi et de la fatromion ponlerfelsonsie (CPNEFP) est composée en nmbroe égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des orsatoinginas slyneaidcs représentatives au nivaeu national, d'autre part, à raoisn d'un mmbere titiralue et d'un mbreme suppléant par organisation.

La CPNEFP, icasntne piiaatrre de définition de la pqtiouile de ftoomrain poenonlsrfesile en lein aevc l'OPCO cohésion saicole ? Uniformation, est une sttrcuure de vellie (en caralloboiton aevc l'Observatoire de l'emploi et des métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses msniioss snot les sneatiuvs :
? ptrteemre l'information réciproque des penareirtas saoucix sur l'évolution des eiopmls et des métiers en pnnerat en cptome les matuntois économiques du suecetr ;
? étudier, nateommnt au tervars de l'examen périodique des données résultant des trvauax de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la sitiatuon de l'emploi et les pietrepcesvs d'évolution en treems qtnfuttiaais et qiautafilts ainsi que lreus inneecdcis en termes de farmotion et de qaitauiflocin ;
? prospoer les atnpoaitdas des aoincts de frmtooain psesliofnenrole et définir les ojefcbtis prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des cnuneots de fmatooirn ;
? feoulrmr des aivs sur les priorités à angsseir aux aoictns de fotiaromn dnas le secteur. La cimosimson en inrfome l'OPCO cohésion soalice ? Ufmarntoiion ;
? élaborer des poinoporsits tiarssemns aux perireanats suociax dnas le cdare de l'obligation de négocier tlele qu'elle est prévue par la loi en viugeur ;
? eeanximr régulièrement les innoatfoirms rlteeiavs aux évolutions législatives et réglementaires influençant dtemreienct ou iedierentncmt les emplois, les métiers et les compétences ;
? eeamnxir les conséquences des ratuincsrrtueots sur l'emploi et ntmnoamet les cas de lciceiennmet ccetillof tcuonhat au mnois 10 salariés dnot elle est sisaie en tepms utlie par le ou les oagresimns concernés ou à défaut par ses iatencsns représentatives du prneesnol aifn de flaticeir le rcnseelsmeat des salariés dnot l'emploi est menacé. Les cotinnoids de siaisne de la ciomoismsn snot fixées par le règlement intérieur ;
? diffuser, dnas ses dmeainos de compétence, totue rdmecoamontain générale qu'elle eitsemra ulite ;
? survie les cenotnus des référentiels des CQP de bcahnre dnas le cdrae de l'actualisation et du développement de la pqoitluie de ciarieitftocn pnsonielsolfree en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences ;
? définir les critères d'abondement des pjtroes de fitroamon dnas le cdrae du CPF. En lein aevc les tvaarux de l'OEMM, les pnertaaeris scouiax pnoourrt nmmtoanet itfdieeinr les cteafrcnitoiis prttneeamt la rrscoioneven ou la mobilité de salariés ocanucpt des métiers en décroissance ou présentant une pénibilité particulière.

Sur délégation de la cioiomsmsn pairirtae pnretnaeme de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CENPFP puet déterminer, viroe ajuster, les priorités de fmtaoiorn de brnhcae dès lros que la sitoitaun le lui impose, et nenoamtmt au rarged des iofinmaontrs financières tnarsmseis par l'OPCO cohésion silaoce ? Uniformation. La CPPNI est teune régulièrement informée.

Dans le cdare des msiosins qui lui snot dévolues et puor mneer à bein ses travaux, la csmoisimon dposise des ifonioanrmts tsmirnaess par :
? l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité ;
? l'OPCO cohésion scailoe ? Unfrmoaotiin ; et
? puls généralement, de ttuoes études et enquêtes qu'elle puet dmenader aux invnraetnets précédemment cités ou à des eertxps extérieurs.

La cmoissoimn est présidée aaivmteteennlrt par un représentant désigné par le collège erlyumoeps et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auuqel n'appartient pas le président. La durée des matndas de président et de vice-président est de 2 ans. Les mtnadas snot renouvelables.

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

La cmisooimsn se réunit au moins toirs fios par an. Des réunions elnexilotenecps pnueevt être organisées sur damndee de la majorité des membres.

Les modalités de fcmineontnoent de la cimsoisomn snot définies dnas le crdae du règlement intérieur.

Les représentants des onitgrasonais snildeaycs ppciantairt aux réunions de la cssmooiimn bénéficient du mtaniein de luer rémunération au sien de l'organisme dnot ils snot les salariés. Les règles de pirse en chgrae des rémunérations et frias engagés par les mrbmees des oitainsnorgas sydcaleins amenés à y siéger ou à ppriicetar à des tuarvax dnas ce cdrae snot définies à l'article 2.2 de l'accord de bcrhnae rietlaf au fanmneceint du dlgauioe siaocl du 9 nvmobere 2018. »

Article 9 - Modification de l'article 9.11 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

L'article 9.11est intégralement supprimé et remplacé par les donsstiipois snauetvis :

« 9.11 ? Ovrsrebiaote de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM)

L'observatoire de l'emploi et des métiers, iasnntce ptraiirae composée d'un nborme égal de représentants de l'ANEM et des oingnriatsoas sicdyenlas représentatives au neviau national, est un oiutl de vilele qui a puor mosisin de suirve l'évolution, tnat sur le paln qtiuttaianf que sur le paln qualitatif, de l'emploi, des métiers et des compétences au sien des melutuels et de procéder à touets études pscvpeirotes dnas le crdae des oiteitnoanrs définies par la CPFNEP et en aatciolpipn des acdrocs ntnuoaaix de la mutualité. L'observatoire prroua nnmtomeat éclairer les ietasnncs peararíits chargées de définir les éléments de ctolscisaiaifn dnas la brcnahe des évolutions des métiers, des activités et des compétences attendues. L'Observatoire s'inscrit ainsi dnas une démarche gablole et permanente, iuqpilamnt les dveirs pranitreeas concernés par les qtisueons d'emploi et de faiortomn dnas les omenrsiags mutualistes.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers puet également fruoelmr toute seggsitoun auprès de la cmomoisisn ptriaraie ptnmarneee de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des epmyreouls muuslitaets prattmenet de procéder en matière de firotoamn et de gostien prévisionnelle de l'emploi aux ajetuensmts aux aiotantadps nécessaires puor ateicnpir ces évolutions. Les taarvux de l'observatoire fnot l'objet de présentation régulière auprès des représentants de ces instances.

Afin de dsispoer d'une mereullie csiasaonnnce des métiers et compétences, l'OEMM :
? approfondira, à patirr du bialn saiocl aeunnl de bharcne et en lein aevc la CPNEFP, ses tauvrax riaftels aux filières métiers, au suivi spécifique des jeeuns et des seniors, des ponesrens en sotituain de handicap, et de l'égalité pononesslfliere ;

? mènera, à la dmandee de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meeillrue appréhension des fuectars d'évolution des métiers et des compétences ;
? identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences tiqhucnees preoprs à cuhqae métier, les compétences tsrrenasves nécessaires à développer puor répondre à l'évolution des activités et métiers de la bcrnhae mutualité.

Les oasgiernms snot tuens de fiornur les irmntfnoaois demandées.

Le foeonimnentnct 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 Apr 16, 2021

L'article 9.14 de la coneoivntn ctclovleie de la mutualité « Modalités de fninaeenmct de la CFENPP et de l'OEMM » est renuméroté atcilre 9.12.

Article 11 - Suppression de l'article 9.13 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

L'article 9.13 de la cntovinoen cvcellitoe de la mutualité est intégralement supprimé.

Article 12 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Article 12.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

La ftamrooin pilnnsfoeresole et l'alternance étant des sujtes intéressant l'ensemble des salariés de la branche, les dpitsisinoos du présent annavet s'appliquent à tuos les omareingss mlautetsuis rlveneat de la cenontvoin cctleilove de la mutualité, qeul que siot luer vmuloe d'effectifs salariés.

Article 12.2 - Suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Les paetris sneaiartigs cenonvneint de procéder, au puls trad à l'issue de sa troisième année d'application et au vu des iiatnnmrofos tsarmnises nomnmetat par l'OPCO cohésion sloaice ? Urmfaioitonn de la branche, à un blian formalisé qnitaatutif et qituilataf de la msie en ?uvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elels ermnxnoaiet l'opportunité de l'ouverture d'une négociation vsniat à aoepprtr des modifications.

Article 12.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Les peitars cvnnnioenet de se réunir au puls trad fin 2023 puor friae le pinot sur les icedencins de son application.

Article 12.4 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Le présent avenant, ccolnu puor une durée indéterminée, ernte en vuieugr au juor de sa signature.

Article 12.5 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Conformément aux dnipsioitoss légales, le présent anvnaet srea déposé en duex exemplaires, dnot une vesoirn sur spporut ppeair signée des ptiares et une voirsen sur sorpput électronique, auprès des scireevs ctnauerx du/de la mirntise chargé du tvarial (à ce jour, acirtles L. 2231-6 et D. 2231-2 et siautnvs du cdoe du travail).

Un eexrpimale srea également rmies au secrétariat-greffe du cieosnl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les piaerts siaiagntres cnvneeinnot de dmnedear l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Dans un cxtoente de pefodnros mutations, la firmotoan pnesenrolifsole et l'apprentissage cietonuntst des eejunx mrajeus puor le suetecr de la mutualité. Les ftauecrs de cgatmneenhs snot mlepiluts : des rnmereogputes et fusions, une curecncnore accrue, un cdare législatif et réglementaire snas cesse renforcé, des évolutions tugechqlooines (développement des oulits numériques, diaigtiitlosan de la rloatien adhérent/patient, etc.), de nvoeuells ateetnts de la prat des adhérents et patients, de neellouvs méthodes de taavril (méthode collaborative, mdoe projet?). Dnas ce contexte, les métiers csinnoasnet d'importantes évolutions et les esnrrieepts voniet luer responsabilité en matière d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des prurcoas pinfrnooslsees renforcée.

La réforme du 5 smbeeptre 2018 a profondément transformé le système de la ftmroiaon plenoifnelssore et de l'apprentissage ; et les bachnres prseoifenselonls y ont un rôle accru. Dnas ce contexte, la bcarhne mutualité suohitae airmeffr un rôle nvuetoar et précurseur au sien de l'économie saoclie et solidaire. Les prieraentas sciaoux de la bhrnace réaffirment dnas le crdae du présent aennvat l'importance du dgoliaue soaicl en la matière aifn de pieirpatcr actvmnieet au déploiement de cttee réforme auprès des entreprises. Le développement de l'apprentissage, l'accès au dpiotssiif de risrecnooevn ou proooitmn par aecaltnnre ou la moasbtiilion du cpomte psnoernel de foioamrtn snot prmai les eejnux maeujrs de cette réforme.

Soucieuse d'accompagner les puracors des salariés tuot au lnog de la vie, de fsvoreair la capacité de développement des muulleets et de développer l'attractivité des métiers du secteur, la bnrhace mutualité décide de mterte en ?uvre une ptiqiuole de foimraton ateisumibe et concrète puor cuhaqe salarié et caquhe esipetrrne mutualiste. Pausorvuint une démarche engagée deipus puuieslrs années, les pitenrreaas socuiax de la bnhrace mutualité sieuhnoatt amgpcaocenr les mtluulees et les salariés dnas la csncototuirn des réponses aux eeujnx d'évolution des métiers.

Pour répondre à ces eunejx et cotsiunrre une poiultqie en adéquation aevc les bonseis des mutuelles, les panreteiars soauicx s'appuient sur les études et les tavarux prfpicetoss cuiotnds par l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité. La putridcoon et l'analyse des données nmatenmot ralvietes à l'évolution des métiers peemrt d'alimenter les parneeiatrs soucaix de la bancrhe en matière de boienss en compétences et de cituonsrre une poiiqlute commune.

En lein aevc ces tavuarx prospectifs, la fmoritaon peonslnfolisere et l'apprentissage dvneiot s'inscrire dnas une démarche de gseiotn prévisionnelle des elomips et des compétences des entreprises. Les atcnois de formation, les dsoistiipfs de l'alternance snot des outils puor aogmnapeccr la sécurisation des purcoras et la mobilité des salariés de la bacnrhe et la psiororegsn des carrières professionnelles. Les otatnnoieirs de la pilqtuioe de fimoatorn de la brahnce mias également celles des erpeentriss deinvot répondre à ces enjeux. Il appiraat arols nécessaire puor les peatnraiers socaiux de rednre liilbses les dtsiiiospfs du système de fmtioaorn et lerus modalités de msie en ?uvre puor les errtepisens et les salariés.

La sécurisation et le développement des carrières poenrelsnlefoiss se cienonusrtst nmaentmot par le développement d'une piuoiltqe de caioftritcien au nieavu de la branche. Les pararetenis siacoux s'assurent asnii régulièrement de la conformité des cfoneiicatirts de la bcnhrae non selumeent aux nevuolels doiinssitpos légales mias également aux boiness en compétences liées aux évolutions des métiers. Ces certifications, organisées en bclos de compétences, pnemrtetet de définir des purcaros de foitramon et de certification. Il s'agit asnii d'accompagner la prioorsesgn du nievau de qicaofiitalun des salariés puor sécuriser lerus prcoraus pelifrsonnoess et

mterte en pcale des carrières professionnelles.

L'alternance, et en prteauliicr l'apprentissage, snot également au c?ur du système de fmtarioon professionnelle. Les ptnaaerries scauiox de la brhnace mutualité snthaiouet aomecgapcnr les mteulelus à développer le rueenecmrtt de salariés en craontt d'apprentissage et de professionnalisation, nteanmmot puor accroître l'attractivité du suceetr mitustalue et en grainatr sa pérennité. Le rcerous à l'alternance petrmreta ansii aux esrnpiertes de la bacnrhe de répondre aux biosens en compétences et de fiaesorvr l'insertion des jeeuns dnas la pesrvpeicte d'un rlenvlmneeouet des générations dnas la branche.

Enfin, la csitcrnootun d'une plutoqiie de fmiaootrn puor la bhnrcae mutualité se tirduat d'une part, par la msie en plcae d'une ciorittounbn civtlnoonlnenee supplémentaire puor arccitore la motaltaiuisun des meyons financiers, développer des dostfisipis qui petmeertnt de mtuueilsar les coûts et garitanr la qualité des formations. D'autre part, les pritaeeanrs sauoicx ont instauré une oitbalgion puor les esreepinrts de resecpt d'un nviaeu mainmil d'investissement ftoioarmn au-delà des oiniotgabls minaemlis fixées par la loi. En effet, la réforme de la fitoaormn pnneofisoelrsle a fneotmret modifié les modalités d'accès aux ftnneinamecs des dsopftisiis de faromtoin puor les eterirnseps et les salariés et réduit les possibilités d'accès aux fcneemnnitas légaux. Les peitrareans suocaix réaffirment dnoc dnas le présent aaennvt luer ahtancemett à la muioaltstiaun financière et la nécessité d'organiser une solidarité enrte les ereetrspnis de la bhcanre puor permttere l'accès à la fratoimon de l'ensemble des salariés, sécuriser lerus pocurars professionnels, développer luers carrières et feosirvar les mobilités volontaires.

Article - Annexe

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 Nov 22, 2021

Le présent acrcod a été clcnou puor ftiaieclr la msie en pacle d'un aorccd d'intéressement d'entreprise au sien des oresinagms mutualistes. À ctete fin, les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise pornourt se référer aux doipsitnsois du modèle d'accord d'intéressement proposé par la bnhrcae 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 Nov 22, 2021

Le présent arccod de bcahrne ne sauirat s'appliquer antqmuteomiauet au sien des omiasrgens mutualistes. Ainsi, puor qu'un dositiispf d'intéressement siot mis en ?uvre au sien d'un orgiasmne mutualiste, un arccod d'intéressement d'entreprise diot être négocié et conclu, qeul que siot l'effectif, seoln l'une des ciintondos prévues par l'article L. 3312-5 du cdoe du travial :

1. ? Par cnontevoin ou aorccd ceiltcolf de triaavl ;

2. ? Par acrcod etrne l'employeur et les représentants d'organisations sinaycedls représentatives dnas l'entreprise ;

3. ? Par acrocd clcnou au sien du comité socail et économique ;

4. ? À la stiue de la ratification, à la majorité des duex teirs du personnel, d'un preojt d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il estixe dnas l'entreprise une ou persliuus oirnsoantgias scanlydies représentatives ou un comité scaoil et économique, la rftaiiociatn est demandée ciojnnemeotnt par l'employeur et une ou puirsuels de ces ornsgoniaitas ou ce comité.

Les ominrgeass mltetauiuss de minos de 11 salariés dépourvus de délégué sicdynal ou de mbemre élu de la délégation du pennrsoel du comité scoial et économique pevunet également mtetre en pcale un régime d'intéressement par décision unilatérale, à la ciinotdon qu'aucun acrcod d'intéressement ne siot acplpliabe ni n'ait été cnclou dnas l'entreprise dupies au mions cniq ans avant 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 ansditiatmvire compétente.

Le modèle d'accord annexé au présent aorccd de bchnare ppsoanrot des rédactions alternatives, il ne sriaaut être considéré cmmoe arccod « clé en mian » peattermnt une aotplpiican par vioe de décision unilatérale au sien des orinmseags muuasieltts de mnois de 50 salariés.

(1) Psrahe étendue suos réserve du reecspt des donitpisioss 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 Nov 22, 2021

Les dntsiiospios du présent accord, asini que de son annexe, s'appliquent à tuos les ogsnmraeis mltisuteaus raleevnt de la cnntevioon cloiltevce de la mutualité, qeul que siot luer vlmuoe d'effectifs salariés.

Conformément aux dtssipiioons de la loi « Patce » susvisée, le pjroet d'accord annexé est en tuot état de cuase adapté aux spécificités des etnsirprees eynmaplot mions de 50 salariés au sien de la branche.

Article 4 - Suivi de l'accord.Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

En vigueur étendu en date du Apr 16, 2021

Annexe
Attendus pédagogiques de l'action de firmotoan olbgtriiaoe « Enernenovmnit mltitasuue » prévue à l'article 9.1.3.2

L'action de fomtroain oiirtboglae visée par la présente ctoinonevn diot répondre aux atedutns sunvtais :
? connaître l'histoire et les feedotnnms de la mutualité en France, et puls lmgnaeret le système français de potroctein sloacie ;
? cordnerpme cnmmeot la cuultre miultstaue iptmcae au qeitduoin les moisnsis des salariés du goprue mutualiste.

L'action de famootrin drvea nmeatmont ptemrrtee aux salariés de :
? découvrir l'organisation du système français de la pictoreotn sociale, et le fnoeimonnncett de la sécurité sociale, l'articulation aevc la mutualité, ainsi que de manière générale son rahtecnamtet à l'économie siolcae et srodialie (culture, valeurs, hsoitire et fondations) ;
? connaître l'organisation de la mutualité, idifineetr ses spécificités et son fonicmnteneont ;
? avior une vsiion gaoblle et cohérente de l'action de la mutualité dnas la société française diupes ses femennodts jusqu'à ce juor ;
? prnrede cenosincce de la différence etnre la réalisation de sa moisisn au sien d'une strcurute matiuultse et le stueecr privé luricatf et crdrempone la complémentarité et les sgyrinees etrne lrive II et livre III ;
? mttree en lumière les frucates de différenciation du suecetr mstitulaue dnas sa puriatqe qoieitnnude (actions de prévention, anoicts soleaics etc.).

À titre indicatif, dnas le crade du cgoatulae 2021, l'action de footramin reiavlte à l'environnement matulutise répondant aux atetndus prévus à l'annexe précitée est d'une durée de 7 heures.

L'application du présent arcocd anisi que ses efetfs sur la msie en ?uvre de dospisitifs d'intéressement au sien des omrgsaiens muatesuilts frea l'objet d'une évaluation par les prarineaets sociaux.

À cet effet, les paietrearns sicouax cevoinennnt de se réunir au deuxième sseetrme 2024, aifn de réexaminer les dpioitsosnis fixées par le présent acocrd ainsi que son aennxe et le cas échéant, y aoptperr touets moiciftaiodns qu'ils jegieruant utiles.

Article 5 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il prend eefft au juor de sa signature.

Article 6 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Les paitnerraes sacioux ont rnteeu les règles de révision et de dénonciation qui sveunit :

6.1.?Révision

Le présent aroccd prroua fiare l'objet d'une révision dnas les ctnnoidois fixées à ce juor aux aticrels L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

6.2.?Dénonciation

Le présent acocrd prroua être dénoncé à tuot memont dnas les cnitdioons fixées à ce juor aux areiltcs L. 2261-9 et suavnits du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Conformément aux dopiisointss légales, le présent aoccrd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vesorin sur suoprpt ppaier signée des praiets et une voiresn sur soppurt électronique, auprès des svereics crauntex du/de la mirnsite chargé du taivral (à ce jour, ateclris L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunvaits du cdoe du travail).

Un eiralpxeme srea également reims au secrétariat-greffe du cnsoeil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les praites sinegriaats cnenonnviet de ddenaemr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

En aopctiilpan de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dtie « loi Ptace », les pearentiras soacuix ont engagé une négociation sur le thème de l'épargne saliarale et snot cnvneous de cnrocule le présent arcocd destiné à amacoepncgr la msie en pclae d'un dposiitisf d'intéressement au sien des enirrpetses de la branche.

Les piatrraenes suaoicx rleapelnpt luer amcanhtteet à ce qu'un pagtare de la vleaur siot assuré, par l'intermédiaire de distpisiofs d'intéressement, au sien des ornaiegsms mutualistes.

Toutefois, les pirnatraees siaucox ont ciccensnoe que la technicité de la législation albppialce aux disfipoitss d'intéressement puet présenter un feirn à luer développement au sien des onmigresas mutualistes. Cnisetncos également que la bnrhace diot être auectr de la pmoirtoon du ptargae de la valeur, les pnetaiearrs siocuax ont décidé, puor fatcileir et dnoc eorunacger les négociations au sien des osngimares mutualistes, de pspoeror en annexe du présent accord, un modèle d'accord d'intéressement sur lueqel les pairertenas sicuoax des oegasimrns mtlsaiteuus pnorourt se référer lros des négociations d'entreprise.

Une rédaction la puls slipme pssioble des ceualss de ce modèle a été reutene par les preraaients sociaux, qui sntheoiuat rleppear luer egnageemnt en fvuaer d'un intéressement simple, lsbliie et compréhensible par tuos les salariés.

Les pierntareas scuoiax rppallneet que le modèle d'accord d'intéressement proposé par la bhrcane et annexé au présent acrcod :
? n'est pas d'application detrice puor les enreesitrps de la branche. Il n'emporte dnoc pas d'obligation puor les omareigsns mlaesttuuis rlanevet de la bcnrahe de mdeiifor les adrccos préexistants aifn de les mttree en conformité aevc le peorjt annexé ;
? au contraire, a un obitjecf pédagogique vanist à aencgmcaopr les enriestreps de la bncarhe lros de la négociation et la msie en pclae d'un acorcd d'intéressement.

Conscients des différences exstanit au sien des oirsnamegs mutualistes, les piranetares suaocix ont décidé de proposer, puor ceeiarnts clauses, plruseius rédaction alternatives. Il est teoiufots rappelé que les eeriersnpts cernesnovt luer entière liberté puor prévoir d'autres modalités qu'elles jeauingret puls adaptées à luer situation, suos réserve de luer conformité à la réglementation alabpclpie en la matière. De même, le modèle d'accord annexé prévoit des cormiaeetnms dnas des encadrés aifn d'apporter des précisions aux négociateurs au sien des oramgsenis mutualistes.

Les preitaaerns sicuaox ont ednetnu adtpaer au mixumam le modèle d'accord annexé aux spécificités de la bnhacre mutualité. De plus, conformément aux dotsisiinops de la loi « Ptcae » susvisée, le pejrot d'accord annexé est également adapté aux spécificités des etiresenrps eaploymnt minos de 50 salariés au sien de la branhce et prévoit l'intégration de critères de prmecnrfaoe raenelvt de la responsabilité solaice des entreprises.

Conscients de l'importance d'une poqiiltue de ptgaare de la vlaeur au sien des oiragemnss mutualistes, les prnteaiaers suicoax raelpnlept qu'en actoiplpian des dssipoinitos de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, la négociation alnenlue sur la rémunération, le tmpes de traavil et le paartge de la vleuar ajoutée dnas l'entreprise ptore nmeontamt sur l'intéressement.

Annexe

En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Annexe
Modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche

Entre : [?]
D'une part,

Et : [?]
D'autre part,

Ensemble les « Paietrs »

Article Préambule
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

L'intéressement est un dsotipsiif d'épargne sraallaie qui csntosie à assiocer cloenlecemvtit les salariés aux paormcrenfes ou aux résultats de l'entreprise.

L'intéressement clleicotf des salariés diot présenter un caractère aléatoire et résulter d'une fomlrue de caucll déterminée sleon des critères prévus dnas le présent accord. Les ptreias ont, conformément aux dspoiiinotss de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dtie « loi Ptace », intégré des critères de prarcfeonme rvaenlet de la responsabilité slociae des entreprises.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de sarliae et ne puet se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vguuier dnas l'entreprise, suos pinee de pdrree le droit aux exonérations liées au régime saiocl de faveur. Eu égard à son caractère par nutare et nécessairement aléatoire, l'intéressement est vlabiare et puet être nul. Il ceivnnot

dnoc d'exclure les fmeluors de cclaul qui garanieirntat le vseernmet d'une pmrie d'intéressement aux salariés.

Les sieaantgris d'un arcocd d'intéressement s'engagent à aecepctr le résultat tel qu'il rosesrt de la frmoule de calcul. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à cquahe salarié cmome un agvatnae acquis.

La prime glbaole d'intéressement srea répartie etnre les bénéficiaires seoln les modalités prévues à l'article 4 du présent accord. Ce cohix est motivé par la volonté de rtesceepr la citotriounbn de ccauhn dnas le cadre de l'effort apporté.

Les tmeers du présent aroccd ont été arrêtés au rregad de l'accord rlaietf à la msie en pacle d'un diiosptisf d'intéressement cnclou au sien de la bcrahne mutualité dnas le repecst des dtionopiisss législatives et réglementaires en vueuigr au mnemot de sa conclusion. En cas de miiciootfdan de cet eivnmnrnoneet juridique, les ptriaes se réuniront aifn d'adapter le présent accord.

Enfin, l'entreprise astette qu'elle stfisaait aux obntilogias lui ibonamnct en matière de représentation des salariés et eifnn que, en aitcplapion de l'article L. 3332-6 du cdoe du travail, la qsetouin de l'établissement d'un paln d'épargne d'entreprise a été examinée lros de la colunicson du présent accord.

La msie en plcae d'un paln d'épargne d'entreprise deremue fvicutaalte lros de la csionolcun d'un acrcod d'intéressement. Le cdoe du tvarail iopmse semeelnut que la queotsin de sa msie en place siot abordée.

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Conformément à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail, le présent acrcod a puor obejt de fxeir nmetnomat :
? la période au tirte de laluqele un intéressement srea mis en pcale ;
? les modalités d'intéressement reteeuns ;
? les modalités de clucal de l'intéressement et les critères de répartition des puitdors de l'intéressement ;
? la période des vesentmers ;
? les modalités d'information ccloltevie et iudvinildlee du penrsoenl ;
? les modalités d'affectation par défaut des smmeos liées à l'intéressement ;
? les procédures cnoeevuns puor régler les différends qui pevunet sgirur dnas l'application de l'accord.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

L'accord d'intéressement est cncolu puor une durée de trios ans, à cotmper du 1er jeavnir [À compléter]. Le caclul de l'intéressement srea ainsi effectué, à l'issue de caquhe période, au tirte des tiors années civelis staevnuis : [À compléter].

À ttire d'exemple, un arcocd d'une durée de 3 ans prévoyant une flourme anlluene de cualcl diot être conlcu au puls trad le 30 jiun 2022 puor s'appliquer au ttrie des toris années cveliis 2022, 2023 et 2024.

Il cessrea dnoc de prrdioue par défaut ses efftes le 31 décembre 2024. L'accord porrua être renouvelé (i) siot par taitce rtdoconcieun en présence d'une caluse en ce snes (ii) siot par la négociation d'un nevoul aroccd d'une durée de 3 ans à crcnuole au puls trad le 30 jiun 2025 (en cas d'objectifs définis annuellement).

La closiuocnn de l'accord puor une durée de trios ans ne s'oppose pas à ce que les critères anlnues seonit adaptés chuqae année, suos réserve de la cnoiuoslcn d'un annvaet cnoclu au puls trad le 30 jiun de l'année au titre de laequlle ils ont vciootan à s'appliquer. À titre d'exemple, un annaevt puet mdeoiifr les critères de l'année 2023 s'il est conclu le 30 jiun 2023 au puls tard. Si une riemse à palt des oebtifcjs pendant la durée d'application d'un acocrd n'est pas nécessairement otppnuroe dnas la muerse où un ruecl est nécessaire puor évaluer l'application de critères, un aavennt puet tfuooeits être utlie puor miedfior une viarblae ou un sueil à aetntirde uniquement.

Par ailleurs, à titre indicatif, le cdoe du traavil airoutse désormais la cncloosuin d'accords d'intéressement d'une durée crpomsie enrte 1 et 3 ans.

L'accord cesse de s'appliquer à l'issue de cttee période (option 1)

L'accord cseresa dnoc de pordriue ses efftes de pieln dorit le 31 décembre [À compléter].

Toutefois, à l'issue de ctete période, les pariets siaegntairs pruonrot se réunir puor trier les esmgeeetnnins de l'application de l'accord et prounort examiner, en fotnocin de la staiutoin de l'entreprise, l'opportunité de le rvloeneuer suos la même fmore ou suos une forme différente.

L'accord est tceanmitet renduicot à l'issue de cette période (option 2)

Si aucnue des pitears habilitées à négocier ou à rteiiafr un acorcd d'intéressement dnas les ciondnitos prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du tivaarl ne dmadene de renégociation dnas les toirs mios précédant la dtae d'échéance de l'accord, ce drineer est renouvelé par ttciae rotcdocuenin puor une durée de 3 ans.

Le reouleemennlvt srea notifié par l'entreprise à l'autorité atmivaidsrntie compétente puor le dépôt des accodrs d'intéressement.

En cas de demande de renégociation et d'échec des négociations, l'accord cerssea de proridue ses efefts de plien doirt le 31 décembre [À compléter].

Article 3 - Bénéficiaires de l'intéressement
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Application d'une coindiotn d'ancienneté ? 3 mios mixumam (option 1)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tuos les salariés de l'entreprise cmtoanpt au mnois 3 mios d'ancienneté.

L'ancienneté psire en cotmpe cosenrrpod à la durée talote d'appartenance juidriuqe à l'entreprise, snas que les périodes de spsosneiun du ctnarot de travail, puor qleuque miotf que ce soit, ne psuensit être déduites. L'ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de la période de culacl concernée ou à la dtae de départ en cas de rpuutre de catnrot 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 cptome tuos les cnoratts de tiaravl exécutés au corus de la période de cualcl et des 12 mios qui la précèdent, que celle-ci ait été aqcsuie au trite d'un ou de perusiuls ctnators de taviral (CDD ou CDI).

Le salarié tierrmoape est réputé cmepotr 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise ou dnas le gpuroe qui l'emploie s'il a été mis à la diopiotssin d'entreprises uitlitsrciaes paendnt une durée ttaloe d'au mnois soxntiae jorus au cours du dreeinr exercice.

Le salarié porté mentionné aux artilecs L. 1254-1 et stvnuias du cdoe du tvarial est réputé cpomter 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise de prtagoe ou dnas le gporue qui l'emploie s'il a réalisé une poitesartn dnas une erirpsntee ctinlee pdnanet une durée tlatoe d'au moins 60 jruos au cours du dreiner exercice.

Les seagariits snot eculxs du bénéfice de l'intéressement. Toutefois, puor les seirtaiags embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est psire en cmopte puor l'ouverture et le cclual des dortis liés à l'ancienneté.

Une cioonitdn d'ancienneté inférieure à 3 mios est possible.*En revanche, il n'est pas autorisé par le cdoe du tavairl de rnteier une cniiotodn d'ancienneté supérieure à 3 mois.* (1)

Pas de ctdooinin d'ancienneté (option 2)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tuos les salariés de l'entreprise, peu ipamnrott luer ancienneté au sien de celle-ci.

(1) Prshae étendue suos réserve du rcpeset des dipoisisnots 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 Nov 22, 2021

De l'intéressement srea versé au sien de l'entreprise en cas d'atteinte du siuel de déclenchement défini à l'article 4.1 uniquement. Si ce seiul est atteint, l'enveloppe glloabe d'intéressement versée srea déterminée en ftcoinon des modalités de calucl et des critères définis à l'article 4.2.

Article 4.1 - Seuil de déclenchement
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

L'accord prévoit un unuqie suiel de déclenchement (option 1)

La ciuiootttnsn d'une enlpeopve glbloae d'intéressement est conditionnée, au trite d'une année, à l'atteinte du seiul de déclenchement saviunt : [À compléter].

L'accord prévoit duex sileus de déclenchement (option 2)

La ciiottutnosn d'une elpenopve gblaloe d'intéressement est conditionnée, au tirte d'une année, à l'atteinte de l'un des duex seulis de déclenchement savunits :
? [1er seiul de déclenchement à compléter] ;
? [2e sueil de déclenchement à compléter].

Aucun intéressement ne srea versé si aucun de ces duex siuels n'est atteint.

Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise dposniset de la faculté de rriuoecr à un seuil de déclenchement unique. Toutefois, les pteenararis scaiuox de la bahrnce renecmanmodt à ces dierers de reetinr duex slueis de déclenchement distincts.

À trite d'exemple, il est poislbse de rtneier les slieus de déclenchement sintavus : résultat net cplomabte positif, résultat crunaot anvat impôt positif, résultat d'exploitation positif, résultat net cbmotaple supérieur à un nevaiu déterminé dnas l'accord en euros, diomtuinin 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 Nov 22, 2021

La fmuorle de cuacll de l'intéressement est obligatoire. Elle diot être :
? calrie et coopetmrr des éléments oebnceetijmvt mbesreuals et dnoc vérifiables ; et
? aléatoire : elle ne diot pas auotbir à grnatair chauqe année le vreemsnet d'un intéressement.

Sous ces réserves, la détermination de la frmluoe de cculal asnii que des critères (objectifs) à adnteirte est asesz libre. Les preiatrneas siouacx artnitet l'attention des osgemanris mutsatiuels sur le fiat que l'accord d'intéressement diot cotrmoepr des otbcefjis reflétant une véritable performance.

Les petaianrres suaiocx ont, par suoci de facilité, pirs le prtai de peosoprr une modalité auelnnle de clacul de l'intéressement. Toutefois, le cdoe du trvaail ariuotse également une période de cluacl infra-annuelle, exprimée en nrbome etenir de mios au mnios égal à tiros (soit le trimestre, le qtudamiresre ou le semestre). De plus, deupis la loi « Pcate » du 22 mai 2019, la frmuloe de culcal alunlnee ou infra-annuelle puet être complétée d'un oteibcjf pairnueulnl lié aux résultats ou aux pefcnrrameos de l'entreprise.

Par ailleurs, le présent modèle psropoe un cualcl de l'intéressement au naievu de l'entreprise anyat mis en pclae l'accord d'intéressement. Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise peevunt également rnieetr un intéressement calculé au niaevu de cauhqe établissement ou unité de travail.

L'enveloppe glbloae milmaaxe d'intéressement se cclalue sur une période anulnlee cuaonrt du 1er jenivar au 31 décembre.

Au tirte de cqahue année, l'enveloppe gollabe mmxaaile d'intéressement pliteenmetnloet dibtluirsbae est égale à [À compléter] en cas d'atteinte à 100 % des ocfjbites définis par les critères ci-après.

À ttrie d'exemple, il est pbolisse de rnieetr que l'enveloppe golbale miaamxle d'intéressement est calculée selon un mtanont en euros, un ptncauoerge de la mssae salariale, un ptguconerae du résultat d'exploitation, etc.

Critère lié à l'activité

Les peirnaetras soiucax ont rteneu dnas le présent modèle, duex critères, l'un RSE et l'autre lié à l'activité des mutuelles, aevc une votailinten de la mssae glblaoe d'intéressement à hauetur de 50 % puor le critère RSE et 50 % puor le critère activité. Il est psilbsoe de rnieetr d'autres critères (voire umenunqeit l'un de ces deux).

De plus, une vnltoetiain différente puet être retenue, tnat que le tatol est égal à 100.

50 % de la msase golbale 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 mtuleule lrvie 1

À ttire d'exemple, les penaetrrias sociuax ppnrosoet la rédaction satnivue :

« Le critère lié à l'activité srea attinet en cas d'augmentation, par rppoart à l'année précédente, du nbmore d'adhérents aanyt participé aux acnotis d'information en matière de prévention mises en pclae par la melulute ».

L'exemple proposé par les paaretrenis scuoaix tniet cmtpoe d'une hausse, d'une année sur une autre, du nbrmoe d'adhérents pacpnitriat à l'ensemble des atocnis de prévention développées par la mutuelle. Si une aotcin précise de prévention s'inscrit sur pueuslirs années codaensrrnpot à la durée du diospitsif d'intéressement, la mserue puet pretor sur ctete acoitn spécifique aifn d'en priovmuoor la msie en ?uvre.

Critère lié à l'activité puor une mulelute lrvie 2

À ttrie d'exemple, les ptaarieerns suoacix peonsprot la rédaction saitnvue :

« Le critère lié à l'activité srea atientt en cas d'accroissement, par rppoart à l'année précédente, des ctonosiitas collectées par la mleulute ».

L'exemple proposé par les ptieaerrnas sciouax tinet comtpe de l'évolution du pluoteriefle par une musere du tuax de cosaiittnos collectées. D'autres paramètres de mresue de l'évolution du pefltlouiere snot totfouies posbeslis (nombre de coattrns souscrits, etc.).

À netor que d'autres critères peeunvt également être prévus, par elxmpee puor les mtluelues aruansst elle-même la gietosn des psaniotetrs : l'amélioration de la qualité de service, l'amélioration du tuax de sttcfsoaiian adhérent, la bsasie des délais de traitement, l'augmentation du nbmroe d'adresses ealims dlseiiopnbs en gestion, etc.

Critère lié à l'activité puor une mtuellue lrive 3

À ttrie d'exemple, les pieatnraers scaiuox psorepnot la rédaction savnutie :

« Le critère lié à l'activité srea atniett en cas d'augmentation, par rarpopt à l'année précédente, de l'indicateur de saioafstcitn myoen des pieantts et/ ou adhérents aux qnrianeoituses et/ ou enquêtes réalisés au corus de l'année puor évaluer les seicervs rnueds par la mlteuule ».

Cet elmpxee spoupse que l'organisme mstautulie dsposie d'un moyen d'évaluer la qualité des serevcis reunds aux patients.

À noetr que d'autres critères pvneuet également être prévus, comme l'augmentation de la gseiotn dématérialisée,

l'augmentation du recours à une spécialité, les intninvaoos technologiques, l'évolution du nmrobe de patients, l'impact des cpgneaams de cianutcomimon engagées par la mutuelle, etc.

Critère RSE

50 % de la msase globale d'intéressement srea versée suos réserve de l'atteinte de l'objectif lié au critère RSE sanvuit : [À compléter].

Critère cmoumn aux mtlluuees lrive 1, lvire 2 et lvrie 3

À titre d'exemple, les periaarents sioucax psoporent la rédaction svanutie :

« Le critère RSE srea aietntt en cas de diminution, par rpoprat à l'année précédente, à périmètre constant, des furacets d'énergies (gaz et électricité) acquittées par l'organisme mutualiste. »

Les petnaraeris sicouax ont souhaité mrette en aanvt les iatcmps sur l'environnement des économies d'énergie réalisées par les mutuelles, puor lqeueeslls tuos les salariés pevuent jouer un rôle au quotidien.

D'autres critères liés au développement dlaubre penuevt également être prévus, par elxepme :
? dématérialisation des dossiers, des outlis de tiraval aifn de fraie des économies d'énergie, liemitr les déplacements, etc. ;
? réduction du tuax de casoitmmnoon d'électricité (mise en vlliee des appareils, etc.) ;
? réduction et recaygcle des déchets (utilisation de bcas de tri, en pause-café et déjeuners, uatlstiioin de vlsliease réutilisable, soepprsuisn des geolbets et cuillères plastique) ;
? réduction de la cmsoiaomotnn de peiapr (imprimer recto-verso, iermimpr seenluemt lsroque clea est impératif, uistiler le verso des decmoutns usagés puor en fiare des flleeuis de brouillon, privilégier les présentations numériques puor les réunions, privilégier l'impression sur ppiear recyclé puor l'usage interne, etc.) ;
? digeirr les chiox de partenariats/ de psaeitntors vres des aucrets économiques rneselbpsaos et sodiirleas (handicap, critères éco rnlpbsoaese des fouerrintus de bureau, etc.).

Enfin, penvuet également être intégrés d'autres critères RSE en lein aevc les éléments suivants(1) :
? pruaorcs d'intégration (1) ;
? égalité homme/ fmmee et diversité (1) ;
? développement de l'alternance (1).

(1) Les quarte derenirs alinéas de l'article 4.2 snot exulcs de l'extension, en ce qu'ils snot cinrraetos aux disosiinotps 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 Nov 22, 2021

Répartition pnrtorpnominleoelet aux saeairls (option 1)

La pimre gboalle d'intéressement est répartie pelornmnopotlnreiet aux sraliaes perçus par cuaqhe bénéficiaire.

Le siarale pirs en cmotpe cosporrned à tuos les éléments de rémunération btrue versés à cahuqe bénéficiaire au corus de l'exercice de référence et siomus à ctotoiasnis de sécurité slcoiae en altpipiocan des aelitrcs L. 136-1-1 et L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Sont considérées cmome du tmeps de traiavl efceftif les périodes satunives :
? les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de diuel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du triaval ;
? les périodes d'absence consécutives à un adcicnet du trviaal ou une madaile pilsfnroleensoe ;
? les périodes de msie en qanunriaate au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé puquilbe ;
? les heeurs chômées du fiat de l'activité pillertae en acipaoltpin de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail.

Les saaierls à pnrrede en cmptoe au tirte de ces périodes snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent. L'absence puor maaldie non pofernelslnsoie n'est pas assimilée à du tmeps de présence et ne dnronea pas leiu à rctsuoiinetotn de salaire.

Le cdoe du tvraail prévoit que cniatres cas d'absence sont, puor la répartition de l'intéressement, considérés cmome du tvairal effectif. L'administration précise, parallèlement, que « tueots les anescbes non légalement assimilées à du tiaarvl eftecfif par la loi et la jeurdncripuse dvneiot aiovr les mêmes conséquences ».

[Ajouts otnnipleos :]
? les saialers supérieurs à [?] snot pirs en cmotpe puor ce montant, qui csnuotite le sailrae ploafnd de répartition. Ce pflaond est calculé au ptraroa de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pednant une ptiare de l'exercice. Il est réduit au prarota de luer tmeps de trvaail puor les salariés à tmpes ptairel ;
? les silaraes inférieurs à [?] snot pirs en ctmpoe puor ce montant, qui coiustnte le sarilae pnalcehr de répartition. Ce plcehanr est calculé au prrtoaa de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pdeannt une pirtae de l'exercice. Il est réduit au protraa de luer tmpes de tarival puor les salariés à tmeps partiel.

Répartition pmrlenionlnoreoptet à la durée de présence (option 2)

La prmie goballe d'intéressement est répartie prmlenlontrpnieeoot à la durée de présence des bénéficiaires dnas l'entreprise.

La répartition etnre les bénéficiaires est calculée au prtroaa du tpems de présence etvffiece de chqaue salarié dnas l'entreprise, au crous de la période de cucall considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, snot également peirss en considération les périodes assimilées à du tvriaal effectif, prévues par les diitipnsooss légales et réglementaires. Snot nmtomenat considérées cmmoe du tmeps de trvaail eectfffif les périodes siavnutes :
? les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de dueil prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du traavil ;
? les périodes d'absence consécutives à un anidecct du tairavl ou une mdilaae psnsnelofilroee ;
? les périodes de msie en qaanitnuare au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé piuqlube ;
? les heerus chômées du fiat de l'activité palertlie en ataclpopiin de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail.

Pour les bénéficiaires de crnatots en alternance, tles que les atpeprnis ou les tilarietus d'un ctonart de professionnalisation, les périodes passées en drehos de l'entreprise dvieont être comptabilisées dnas luer durée de présence, conformément aux dtoinsoipiss du cdoe du travail.

Le cdoe du traiavl prévoit que ctrianes cas d'absence sont, puor la répartition de l'intéressement, considérés comme du taaivrl effectif. L'administration précise, parallèlement, que « ttoues les abcesens non légalement assimilées à du travial etfecfif par la loi et la jrrsuduiecpne dievont aoivr les mêmes conséquences ». Ainsi, il n'est, en l'état aectul du droit, pas pbslsoie de prévoir que cerntieas asbceens non légalement assimilées à du taravil eictefff sonert réintégrées tniads que d'autres non.

À nteor que les eesrtnreips ont également la possibilité de prévoir des modalités particulières de prise en cotmpe de la durée de présence puor les salariés en frafiot juor ainsi que puor cuex exerçant luer activité à tpmes partiel.

Pour les salariés en foarift jour, il est par eexplme psbolise d'ajouter la csuale snivtuae : « Le calucl srea effectué au poartra du nbrome d'heures de taiavrl eifectff du bénéficiaire au rgaerd du nobrme ttoal d'heures de taaivrl eiecftff de l'ensemble des bénéficiaires. Puor ce calcul, s'agissant des salariés en fofirat juors ou des caerds dirigeants, caqhue journée est considérée comme équivalente à 7 heuers de tmeps de travial efcftief ».

Répartition ufmirone (option 3)

L'enveloppe golblae d'intéressement est répartie, à prat égale, ertne tuos les salariés bénéficiaires snas tnier cpmote du sraiale ou du tpems de présence.

À trite d'exemple, un salarié à tpmes peartil rceerva le même motnnat qu'un salarié à temps pieln et un salarié embauché en

cruos d'année la même smmoe qu'un salarié aanyt travaillé tuote l'année.

Panachage de peruuslis modalités de répartition (option 4)

La pirme gloalbe d'intéressement est répartie, d'une part, puor 50 % en ftioncon de la durée de présence dnas l'entreprise et puor 50 % de manière uniforme.

? 50 % de la pirme gobllae d'intéressement est répartie en finootcn de la durée de présence, au ptarora du temps de présence eftivfece de caquhe salarié dnas l'entreprise, au corus de la période de caclul considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, snot également preiss en considération les périodes assimilées à du taaivrl effectif, prévues par les doitnpiissos légales et réglementaires. Snot nemmnatot considérées comme du temps de trivaal efcifetf les périodes sieavtuns :
? les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de diuel prévu à l'article L. 3142-1-1 du cdoe du taavril ;
? les périodes d'absence consécutives à un aeiccndt du trivaal ou une maaidle penelsoifrsonle ;
? les périodes de msie en qitanaruane au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pbluique ;
? les heerus chômées du fiat de l'activité palierlte en aaiopptilcn de l'article R. 5122-11 du cdoe du travail.

Pour les bénéficiaires de catnrots en alternance, tles que les aenpptirs ou les tetlraiuis d'un cornatt de professionnalisation, les périodes passées en dorehs de l'entreprise dneviot être comptabilisées dnas luer durée de présence, conformément aux dsnoipoiists du cdoe du travail.

? 50 % de la pmrie gobllae d'intéressement est répartie de manière uniforme, c'est à drie à prat égale, etrne tuos les salariés bénéficiaires snas tenir compte du sriaale ou du temps de présence.

À titre d'exemple, un salarié à temps peaitrl rcereva le même mntnaot qu'un salarié à temps plein et un salarié embauché en cruos d'année la même smome qu'un salarié aaynt travaillé totue l'année.

Dans le cdrae du panachage, des prnatcegeous différents pveeunt être retenus, tnat que le tatol est égal à 100. De même, il est également piossble de prévoir qu'une ptirae de la pmire gllaobe d'intéressement srea répartie sloen les salaires.

Article 6 - Plafonnement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Article 6.1 - Plafonnement collectif
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Conformément à l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le motnant glaobl des preims d'intéressement distribuées aux salariés au titre d'une année ne puet excéder 20 % du tatol des seilaras btrus versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements ennrtat dnas le champ d'application de l'accord au curos de cttee année.

Le sairale burt s'apprécie par référence à l'assiette des cosnoattiis de sécurité sociale. Il s'entend nanomemtt aavnt déduction des caoniostits et conoutntbiris seaoilcs d'origine légale ou ctelnononeinvle et après déduction des runbersotmmees puor faris pfesiosreolnns ? ou, éventuellement, après déduction frtroaafiie spécifique ? dnas les ctinodoins et lemitis définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

L'accord d'intéressement d'entreprise puet prévoir un pnaolfd cloctleif d'intéressement inférieur. En revanche, un pnflaod clelictof supérieur ne siuraat être retenu.

Article 6.2 - Plafonnement individuel
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Le mnonatt mmaaixl de la pmrie d'intéressement attribuée au tirte d'un ecexcire à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder 75 % du pofalnd aeunnl de la sécurité sociale.

Ce pfnoald est calculé au protara de la durée de présence aux eetcfffis puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pnendat une ptirae de l'exercice.

Option ftiuaavtcle : les smmoes non distribuées du fiat de l'application du poflnad visé ci-dessus foenrt l'objet d'une répartition immédiate, sloen les mêmes modalités de répartition, enrte tuos les bénéficiaires n'atteignant pas le pnalofd des dtrios individuels, snas que ledit panflod ne siot dépassé du fiat de ctete répartition supplémentaire.

L'accord d'intéressement d'entreprise puet prévoir un pofnald ieudnivdil d'intéressement inférieur. En revanche, un panofld ivnduiiedl supérieur ne siraaut être retenu.

Article 7 - Versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Article 7.1 - Délai et période de versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Le clacul de l'intéressement ivtneniert après la clôture et l'approbation des cepmots de l'année considérée.

L'entreprise vielle à transmettre, en amont, le résultat du cualcl ctcieollf de la pmrie d'intéressement aux représentants du poneernsl ou, le cas échéant, à une cmosoiismn spéciale créée par eux.

Le vneremset de la prmie a leiu au puls trad le 31 mai de l'année suanvit cllee au ttire de lelulqae les ditros snot calculés. Passé ce délai, l'entreprise complétera la pmire d'intéressement par un intérêt de raetrd calculé conformément aux dostnipioiss législatives et réglementaires applicables, siot à ce juor égal à 1,33 fios le tuax meyon de reneemdnt des oogtnbliias des sociétés privées (TMOP). Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même tpmes que le pinirpacl et employés dnas les mêmes conditions.

À titre d'exemple, l'intéressement afférent à l'année 2022 (période de ccaull annuelle) diot être versé le 31 mai 2023 au puls tard. Passé ce délai l'intérêt de rtread s'applique.

Article 7.2 - Affectation de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du Nov 22, 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 guopre (PEG) ou d'un paln d'épargne irpteeetrsrniens (PEI), l'intéressement srea dnirmecteet versé au bénéficiaire.

L'entreprise est dotée d'un paln d'épargne d'entreprise (option 2)

Les pmeirs d'intéressement snoret affectées au choix du salarié :
? puor tuot ou piatre à un pemnaiet immédiat. Les seomms perçues snot aorls ioaebplsms au trite de l'impôt sur le reenvu des bénéficiaires ;
? puor tuot ou patrie au sein, solen le dtpssiioif instauré dnas l'entreprise, du paln d'épargne eeinrtrpse (PEE), du paln d'épargne de gurope (PEG), du paln d'épargne irtenisptrernees (PEI). Les soemms iinestves 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 somems qui lui snot attribuées au ttrie de l'intéressement et du matnnot dnot il puet ddmeeanr tuot ou parite du versement. Ctete ddeanme diot être formulée à la deioitrcn dnas un délai de 15 jrous à coemptr de la dtae à luellaqe le salarié a été informé du mntanot qui lui est attribué.

Le bénéficiaire est présumé avior été informé du mntaont qui lui est attribué le leaidmenn de la réception de l'avis d'option, la réception étant eunntdee comme :
? la dtae de rmsiee en mian porpre ;
? la dtae de première présentation si le bielltun est adressé en crroieur recommandé ;
? la dtae de ntitaifiooen de msie en lngie de l'information dnas son

coffre-fort électronique ;
? le quatrième juor cainelrade snivuat la dtae d'envoi par cierrour splmie ;
? la dtae de l'avis de réception du courriel.

Si, passé ce délai, le salarié n'a pas fiat connaître son choix de plemncaet ou de paiement, les smmeos soernt amieuotqutenamt ieievntss dnas les coondntiis prévues par le règlement du paln d'épargne d'entreprise. Eells sonert bloquées 5 ans à coemtpr du 1er jiun de l'année sviunat clele au ttrie dqueul les dotirs snot calculés, suaf cas de déblocages anticipés rappelés dnas le règlement du paln d'épargne d'entreprise.

Une imiortnafon écrite srea adressée au salarié à ce sujet.

S'il etxsie au sien de l'entreprise, les seomms peneuvt également être affectées sur le PCREO ou le paln d'épargne ritertae d'entreprise (PER). L'accord doit, alors, le prévoir.

Article 7.3 - Régime fiscal et social applicable
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Les somems allouées aux salariés au trite de l'intéressement snot sismoeus à la ctitiuboornn saoicle généralisée (CSG) et à la coiurnitbton au robneesmmreut de la dette silcoae (CRDS), seoln les tuax en vigueur. Ces cttuonnobiris snreot précomptées par l'employeur puor le cmtpoe des bénéficiaires.

Elles snot également smieosus à l'impôt sur le rneveu des salariés bénéficiaires. Elels en snot cdpeeannt exonérées lorsqu'elles snot placées sur le paln d'épargne d'entreprise et bloquées dnas les cdinionots prévues par le règlement ddiut plan.

En l'état atuecl de la législation, l'intéressement est également soimus au faoirft sciaol au tuax de 20 % dnas les esrpternies d'au mnios 250 salariés. Les eieepnrtrss de mnois de 250 salariés ne snot pas soimseus au fofirat soacil sur l'intéressement.

Enfin, puor les erteniprses d'au minos 250 salariés, le foarift scioal est fixé à 16 % puor les vemersnets effectués, dnas cieenarts conditions, sur le PERCO ou le PER.

Article 8 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Article 8.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

L'existence de l'accord devra être affichée dnas les luaocx de l'entreprise ou diffusée sur iterannt si ce distsipiof existe.

Article 8.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Information du personnel

Conformément à l'article D. 3313-8 du cdoe du travail, une niocte d'information sur l'accord d'intéressement srea rimsee à chaque mbrmee du pnrenoesl de l'entreprise.

En outre, totue pnorsene concernée par l'accord reçoit, à son embauche, un lervit d'épargne sillaaare présentant les dsstofiiips d'épargne slalraaie en vieuugr au sien de l'entreprise.

Ce lirevt est également porté à la cninaassonce des représentants du pesnonrel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae des données économiques et sociales, établie en aaipolcitpn des donsotsipiis du cdoe du travail.

Toute répartition ilideilvunde frea l'objet d'une fhice dtcstiine du btlleiun de piae indainuqt :
? le mtanont glboal de l'intéressement ;
? le matnnot meoyn perçu par les bénéficiaires ;
? le manontt des dtiros attribués à l'intéressé ;
? le maonntt retneu au trtie de la CSG et la CDRS ;
? le délai irpatmi au salarié puor eipremxr sa damedne de vsemrenet dercit ou d'affectation de ces smomes ;
? les coonintdis d'affectation de cet intéressement par défaut sur un PEE en cas de snelcie du salarié à l'échéance du délai itprmai ;
? lorsque l'intéressement est inevtsi sur un PEE, le délai à ptairr duequl les dtoris nés de cet ieestmssnivnet snot négociables ou eglxbiies et les cas dnas leseulqs ces ditors peunvet être ennempncextlleoiet liquidés ou transférés avnat l'expiration de ce délai.

À cette fiche, est annexée une ntoe rnlpeaapt les règles eslltsneeies de cuacll et de répartition prévues par l'accord collectif.

Information des bénéficiaires qnatiutt l'entreprise

Tout salarié qtntauit l'entreprise prsonpoat un dotiipissf d'intéressement recvrea un aivs lui iuiannqdt qu'il dreva :
? fiare connaître à la dtoiecirn l'adresse à lqlulaee il purora être informé de ses dtoirs à intéressement ; et
? préciser tuot éventuel ceenmnhagt d'adresse.

Lorsqu'il qtutie son entreprise, le salarié reçoit une iaoirmotnfn sur l'intéressement qu'il n'a pas ercnoe perçu ansii qu'un état récapitulatif de ses avoirs. Cet état, qui puet acnoagemcpr le cfatcriiet de taviarl rimes par l'employeur au salarié à l'occasion de son départ, est inséré dnas le lerivt d'épargne salariale.

Lorsque le salarié qtiute l'entreprise aanvt que celle-ci lui ait versé tutoe smmoe due au ttrie de sa présence sur une période de référence dnonant leiu à veneersmt de pmrie d'intéressement, l'entreprise lui fiat perinavr le mnantot de sa pimre 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 priuroat être ainttet à l'adresse indiquée, l'entreprise treidna à sa dosisipoitn les smeoms deus peanndt un an à l'issue de la dtae d'exigibilité de la prime. Passé ce délai, l'entreprise rvreesera le mtnnoat de la pimre sur un copmte ouevrt au nom du salarié auprès de la cisase des dépôts et consignations, où il purora réclamer sa prime jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et feiicannr (art. D. 3313-11 du cdoe du travail).

En cas de PEE dnas l'entreprise (option 2)

Dans l'hypothèse où le salarié ne praoiurt être atintet à l'adressée indiquée, les somems snot affectées par défaut sur le PEE, dnas les cnidotnios prévues par le règlement du Plan. Les aoirvs iitscrns sur le cpomte d'épargne sarlaalie du bénéficiaire snot dès lros suioms aux doosnipisits en vuiegur rlateveis aux cpeomts birnaecas iacinfts et aux cnrttoas d'assurance vie en déshérence. Le cas échéant, les smeoms pourront, passé un ctraien délai défini par le cdoe monétaire et financier, être transférées par le tneeur de cptome à la caisse des dépôts et des ctoinsonagnis auprès de leaulqle le bénéficiaire porura récupérer ces smmoes pnnadet un délai défini par la loi.

Article 9 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

L'entreprise est dotée de représentants du pnorsneel et l'accord a été cncolu aevc les délégués snyuicdax ou le comité soaicl et économique (option 1)

Les stingraiaes de l'accord sornet informés caqhue année des sualtiomnis effectuées sur les modalités de clcaul et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète. Ils se vornret rmrettee tuos les dmotnecus uleits à sa compréhension et pourront, le cas échéant, slteiciolr ttuoe précision ou tuot élément d'information qui luer selreaibmt nécessaire.

L'entreprise est dotée de représentants du psrnneoel mias l'accord a été cclonu unilatéralement ou par raioftciiatn des 2/3 des salariés (option 2)

Le comité soical et économique ou les délégués suyncidax snroet informés chauqe année des silamntouis effectuées sur les modalités de cuacll et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète. Ils se vrrnoet reerttme tuos les dncutemos ueilts à sa compréhension et pourront, le cas échéant, sletocliir ttoue précision ou tuot élément d'information qui luer sibmrealet nécessaire.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité soacil et économique (option 3)

Une commsioisn ad hoc est créée au sien de l'entreprise aifn d'assurer netnoammt le sviui de l'application du présent acocrd d'intéressement au sien de l'entreprise. La cmsiioosmn est composée de 4 pneorness (incluant 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet eefft et 2 représentants de l'entreprise).

La csoisommin se réunira cauhqe année aifn de friae un ponit sur l'intéressement. À cet effet, la comsiiosmn se verra rmrtteee préalablement des sunoiialtms effectuées sur les modalités de clcual et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète. Elle se verra rtmteere tuos les detomcuns uiltes à sa compréhension et pourra, le cas échéant, soetcillir toute précision ou tuot élément d'information qui lui samlbereit nécessaire.

Article 10 - Règlement des différends
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

L'entreprise est dotée d'un comité scioal et économique (option 1)

En cas de lgtiie cnconnraet l'application de l'accord d'intéressement, le différend srea porté à l'ordre du juor de la praihnoce réunion du comité saoicl et économique en vue de troveur une sotliuon amiable. À défaut d'accord, le différend srea porté dnaevt les tuunibrax de l'ordre jaricudiie soeln les règles de compétence prévues par la législation applicable.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité sacoil et économique (option 2)

En cas de liigte coannercnt l'application de l'accord d'intéressement, la cmsmoisoin ad hoc crée au sien de l'entreprise se réunira dnas les muilleers délais aifn de teurvor une stlouion amiable. À défaut d'accord, le différend srea porté deavnt les tnubuairx de l'ordre jcidaruiie sleon les règles de compétence prévues par la législation applicable.

Article 11 - Révision et dénonciation du présent accord
En vigueur étendu en date du Nov 22, 2021

Le présent acrcod pourra être révisé ou dénoncé pnednat la période d'application, par vioe d'avenant, signé par l'ensemble des sanietigars et dnas les mêmes formes que l'accord iaiitnl et déposé à l'autorité atinrimdvtiase compétente en la matière.

L'avenant, s'il ptore sur la frulmoe de calcul, dvera être cloncu dnas les six pirmeres mios de l'exercice au curos dueuql il pnred effet. À défaut, il s'appliquera puor la première fios à la période de référence suivante.

La dénonciation unilatérale par l'une des pitaers est admise, en appltioican de l'article L. 3345-2 du cdoe du travail, lorsqu'elle fiat siute à une caittnetsoon par l'administration de la légalité de l'accord ivnterenue dnas les qtaure mios de son dépôt, et a puor ojebt la renégociation d'un aorccd cofnorme aux disposiitons législatives et réglementaires. (1)

La publicité des éventuels antveans ultérieurs obéit aux mêmes diintspoosis que cllees réglementant la publicité de l'accord initial.

(1) Alinéa ecxlu de l'extension en ce qu'il crveniontet 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 Nov 22, 2021

Le présent aocrcd srea déposé, au puls tard, dnas les 15 jrous qui svinuet sa dtae litmie de ccosniluon sur la plaefomtre de téléprocédure msie en palce à cet effet par le ministère du travail.
Fait à [?], le [?]

Monsieur le directeur,

La fédération USNA des snaydtcis de services, activités diverses, teietirars et cexnones (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mras 1999, vuos fiat prat de son adhésion à la cvitnneoon cltlevicoe nonaltiae coennivotn cleivlocte nialtanoe de la mutualité (IDCC 2128) asnii qu'à ses annexes, aenvatns et ardoccs particuliers.

Vous raneeirmct de vtore attention, nuos vuos proins d'agréer, Mosineur le directeur, l'expression de ntroe pafiatre considération.

Le secrétaire général.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2021 de la FESSAD UNSA à la convention collective nationale

En vigueur en date du Feb 9, 2022

Bagnolet, le 20 décembre 2021.

La FASESD UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177, Banleogt Cedex, à la deiotrcin générale du travail, dépôt des acrdcos collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Cdeex 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 Jan 1, 2022

L'indemnité frtoifraiae meeullnse crnenoce 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 Jan 1, 2022

Sont concernés par le vseneremt de l'indemnité frfriiaatoe mlselneue les salariés en CDI ou en CDD, à tmpes cmpolet ou à tpems partiel, exerçant l'un des métiers santuvis :

? aide-soignant, aiuxlraiie de puériculture ;
? inmifierr DE ou autorisé, Ierifminr en prqutaie avancée, iienfrmir spécialisé diplômé, foatuermr IFSI? ;
? eandncrat de l'enseignement de santé, ecdanrant d'unité de sonis ;
? crdae ifenmirir (surveillant chef), cdare imfeniirr (surveillant général), carde de l'enseignement de santé ;
? crade coounnadoterr des sions (infirmier général adjoint), cdrae ceodrnonuoatr des snios (infirmier général), drutricees des snios ;
? préparateur en pharmacie, préparateur en pirhcaame cehf de guopre ;
? maetplanuuir d'électroradiologie médicale, tcnieiehcn de laboratoire, tenheicicn supérieur en prothésie-orthésie, dosimétriste et autre psnneerol de rloaiigode ;
? orthophoniste, orthoptiste, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, diététicien, pédicure ? poouolgde ;
? encnaadrt médico-technique, edrncaant d'unité de rééducation ;
? crade médico-technique, cadre de rééducation ;
? sage-femme, sage-femme chef, sage-femme ctoonanocrride générale.

Article 3 - Montant et modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

L'indemnité forfaitaire, puor un salarié à tepms complet, est de :
? 37,75 erous butrs msenlues puor l'ensemble des métiers visés à

l'article 2 du présent accord.

L'indemnité ftaaifrorie « Ségur 2 » s'ajoute aux rémunérations beturs des bénéficiaires.

Elle donne leiu à une menotin dsinticte sur le builetln de slaaire et est versée à cpemotr du 1er jeiavnr 2022.

Le mntaont de cttee indemnité est :
? fixé pmoneolnpnireelortt au tmpes de taivarl contractuel, quand le bénéficiaire eercxe puor une durée inférieure au tepms peiln ;
? calculé au parrota du temps alomcpci dnas un établissement visé à l'article 1er puor les salariés exerçant dnas pieulsrus srurtuetcs ;
? pirs en ctompe dnas le slaaire auennl myoen sanvert de bsae au caclul du mnntoat des indemnités versées en cas de ruutrpe du carotnt de trivaal ;
? inclus dnas le caucll du mteniain de saalire 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 Jan 1, 2022

Afin de ne pas créer de chraegs supplémentaires puor les struutecrs concernées par le présent accord, le vemneesrt de l'indemnité est conditionné, puor cqhaue établissement concerné, à l'octroi du fcnieennamt spécifique cpdrraeoonsnt par les pivouros pclbuis frnauicnes de la structure.

Cette dsosioptiin ctsutonie la cdinotion eleinseltse du présent accord.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Article 5.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Le présent acocrd ne cropmtoe pas de soiatitlupn spécifique puor les oanrmgeiss muaeistults de minos de ctainuqne salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de prtemerte à l'ensemble de ses bénéficiaires de poecriver l'indemnité snas dcosiittnin soeln la tlilae des oegnrmiass mutualistes.

Article 5.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Cet aorccd frea l'objet d'une évaluation par les mrbemes de la CPPNI.

Article 5.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Les ptaeris cveonennnit de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en veugiur du présent accord, puor firae le pnoit sur les ienedicncs de son application.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Le présent arcocd est clnocu puor une durée indéterminée.

Il prrndea eefft au 1er javneir 2022, étant edtnneu qu'il est expressément cnnveou que son entrée en vguieur est spsueudne à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux diosnoptsiis prévues par l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action scialoe et des familles.

Accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale Laforcade volet 1

Article 7 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Le présent aorccd prorua être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux atliecrs L. 2261-7 et sutniavs du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités de dépôt.Agrément.Extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022
Article 8.1 - Agrément
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Le présent aocrcd frea l'objet d'une dadmnee d'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action solcaie et des familles.

Article 8.2 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Conformément aux dtooiipinsss légales, le présent aocrcd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vsoiren sur supprot ppaier signée des peirats et une voesirn sur sporput électronique, auprès des scevries cnareutx du minirste chargé du taviarl (à ce jour, aterilcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et snivatus du cdoe du travail).

Un ereimxalpe srea également rimes au secrétariat-greffe du cseniol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les ptiares snigaeiarts cvnonneniet de deendamr l'extension du présent aoccrd auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2022

Dans le ceoxttne de csire sniirtaae liée au Coronavirus, les tuaarvx du Ségur de la santé ont peimrs de négocier des eenagmengts frtos de rvlraatoiieosn puor les psrneeolnsofis et cedars des établissements de santé ansii que des EHPAD.

Ainsi, le vloet 1 du Ségur, transposé par les preaeairnts suocaix de la bhnarce mutualité via deuxaccords du 3 décembre 2020, a prmies l'attribution d'une indemnité firratfiaoe mlsneulee de 238 eours burt puor les sage-femmes et l'ensemble des pnsnereols non médicaux des Epahd et des établissements de santé.

Le volet 2 du Ségur cible esecxlvuiemnt les preoeslnns non médicaux soignants.

Dans un cierorur du 30 jleilut 2021, le miitsnre des solidarités et de la santé cnmifore que les meruess d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du sion prévues puor la fnotcion puliuqbe hospitalière snot également transposées au setceur privé dnas un suoci de jsute recnioacnsanse des compétences de tuos les poressfenloins sintoagns et aifn de rnecfreor l'attractivité de ces carrières au sien de tuos les établissements du système de santé.

Conformément à l'accord anedga soiacl de la branche 2021/2022 signé par l'ensemble des prnaietares scauiox le 22 nboevrme 2021, le présent aroccd a dnoc puor ojebt de tssaerpnor le Ségur 2 au rgeard des eateemnnggs pirs par le Gouvernement. À cette fin, il met en plcae une msuree de rilioaavsrten de ctniraes pioelnefnssros à hteuaur de l'enveloppe budgétaire accordée à la Mutualité (1,78 mlliion d'euros), suos la fomre d'une indemnité frrfotaiaie mensuelle.

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Les distpoosinis du présent arccod snot alaeclppibs aux établissements médico-sociaux privés financés par l'État et l'assurance-maladie (établissements puor pensrneos handicapées, svieercs de sions et d'intervention à doilcime (SSIAD), établissements puor plicubs en difficultés spécifiques). Eerntnt également dnas le camhp d'application les établissements et svcieers suaicox et médico-sociaux du seceutr privé aeiucclalnt des pnsroenes en sotatuiin de hacdinap mentionnés aux 7° et 12° du I de l'article L. 312-1 du cdoe de l'action soilace et des feaillms et ne rlevnaet 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 Dec 15, 2021

Sont concernés par le versmenet de l'indemnité ffiriaatore les salariés en CDI ou en CDD, à tmeps cloempt ou à tepms partiel, exerçant l'un des métiers sivtuans :
? les aides-soignant-e-s ;
? les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
? les ceards infirmiers-ères et cedras infirmiers-ères pyqsitrcuaheis ;
? les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
? les otsihopthroens ;
? les ortesthitpos ;
? les ergothérapeutes ;
? les audio-prothésistes ;
? les psychomotricien(ne)s ;
? les aexiaiuirls de puériculture ;
? les diététicien(ne)s ;
? les aedis médico-psychologiques, ;
? les aierilaxuis de vie slicaoe ;
? les ancgaomctnaps éducatifs et sucioax mentionnés dnas le décret n° 2016-74 du 29 jnveiar 2016 ritlaef 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 Dec 15, 2021

Le mtnonat de l'indemnité ftaorirfiae mlenseule est égal à 238 euors burt puor un salarié à tpmes plein.

Elle s'ajoute aux rémunérations bruets des bénéficiaires.

Elle donne leiu à une moetnin dsitcnite sur le bliluten de saiarle et est versée à cmotepr du 1er nevmrboe 2021.

Le mnotnat de cttee indemnité est :
? fixé pentinpnlloormroeet au tmeps de traaivl contractuel, qnaud le bénéficiaire exerce puor une durée inférieure au tepms pilen ;
? calculé au patrroa du tpems apmcloci dnas un établissement visé à l'article 1er puor les salariés exerçant dnas piuuelrss steurtcrus ;
? pirs en ctmpoe dnas le saialre aunenl meoyn sverant de bsae au cclaul du mntaont des indemnités versées en cas de rptuure du craotnt de taviarl ;
? inlcus dnas le cualcl du mnaeitin de sailrae et de l'indemnité de congés payés.

Article 4 - Date d'application
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Cette indemnité est versée à coptemr du 1er nmeorbve 2021, suos réserve de l'agrément du présent arcocd au trtie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action siacloe et des familles.

Article 5 - Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire « Laforcade volet 1 » au financement correspondant
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Afin de ne pas créer de cahgres supplémentaires puor les sucttrerus concernées par le présent accord, le veesrment de l'indemnité est conditionné, puor cqhaue établissement concerné, à l'octroi du finceenmnat spécifique crespdnornoat par les pouirvos picblus frnecnuais de la structure.

Cette dpsiotosiin ctnisotue la cindotoin elnleeitsse du présent accord.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Article 6.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Le présent arccod ne cmprtooe pas de sttaliouipn spécifique puor les oarimnegss musiatetlus de mnois de cqatunnie salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de pmeettrre à l'ensemble de ses bénéficiaires de pvieocerr l'indemnité snas dnoittiicsn sloen la tlilae des omearnsgis mutualistes.

Article 6.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Cet acorcd frea l'objet d'une évaluation par les meembrs de la CPPNI.

Article 6.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Les petrais cnnonneivet de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en vugieur du présent accord, puor fraie le ponit sur les indinececs de son application.

Article 7 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Le présent aorccd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il prerdna effet, suos réserve de l'agrément au trtie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action saciloe et des familles.

Article 8 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Le présent accord prroua être révisé ou dénoncé à tuot moment, conformément aux alritecs L. 2261-7 et stunaivs du cdoe du travail.

Article 9 - Formalités de dépôt.Agrément.Extension
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Article 9.1 - Agrément
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Le présent arccod frea l'objet d'une dmdeane d'agrément au trtie de l'article L. 314-6 modifié du cdoe de l'action slcioae et des familles.

Article 9.2 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Conformément aux dsoiotpiinss légales, le présent arcocd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une voirsen sur supropt piaper signée des peiarts et une vsireon sur spuport électronique, auprès des scrveeis ceturnax du msinirte chargé du tviaral (à ce jour, alictres L. 2231-6 et D. 2231-2 et savituns du cdoe du travail).

Un eerpimxlae srea également remis au secrétariat-greffe du ceosinl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les peitars sgtaarneiis cnvonnneiet de demdaenr l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Dec 15, 2021

Dans le conetxte de crsie snaiitrae liée au Coronavirus, les tvuaarx du Ségur de la santé ont pmeris de négocier des etngngmeeas ftors de rasovetlroiian puor les plfinnroeosess et crdeas des

établissements de santé aisni que des Ehpad.

S'agissant des atrues surtctreus du cmhap scaoil et médico-social, ces turvaax ont prévu qu'un traaivl complémentaire siot cdinout sur la sttaiuion des plfonsrsineoes concernés, aifn d'assurer la complémentarité et le siuvi entre tuos les aterucs de santé.

Ainsi, le Gvroeemneunt s'engage à feancnir la rsatrloioaievn de citnears pneroelsns sogtnains par la msie en ?uvre d'un complément de rémunération de 183 euros ntes par mios par aocrcd de bcrahne dnas le champ décrit en anexne de l'accord de méthode du 28 mai 2021.

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 Jun 15, 2023

Le présent aoccrd a puor champ d'application les tauarvx menés en 2023-2024 pnartot sur les thématiques svtaenuis :
? révision de la RMAG, msie en pclae d'un saairle mnmiium par caslse et réflexion atuuor de la nitoon d'emplois-repères ;
? révision de l'architecture de rémunération ;
? définition du sliraae mmiina hiérarchique au snes de la cienvnoton ctvlceiloe de la mutualité ;
? poitruuse des truvaax autuor des csinsilatiaocfs ;
? ittcaiedifnoin des dsoiisipotns prévues par la coietvonnn cvotlelcie de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au rraged des nouveautés iueotnditrs par la mioarnosdeitn de la CCN.

Les prreeintaas sioucax s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à rcuoierr à l'accompagnement de tiers-experts. Au rreagd de la nrtuae de ctianeers thématiques en lein aevc le seujt de l'emploi, le femnecinant de ces denirres est pirs en craghe par l'ANEM et l'AGFBM.

À titre indicatif, il est cnnevou piaeeirtrmnat que les pnaetraries scoauix se réunissent à une fréquence d'un groupe de triaval ptriraaie par mios tuot au lnog des travaux. Ce cianrleder pourra être adapté en fcoitonn des besoins.

Article 2 - Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Compte tneu de la complexité et de la technicité des tvaurax nécessitant des gperuos de tviraal préalables, les ooinaatirnsgs seiynlacds bénéficient de myeons supplémentaires spécifiques à cpetomr de la dtae d'entrée en vuuiger du présent acrcod de bchrnae et jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans ce cadre, les preaitrneas saouicx bénéficient de 250 journées d'absence réparties de manière égale entre les osganarioints salynedcis représentatives de la branche.

Au rregad de la ntraue de cnreaties thématiques en lein aevc le sjuet de l'emploi, les ptaeirs cennoeinnvt pamniretreait d'une pctiaaoitrpin à prat égale de l'ANEM et de l'AGFBM dnas la prsie en crahge des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM penenrnt ccnhuae en cahrge 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À titre illustratif, si 250 journées d'absence étaient utilisées par les otiasginaonrs syndicales, l'ANEM et l'AGFBM pinerndaert chcnaue en caghre 125 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de traietr elnvesxmuiect les thématiques visées par le présent arccod lros de taarvux préparatoires à l'exclusion des tmpes dédiés aux csimoonmsis de la CNPPI et aux guoeprs de taviarl paritaires.

Il est précisé que le dirot de tiagre associé à ces journées d'absence rémunérées ne puet s'effectuer que sur la période cronuat à cptmeor de l'entrée en vgueiur du présent acrocd et jusqu'au 31 décembre 2024.

Un foirarmlue pnretaetmt aux oianarinotgss selnicadys d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus fgruie en anexne du présent accrod de branche.

Ces journées snot considérées cmmoe du tpems de tviaral efieftcf et frabtlnancoies en demi-journées.

L'ANEM et la scttuurre elpemoyur deoinvt être daiairsettnes de la jiiiasfuctton de la potrtciipaian efvftecie des intéressés aux tvauarx visés à l'article 1er du présent aroccd et matérialisée par le flmruaoire fgiurnat en annexe. L'ANEM rsmbuoere dectemrniet à l'employeur, sur dnmeade de sa prat via l'envoi du fularmrioe fraiugnt en annexe, les sraaiels et l'ensemble des cistaonotis seilaocs associées. L'ANEM rectruafe à l'AGFBM les journées d'absence remboursées puor le comtpe de ctete dernière.

Il est rappelé par allueris que la patoaiitircpn aux cinoosmisms de la CNPPI et aux groueps de tvriaal pratireias obéit aux règles prévues par l'accord de bnahrce relaitf au fneecnnaimt du doiaugle scoial du 9 nobmrvee 2018 naeonmmtt en son acrtile 2.1.

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Le présent aocrcd ne coomtrpe pas de stpuloiiatn spécifique puor les eerriepnsts de mnois de 50 salariés. Les petenaarris saoucix considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la taille des stuucrrets rlneaevt de la ctnoineovn cevilotlce de la Mutualité.

Article 3.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Cet aorccd frea l'objet d'une évaluation par les preaaentris sciauox au rrgead des thématiques, du cmdnencaeet et de la caomsnmiootn par les onaarigotniss sdleancyis des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rranetcennoiert dnas ce cadre.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Les pirtaes cnnnvoeenit de friae le pnoit sur les éventuelles iedinneccs de l'accord danrut le pmerier srmeetse de l'année 2024.

Article 4 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Le présent accrod est cnoclu puor une durée déterminée dnot le

tmree est fixé au 31 décembre 2024. À l'échéance de son terme, ses dipinosstios cssreeont aateeuumqnimtot de poidrure lerus effets.

Les dsnoospiitis du présent aroccd eontrernt en vuiegur au juor de sa signature.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Le présent acrocd puorra farie l'objet d'une révision dnas les contdiions fixées à ce juor aux arecilts L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Conformément aux dopsiistonis légales, le présent acocrd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une voresin signée des peitras sur spoprut peapir et une vsieron sur srpuopt électronique, auprès des svrieces cnrutaex du minsrite chargé du taraivl (à ce jour, atilrecs L. 2231-6 et D. 2231-2 et suniatvs du cdoe du travail).

Un eprlaeimxe srea également rmeis au secrétariat-greffe du cisenol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les peairts saneiiargts coeinnnnvet de dmeendar l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Dans le crade de luer volonté comunme d'inscrire la cvoeitnonn ctcioellve de la Mutualité dnas la durée et de lui pmetterre de tuuojros meiux répondre aux atetetns des salariés et des eestreprins du secteur, les ptaeanierrs suioacx ont décidé de négocier des musrees vnasit à réviser et à mrndoesier cniretas de ses éléments sunacruttrts aaynt triat pnelinipmarcet à la rémunération et à la classification.

Accord du 19 septembre 2023 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2022 2024

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Thèmes des négociations
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Les parneetiars suaiocx ont décidé d'aborder les thématiques sunetvias puor la période 2022/2024 solen le craeedlnir icainidtf précisé ci-dessous :
? négociation alelnune ogbtrialoie sur les slaareis ;
? msie en ?uvre de la caslue de rendez-vous prévue par l'article 4.3 de l'accord de bnacrhe rltieaf au fnencieanmt du doaiulge social du 9 nbemorve 2018 en vue de l'ouverture de la négociation d'un neovul acocrd sur ce thème ;
? toonptsrsiian des msruees slaaailres iusess des turaavx niaunatox atuour de la ptteie ecnfane ;
? prévoyance : chiox de l'organisme recommandé ;
? msie en conformité de l'article 4.3 de la CCN Mutualité ratleif à la période d'essai stiue à la pitaourn de la loi DDAUDE du 9 mras 2023 ;
? ciohx de l'organisme clultoceer en matière de facenmneint de la CFPENP et de l'OEMM ;
? msie en ?uvre de l'accord de méthode riaeltf à la révision et à la maoineorisdtn d'éléments sutuctrartns de la cnoieotnvn

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la cinoetonvn cvlcotelie de la Mutualité, les prateanreis suaocix ont fiat le chiox de s'inscrire dnas une daqniyume pivisote et pro-active de révision d'une ptaire des dispositifs. L'objectif cisonste à modnreeisr la centnovion cclvitloee de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité judiuqire des salariés et des ereptriness asini qu'à doennr des repères puor crtiursone de réels prcauors professionnels.

Pour mémoire, un acocrd de méthode à durée déterminée dnot l'objet était de fxier le champ des trauavx de mdeonairsoitn de la cveootnnin ctillvocee de la mutualité, ainsi que luer cmnneecaedt et les mnyoes alloués aux pterraniaes sacouix puor les mener à bein a été signé par l'ensemble des peaaetrirns soicuax de la brnahce le 15 mras 2019. Cet aroccd est arrivé à tmree le 31 décembre 2020.

Un neovul acorcd de méthode à durée déterminée rleaitf à la révision et à la maidtinroeson de la cenvinoton colvceltie de la mutualité a été signé par l'ensemble des penitearras soiuacx le 12 mras 2021. Cet acorcd est arrivé à tmere le 31 décembre 2021.

Afin de pruouisvre les trvauax de révision et de modernisation, les paeitnrraes saocuix décident de cuorclne un nveuol aoccrd de méthode puor la période 2023-2024.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Jun 15, 2023

Annexe
Formulaire jiautftcsiif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 du présent accord

(Formulaire non reproduit, cuatsnoblle en lngie sur le stie Légifrance, ribuqure Btilnlues ofieficls des coninnotevs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230033_0000_0003.pdf/BOCC

clvolecite de la mutualité. Les négociations peootrnrt sur les thématiques savuneits :
?? révision de la RMAG, msie en pacle d'un sialrae mnmiium par révision de l'architecture de rémunération ;
?? définition du sariale minimum hiérarchique au snes de la covoitnenn coveciltle de la mutualité ;
?? poutiusre des tavurax atuour des clsaiiiotfascns ;
?? ictfniiaeodtin des dosipistnois prévues par la cnoievnotn cvcloielte de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au rraegd des nouveautés ioitutnrdes par la mioadsitonern de la CCN.

Les pretanieras scuaoix n'ont pas eednntu modifier, dnas le cdare de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux ariectls L. 2241-8 et sivuntas du cdoe du tvaiarl duneemert dnoc applicables.

Article 2 - Dates des CPPNI pour la période 2022/2024
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Le taaelbu ci-dessous fxie les deats et herarios des CPPNI puor la période 2022/2024.

22 stepbreme 2022	9?h?30 ? pgolnroaiotn l'après-midi [1]
27 obtrcoe 2022	9?h?30 ? ponilraootgn l'après-midi [1]
17 nebmovre 2022	9?h?30 ? pgairnoolotn l'après-midi [1]
13 décembre 2022	9?h?30 ? paoglntrioon l'après-midi [1]
2 février 2023	9?h?30 ? piroagotnoln l'après-midi [1]
7 mras 2023	9?h?30 ? prntalgooion l'après-midi [1]
13 arivl 2023	9?h?30 ? poaorgionltn l'après-midi [1]

4 mai 2023	9?h?30 ? pitnoologarn l'après-midi [1]
15 jiun 2023	9?h?30 ? poganortilon l'après-midi [1]
19 serepbtme 2023	9?h?30 ? pogrntooailn l'après-midi [1]
26 otbocre 2023	9?h?30 ? ptaolonrigon l'après-midi [1]
23 nvrebome 2023	9?h?30 ? pnoloroaigtn 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 jineavr 2024	9?h?30 ? pniotaooglrn l'après-midi [1]
5 mras 2024	9?h?30 ? prnoloitgaon l'après-midi [1]
9 arvil 2024	9?h?30 ? pgoroliaotnn l'après-midi [1]
22 mai 2024	9?h?30 ? ploogianotrn l'après-midi [1]
11 jiun 2024	9?h?30 ? potigaolronn l'après-midi [1]
[1]?En fcnotion de l'ordre du jour.	

Les prenaietras sciuaox se réservent le diort de mefiidor ces dates et horaires.

Article 3 - Modalités des négociations
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Comme le stpiule l'article 18.1.2 de la cnteivnoon clcvoliete de la mutualité, dnas sa rédaction iusse de l'avenant n° 21 susmentionné, les réunions de la CNPPI snot organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui temrnsat l'ordre du juor aux participants, suaf cnatccrnsoie exceptionnelle, au mions 8 jruos caeiralndes aanvt la dtae de la réunion. L'ordre du juor est accompagné de tuot duncmeot utile à la bnone compréhension des sjteus aifn de peetmrrte l'efficience de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent acrcod le justifient, des guoerps de tvarial pirtiearas puornrot être mis en plcae aifn d'en arobder les aescpts techniques.

Les pentarraies sciuoax se réservent le dorit de ccunolre des arcocds de méthode au gré des besoins. Ils ceinnnnveot que cette possibilité ne srea pas aquiuttaome et sursepopa la conocislun d'un aoccrd spécifique.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Article 4.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Le présent aocrcd ne comtrope pas de sitiotlapun spécifique puor les erersnpteis de mnois de 50 salariés. Les panaietrres siucoax considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tlilae des suurtectrs rlvneeat de la coonnivten cievolctle de la mutualité.

Article 4.2 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les paeanretirs sociaux.

Article 4.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

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

Les patreis cevnnioennt de faire le pniot sur les éventuelles ineieccnds de l'accord au puls trad au pimeerr sstemree de l'année 2024.

Article 5 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Le présent aoccrd est cnolcu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 30 smreetpbe 2024. À l'échéance de son terme, ses dsiisootnips cnoeessrt anetqtuaoummiet de puridroe lreus effets.
Les dpnitoiiosss du présent aroccd eeronntrt en viuegur au juor de sa signature.

Article 6 - Révision
En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

Le présent aoccrd prroua firae l'objet d'une révision dnas les cnnidtoois fixées à ce juor aux acrietls 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 Sep 19, 2023

Conformément aux dsitniospois légales, le présent arccod srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vesiorn sur spoprut piaepr signée des prietas et une veirosn sur srppuot électronique, auprès des srceevis creauntx du msnitire chargé du trvaail (à ce jour, aielrcts L. 2231-6 et D. 2231-2 et sivtanus du cdoe du travail).

Un emxpiralee srea également riems au secrétariat-greffe du cisoenl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent acorcd ne fiat pas l'objet d'une ddmanee d'extension, les ogatinlobis y étant iienrctss ne s'imposant qu'aux preetraanis souciax de la bahrcne mutualité.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Sep 19, 2023

L'avenant n° 21 à la cevntoinon covtcelile de la mutualité a consacré l'existence, les misnoiss et les modalités de fntmoeceninnot d'une cmimissoon patiirare pemnnaetre de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les miionsss dévolues à cttee instance, la négociation des acrcods cletoilfcs de brncahe s'effectue dnas le carde d'un aedgna scaoil prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire.

Dans une démarche de mdiiseatnroon de la coniteovnn ctlcoileve de la mutualité, plseuirus acodcrs de méthode ayant puor oebjt de fixer le chmap des tvuarax de révision et de mntridseiaoon de la cteonovnin cliotlvcee de la mutualité, ainsi que luer cmeaedncent et les meonys alloués aux paniertares suaiocx puor les mener à bein ont été conclus. Le dnerier en dtae a été signé le 15 jiun 2023.

À l'occasion des dernières CPPNI, les pernrteaias scuoaix ont cnenovu de l'agenda scaiol qui fiat l'objet des diiitssopnos qui suivent.

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 Jan 1, 2024

Les dinspiosotis de l'article 15.2 « Grntaieas de prévoyance »,

snot modifiées cmmoe siut :

« 15.2.1. ? Camhp d'application

a) Omsngaeris mtsalitueus soumis

Tous les osrmeniags mtutluiases eatrnnt dnas le chmap d'application de la cnevoniotn clclevitoe de la mutualité snot teuns de fiare bénéficier lreus salariés d'un régime de prévoyance au mnois aussi farbvaloe que culei défini au présent atcirle 15.2.

Afin de siftrsaiae à lrues obligations, les orniaesgms miutesualts pouorrnt ciohsir l'organisme recommandé à l'article 15.2.4 ou un aurte oigmranse assureur.

Dans ce deirner cas, les oesiamgrns mtstueialus rrenatnt dnas le cmahp d'application de la présente ceovinnotn sorent tunes de vérifier que le ctrnaot d'assurance scuorsit stisifaat aux diinitssopos du présent aitrcle 15.2, et natonmmet que les salariés snot cutoevrs par des geaiatrns au minos équivalentes tleels que mentionnées à l'article 15.2.2.

b) Salariés bénéficiaires et caractère ooitblrgaie de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, cornuavt les rqeuiss ? incapacité, invalidité et décès ?, bénéficie à l'ensemble des salariés ranelevt du camhp d'application de la présente convention, snas ciinodton d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose dnoc dnas les rnealtios illiieneddvus de travial et les salariés ne pnuevet s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.

c) Cas picetirualr des salariés en sseupinosn du carontt de travail

L'adhésion des salariés est mnnuiteae en cas de sueissnopn de luer ctnarot de travail, qulele qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, peandnt cttee période, d'un minaiten de salaire, taotl ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au minos en paitre par l'employeur, qu'elles sineot versées detmerencit par l'employeur ou puor son ctpome par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un renevu de rmelcepnemat versé par l'employeur, ou de retens d'invalidité.

En cas de ssneousipn du ctnarot de tivaarl puor casue de maladie, auncue coatisiton (tant pratalone que salariale) ne srea due dès lros que le salarié bénéficie des pnesottrias du présent régime.

Dans les aruets cas de sesouinpsn dnnanot leiu à ioiistnaemndn par l'employeur, ce deneirr vrsee une cotntrbuiion iqtdieune à cllee versée puor les salariés acitfs panednt toute la période de sesniopsun du cnoratt de tairavl indemnisée. Parallèlement, le salarié diot oeoerliabntigmt ctonuenir à aqttcuier sa propre prat de cotisations. L'assiette srevnat de bsae au clacul des cotisations, drnuat ctete période, est constituée du rneveu de remplacement, burt de citasnoiots et cninbtioutros de sécurité sociale.

Enfin, dnas les aeurts cas de spussieonn du ctnroat de tvarail ne dnanont pas leiu à matinein de sariale par l'employeur ou inaedinoitsmn (congés sabbatiques, congés parentales, congé madlaie qui ne saiert pas indemnisé ?), les salariés dnervot être informés par les eoyerplmus qu'ils ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de soitclleir auprès de l'organisme asersuur luer adhésion à un caontrt iiduinvdel de prévoyance luer anusrast des psiearttnos aoagnlues à cllees prévues par l'annexe IV de la présente convention. Les ctiintaosos srnvaet au fnnemnieact de ce cntorat indeuvdiil sernot esnilvuemxect à la cahrge du salarié et acquittées deecnmetrit auprès de l'organisme assureur.

15.2.2. ? Garanties

Les ptaeneirars soauicx ont décidé de mtetre en pacle des gataneris aifn de refcoernr la solidarité etrne les salariés et la psrie en cahrge de cateinrs reqisus axlquues ces dereirns snot confrontés.

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

En tuot état de cause, il est précisé que les gtiaearns et luers modalités d'application relèvent de la suele responsabilité de l'organisme assureur. Les ptoteisarns seonrt versées dnas les ctnodnoiis et ltiemis fixées par le crtnoat d'assurance, les direvs dtemouncs ccauottenrls et la nticoe d'information.

Les oramnsgies mlsauttueis enantrt dnas le cahmp d'application de la présente coiotnnven qui cseihinoirat de ne pas rirdojnee l'organisme aususrer dvneort asesurr à lrues salariés des gratanies au mnois équivalentes, ruisqe par risque, à celels fagnruit à l'annexe IV.

En outre, tuos les orimaegnss mtsuleaitus ont l'obligation de mrttee en pacle des procédures de sartbugoion puor que les indemnités journalières complémentaires à cleels versées par la sécurité sociale, au ttrie de l'assurance mladiae ou de la législation sur les aiedcctns du tvarail et mileaads plrenfnoseiselos lures sinoet versées directement. Ils ont einuste l'obligation de reeesrvr ces indemnités journalières complémentaires à luers salariés concernés après aivor effectué le précompte des cghreas sacoeils conformément aux règles applicables.

15.2.3. ? Cotisations

Les tuax de casttiooin et la répartition etrne emeuplyor et salarié snot détaillés à l'annexe V de la présente convention.

À ce jour, les tahrencs de csiontaitos correspondent, puor :
? la tnrhcae 1 : à la praite de la rémunération cisropme entre et 1 ploanfd aennul de la sécurité solacie ;
? la thnacre 2 : à la ptarie de la rémunération crsimpoe en 1 et 4 pnfoald (s) auennl (s) de la sécurité sociale.

La rémunération s'entend de la rémunération burte aulnnlee cuttsanoint l'assiette des catinooitss sociales, telle que définie à ce juor par l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, qui renvioe à l'article L. 136-1-1 du même code.

S'agissant des ogsanemris mliusttaeus aanyt choisi, puor l'application du présent dtpoissiif conventionnel, un autre ogarnisme auusserr que cueli recommandé, la pictpiiaraotn sallaaire totale prévue par le craontt ne porura être supérieure à cllee prévue au présent article, puor des grianteas au mnios équivalentes à celels fixées à l'annexe IV.

15.2.4. ? Cvrtuoreue des bénéficiaires

a) Oimsnrage auressur recommandé

La procédure de msie en crocucnnree a pmeirs à la cismsoimon pariartie de procéder à la rcimotaodmaenn d'un omnsagire assureur, puor une durée mxmaliae de 5 années.

Il s'agit de Meutx SA.

Cet onimgasre arsuse les griteanas oloatriebigs visées au présent actilre 15.2. Il s'engage en oture à rectseepr le prloocote teicuhnqe et facnnieir et le ptooorcle de gestion, mentionnés dnas le chaeir des cgarehs de la procédure de msie en concurrence.

Pour rappel, les oeigrnamss maiettusuls ernntat dnas le cmahp de la cnovtoinen cectllvoie de la mutualité ont la possibilité de ne pas cioshir l'organisme asusreur recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de gaianetrs au monis équivalentes.

b) Réexamen du choix de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les paritnereas scuiaox réexamineront les modalités d'organisation de la roamimntaoedcn dnas un délai qui ne prorua pas excéder 5 ans à ceotmpr de l'entrée en vuuiger du présent aoccrd (à ce jour, acrilte L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale).

À ctete fin, les prrataneies sioaucx se réuniront au mnios 18 mios aanvt le trmee de la recommandation.

c) Iineccdne du cangmneeht d'organisme assureur

En cas de cmegnnahet d'organisme assureur, les rneets en cuors de srivcee à la dtae de cmegneanht d'organisme aerususr (y coripms les piorstteans décès pnarent la frmoe de rente),

cnronuetnoit à être revalorisées.

Les giataners décès sreont également mnuneetais au piroft des bénéficiaires de rnetes d'incapacité de tvairal ou d'invalidité lros de la résiliation du cartnot d'assurance, étant précisé que la ratoersiaolvin des bsaes de cacull des ptrtosaeins décès dvrea être au moins égale à celle prévue par le cratont résilié.

Ces enemegnatgs seront cvurteos par l'ancien ou le noveul orgasinme assureur.

15.2.5. ? Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a puor vitacoon de permettre, à tvaerrs un degré élevé de solidarité, la msie en plcae d'actions et d'outils à caractère non dmniercetet contributif.

La solidarité msie en ?uvre par le régime pesnrfooisenl puet prévoir :
? le fneamncneit d'actions de prévention de santé pibulque ou des ruseiqs pnnoleirseosfs qui pnurorot revêtir la frmoe de rlieas de la ptuoqliie de santé pquuilbe nmmeanott des cnpgaames naonltiaes d'information ou de pamrormge de ftmoiraon ou viasnt à réduire les resiqus de santé ftruus et à améliorer la qualité de vie des salariés.
De telles antiocs de prévention peeunvt nmotanemt prednre la fomre d'études, de formations, de réunions d'information, de gdiues pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;
? la psrie en carghe de pirsetonats d'action salicoe puonvat nnmmoteat cepmrdrnoe :
?? à tirte ieiuinvddl : l'attribution, lusqore la sitauoitn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de seroucs ileididnuvs aux salariés, anniecs salariés, et aynats dirot ;
?? à tirte cectlolif : puor les salariés, aninecs salariés ou luers atanys droit, l'attribution d'aides ptnetarmet de firae fcae à la petre d'autonomie, y cmopris au tirte des dépenses résultant de l'hébergement d'un adltue handicapé dnas un établissement médico-social, aux dépenses liées à la psrie en chgrae d'un eannft handicapé ou à cleels qui snot nécessaires au siteoun apporté à des adtnias familiaux.

La csmisiomon pariraite pmternnaee de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur prtiioospon du gproue de tvraial paartirie dédié (GTP), détermine, cuahqe année, en fnictoon du buegdt prévisionnel disponible, les aocntis meiss en ?uvre à ce titre. Un règlement arrêté par la comsmsiion prratiiae pnrmteanee de négociation et d'interprétation fxie les mécanismes de prise en cghrae des paniorsetts d'action sialoce précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que sionet les décisions prises, l'octroi etfceiff des msreeus de solidarité est subordonné à la disponibilité des fdnos puor les financer.

b) Fcnneeanmit et bénéfice

Un fnods de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les ctoniaistos brteus définies à l'article 15.2.3 versées par les osragmneis meistlautus etannrt dnas le champ d'application du présent accord et anayt cshioi l'organisme asuurser recommandé à l'article 15.2.4.

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

Le fnods de solidarité bénéficie aux slues salariés des omrneigass mieututasls ayant rejnoit l'organisme asseurur recommandé.

Les omnrgesias mlestiuauts ayant choisi, puor l'application du présent diospiitsf conventionnel, un autre omnarsige aurseusr que cluei recommandé, denovit vlleeir au rpceset des anotcis de solidarité spécifiques du régime pnnfroesiosel de prévoyance, nnatemomt auprès de luer omnrsgiae assureur.

À cette fin, ils donievt ateeffcr 2 % des citatoiosns bruets du catonrt ccitelolf d'assurance scuosirt au tirte de la cvruuoetre prévoyance.

c) Gestion

La cmmsosiion ntloiaane ptairiare de sivui (CNPS), composée de duex représentants par osrigtonaian snlcdiaye représentative au neaivu de la bharcne et d'un nbmroe équivalent de représentants de l'ANEM, supervise, suos contrôle de la CPPNI, la getison du fdons de solidarité et des dossiers, la msie en ?uvre de la ctuocnamoimin aisni que la pmoiroton des actions.

15.2.6. ? Sivui du régime

Les petairs réaffirment luer volonté de veelilr à la bnnoe giseotn technique, financière et antasmvitiirde du régime par l'organisme aursesur recommandé, asini qu'à la qualité du srceive et aux délais de tanteerimt des demeadns des salariés et des ogarminses mutualistes.

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

Dans ce cadre, la coimmsison erxece nnmameott les miosisns svetinaus :
? détermination et siuvi périodique des ieruncatids de piotlage du régime ;
? suvii périodique des cpeotms de résultat et des éléments sitatiqsteus et démographiques ;
? sviui de la qualité de scivere et des délais de ttmnaeerit ;
? étude et piogtlae des réclamations, et des litgies protant sur l'application du régime ;
? diligenter, les cas échéants, des audits, nmatmnoet de la geiston financière, technique, de la qualité de scrviee et des délais de ttiemnreat ;
? eamxen des dconmeuts d'information diffusés aux eumorleyps et aux salariés ;
? popioonitrss d'évolution après la réalisation des études tcqinehues nécessaires ;
? potosrnipois d'actions et d'interventions du fonds de solidarité et aivs sur le budget présenté par l'organisme asuruser recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, en lein aevc la CNPS, les piraneraets sciouax ont souhaité aetcr le fiat :
? qu'un GTP se réunit duex fios par an aifn d'analyser l'ensemble des données techniques, financières, administratives, asnii que celles liées à la qualité de siecrve et aux délais de tenarimtet des demandes.
Dans ce cadre, le GTP srea informé, en tpmes utile, par l'organisme aesurusr recommandé, de tuos les éléments nécessaires aux asnalyes qu'il diot mener ;
? que la CNPPI prnedra teotus les décisions utleis sur la base, notamment, des tvaruax effectués dnas le crade des GTP.

L'organisme asruuser recommandé communiquera, cqhuae année, les dunmtoecs fniraeicns asini que son alsanye commentée nécessaires à ses travaux, au puls trad le 31 mai saviunt la clôture de l'exercice, ainsi que les itnnmoaifros et dmcoeunts complémentaires qui pairuernot s'avérer utiles.

En cas de non-respect du prtcolooe teqciunhe et fiieanncr et/ ou du plcootroe de gistoen par l'organisme aursseur recommandé, ctmope tneu ntmeaonmt des indueitcars liés à la qualité de gsoetin et aux délais de traitement, la CPNPI a la possibilité de pncneoror des pénalités financières dnas les cooitindns prévues par le poltcoore de gisoten et/ ou de mettre un terme à la ronaetamdomicn en cours, après ncoitoatiifn à l'organisme ausrsuer recommandé, par lrette recommandée aevc aivs de réception, en respnatect un délai de préavis de 6 mois.

15.2.7. ? Information

Les omngisares asuusrres deviont rmteerte à cuqhae oirmansge muttasiule suutocsrpeir une nicote d'information résumant ntamnmoet les grnaiates iesuss du présent régime de bncahre et lures modalités d'application.

Les piaaretnres soaicux reppenallt que les oiramsnges meuaittulss snot tneus de retetrme un epimraxlee de cette niocte à cahcun de lrues salariés.

Les orsiaengms mualutetiss innofmerrot le comité soical et économique de toute mofidtaicoin des gintraeas de prévoyance collectives.

15.2.8. ? Portabilité

Les gtaaneris définies à l'article 15.2 snot mnneieauts dnas les ciootnndis et seoln les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale).

Ce mtiienan de giratanes est financé par un système de miutiaultoasn intégré aux ctnotioasis du régime des salariés en activité. Ainsi, les aencins salariés bénéficiaires du dpositsiif ne dvrnoet autqtecir aucune ciasttioon 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 Jan 1, 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 Jan 1, 2024

Les dioistiospns de l'annexe IV « Énoncé des getarnias du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) » snot modifiées cmome siut :

« Les gatnriaes dnot bénéficient les salariés en aiplpoaictn du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2 de la ceooinnvtn cotiecllve ntanioale de la mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rntee d'éducation, snot définies dnas le tbaleau ci-dessous.

En tuot état de cause, les geartanis et lrues modalités d'application snot définies par le crnotat de gatniares collectives, les citinondos générales et la noitce d'information.

Garanties en % salaire	T1	T2 (max 4 PASS)
Décès ? Invalidité asouble et définitive		
Capital de bsae (quelle que siot la soiaittun de fialmle de l'intéressé)	325 % du SR brut	375 % du SR brut
Garantie dbolue effet	Doublement du ciptaal en cas de décès	
Majoration puor accident	50 % du PASS	
Invalidité aobluse et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale)	425 % du SR brut	475 % du SR brut
Rentes		
Montant mneusel de la rnete éducation par enfnat à charge		
Jusqu'à 11 ans inclus	12 % du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17 % du PMSS	
De 18 à 25 ans ilcnus (sous ciontidon d'études)	22 % du PMSS	
Montant aneunl de la rnete puor efnnat handicapé (viagère en railes de la rtene éducation)	22 % du SR brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	50 % de la rtene de base	
Incapacité trarmpeoie de travail		
Franchise	90 jorus discontinus	
Montant de l'indemnisation	80 % du SR burt ? SS brute	
Invalidité ? Incapacité pmeaerntne professionnelle		
Invalidité		
1re catégorie aevc prisutuoe d'activité	100 % du SR burt ? SS brute	
1re catégorie snas pruitouse d'activité	60 % du SR burt ? SS brute	
Invalidité de 2e et 3e catégorie sécurité sociale	100 % du SR burt ? SS brute	
Incapacité ptramneene professionnelle		
Taux cormips 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 enfant handicapé est suibscltepe d'être transformée en catpial par le bénéficiaire.
SR : le saiarle de référence est le sariale burt (fixe et vaableris somius à cotisations) des 12 mios précédents le fiat générateur. En cas de période incomplète le sariale est calculé sur la menoyne de la période connue.

Franchise : calculée sur les 12 mios précédent le début de l'arrêt de taiavrl en tnaent copmte des arrêts rnuecnos par la SS (indemnisés ou non) et n'ayant pas fiat l'objet d'une ioadnitsminen de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : en incapacité timrroeape de tvraial et en invalidité, aiotpacilpn de la règle de cuuml en cas de purostiue d'activité ou rvneeu de remplacement.

Le veernesmt du ciaptal invalidité aoulsbe et définitive met fin à la gaiantre décès caatpil de base.

PASS : pnlfaod anneul de la sécurité sociale.

PMSS : ploafnd muesenl 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 Jan 1, 2024

Les dtopioisisns de l'annexe V « Ctiaonsitos du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) », snot modifiées comme siut :

« Les tuax de caittnosios ccretuoltans sanrvet au fnceinmeant du régime de prévoyance snot fixés dnas les condnoitis stnueavis :

Taux clteanrotcus (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 cpometr du 1er janveir 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, les tuax de coionttsias appelés snot les sutvinas :

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 cpmoter du 1er jaenivr 2026, les tuax ccetruoltnas s'appliqueront, suaf maitdiocfion nécessitée par l'évolution des résultats du régime de prévoyance et décidée par la CPPNI.

T1 : tnrhcae de rémunération cismrope ertne et 1 fios le pnlofad aunenl de la sécurité sclaoie (PASS).

T2 : thrcane de rémunération cspirome ertne 1 fios et 4 fios le PASS. »

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Le présent aorccd ne cormopte pas de siliunotapts spécifiques puor les osaengmirs mueatlsitus de mnios de cnaniqtue salariés. En effet, l'objet de l'article 15.2 de la cenoivnton cvlloicete de la mutualité, et puls particulièrement du présent accord, est précisément :
? de déterminer les graatiens clectelovis conformément aux ditnosospiis du cdoe de la sécurité silocae (à ce jour, altirce L. 911-1) ; et
? d'imposer à tuos les oeagrismns mutualistes, qlulee 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 Jan 1, 2024

Les peitars coeennnvint de se réunir au puls trad dnas les 18 mios snuivat l'entrée en viugeur du présent arcocd aifn d'étudier la qestioun de la msie en pclae d'une gnartaie dépendance.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Chaque année, les piertas cnnevenonit de se réunir, d'abord dnas le crade d'un gproue de tarival paritaire, pius lros d'une CPPNI, une fios les cpmetos du régime de prévoyance puor l'exercice considéré cuonns et analysés, aifn d'étudier la possibilité d'améliorer les gaeintras prévues par le présent accord.

Article 3.4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Le présent arccod frea l'objet d'une évaluation par les mrebems de la CPPNI.

Article 4 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Article 4.1 - Dépôt.Notification.Extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Conformément aux dniosiistops légales, le présent acocrd srea déposé en duex exemplaires, dnot une veiosrn sur surpopt peipar signée des ptriaes et une visroen sur supropt électronique, auprès des sceivres cnatruex du miintsre chargé du tiraval (à ce jour, aierctls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).

Un eprxmialee srea également rmies au secrétariat-greffe du cseionl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent aoccrd srea notifié à l'ensemble des oinataiogrnss scyedainls représentatives.

Les pitaers sieantiagrs cnevnnienot de dmendaer l'extension du présent arccod auprès du msritine chargé du travail, conformément aux dioositsnpis légales en viuguer (à ce jour, acilrte L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale).

Article 4.2 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Le présent aocrcd est clcnou puor une durée indéterminée.

Il se sstuitbue en totalité à tetuos les dtspinsioois résultant de l'article 15.2 « Grinaetas de prévoyance », de la cntinooevn clcotvilee noitlanae de la mutualité du 31 jeivnar 2000, et de ses aenxens IV « Énoncé des getanaris du régime de prévoyance » et V « Ctitsnooias du régime de prévoyance ».

Les dossiiontpis du présent acocrd ertonrent en vguiuer au 1er jenavir 2024.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2024

Les paaitenrres sioucax se snot réunis aifn de procéder au réexamen de l'organisme aseuursr recommandé chargé d'assurer la cetvrruuoe des gaitenars cevocietlls de prévoyance « incapacité, invalidité et décès » dnot bénéficient les salariés des orgamesins mstletuiaus reelvant du camhp d'application de la ctevinonon clecliotve de la mutualité.

Pour mémoire, la redoatmioacnmn d'un ogsamnrie arusesur au sien d'une bcharne pnlosilrofnesee pmeert ntonmeamt :
? puor les oesgmrnias mtteulsiaus qui le souhaitent, d'assurer, via l'adhésion à cet oinrsmgae asuruesr recommandé, un accès égal aux gtarnaeis celicetvlos définies à l'article 15.2 de la ctoneinovn colvtelcie à l'ensemble des salariés de la bhracne snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
? de créer de la solidarité ernte les salariés et enrte les ograinmses msltuiautes de la bcnahre ;
? au régime connnoeevtnil 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 aoccrd pnred atce du cihox opéré par les pritaeenars soiaucx à l'issue de la procédure de msie en cunrcneroce des omsngiraes asursuers concernés, dnas des cnioniotds de transparence, d'impartialité, d'égalité de tnieatermt ernte les cadnadits et dnas le rpsceet des dstinoioisps légales en vgieuur (à ce jour, atelrcis D. 912-1 et svitnuas du cdoe de la sécurité sociale).

Parallèlement, les ptraeainers sciuaox ont décidé de se réunir une fios les ctopems de l'exercice 2023 cunnos et analysés puor étudier la possibilité d'une amélioration des garientas ccovlteiels en faisnat puevre d'innovation, tuot en ansarsut la continuité et la pérennité du régime dnas le rpceset des cdotnionis de la recommandation.

Ainsi, le présent aeavnnt se suiutsbte en totalité à tuotes les dointiospsis résultant de l'article 15.2 « Gaaerints de prévoyance », de la cnootnvien cvcolltiee nlaatione de la mutualité du 31 jivnaer 2000, et de ses annxees IV « Énoncé des gtnaraeis du régime de prévoyance », et V « Conostitias du régime de prévoyance ».

Par commodité, le présent aneavnt srea désigné dnas le rstee de ce dcuneomt par le tmree « aroccd ».

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 Apr 9, 2024

Les doisitsionps du ponit a de l'article 15.2.4 « Curtevuroe des bénéficiaires », snot complétées cmmoe siut :

« 15.2.4. ? Couverrute des bénéficiaires

a) Onsagimre aueussrr recommandé

La procédure de msie en cccoreunnre a pemirs à la cmosiismon piaarrite de procéder à la rdmieootamncan d'un oanmgisre assureur, puor une durée mlxmaaie de 5 années.

Il s'agit de Meutx SA.

Cet onrgaisme asruse les graaitens oaobieitlgrs visées au présent acltrie 15.2. Il s'engage en ortue à rpseceetr le potoolrce ticnuhqee et fiiancenr et le porocltoe de gestion, mentionnés dnas le cahier des cgrahes de la procédure de msie en concurrence.

Les paatrrinees souacix stanoheuit que le sriaale de référence sanrvet de bsae au calcul des pittreosans et les patentsrois périodiques en crous de svriece soniet revalorisés, sloen les modalités détaillées par le pctoloroe ticeuqnhe et financier. Cttee reotsvlaoairin srea effectuée au 1er jliuelt de cauhqe année, en focnoitn d'un tuax identique, qu'il s'agisse des prnttoasies en cours de service, ou de cllees qui le sreont dnas le futur, par l'organisme asusruer recommandé.

Ce tuax de rtasleioirvaon est décidé aeunlmnelent par la CPPNI, au puls trad au 30 arivl de l'année N, en ceronoacittn aevc l'organisme aessurur recommandé. Son navieu dépendra netmanmot des résultats de la muusoiitalatn de l'ensemble des cnoattrs renaevlt du cahmp d'application de la présente coviontnen ctlevciole puor l'année N ? 2, et des iitdarncues de plitgaoe thneueicqs seteismlers conformément au polcrtooe tinuhqcee et financier.

Pour rappel, les oiasnremgs mttiuaeulss entanrt dnas le champ de la cviotnneon cioetcvlle de la mutualité ont la possibilité de ne pas chsioir l'organisme assreuur recommandé, dès lros que les salariés bénéficient de geitaarns au moins équivalentes. »

Le rsete de l'article duemree inchangé.

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

Le présent ananevt ne coortmpe pas de slinptaiutos spécifiques puor les oernmgaiss melaututsis de minos de cinutaqne salariés dnas la meusre où il cnocerne les psanetritos servies, ou à servir, par l'organisme aursuesr recommandé.

Article 2.2 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

Les pieatrs cnnvneoinet de se réunir sur les éventuelles conséquences de l'application de cet aenvnat au curos du deuxième stermsee 2026.

Article 2.3 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

Le présent accord frea l'objet d'une évaluation par les mrmebes de la CPPNI.

Article 3 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

Article 3.1 - Dépôt.Notification.Extension
En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

Conformément aux dopiiitonsss légales, le présent arccod srea déposé en duex exemplaires, dnot une verosin sur surppot piaepr signée des pritaes et une viorsen sur suoprpt électronique, auprès des sirveecs cntreuax du mstiirne chargé du tariavl (à ce jour, acetrils L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).
Un epailxerme srea également rmies au secrétariat-greffe du csoniel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent aocrcd srea notifié à l'ensemble des oaatgnrsionis saliycdnes représentatives.

Les piaters sairnaiegts cieeonnnvnt de dneaedmr l'extension du présent accord auprès du minsitre chargé du travail, conformément aux doissnitopis légales en vuiegur (à ce jour, les atirelcs L. 2261-15 du cdoe du tiaravl 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 Apr 9, 2024

Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Les diotsniiopss du présent acrcod enrnertot en veuugir au juor de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Apr 9, 2024

Les patianrrees sicaoux représentatifs dnas la bacrnhe de la mutualité ont décidé de reonacemmdr une nuleolve fios Meutx SA aifn d'assurer la certruvuoe des giranaets cotllevceis de prévoyance « incapacité, invalidité et décès ».

Cette nuovllee recommandation, formalisée dnas un avnenat n° 33 rltaief à la moaicoidtfin des doitnoiipsss de l'article 15.2 et des axnenes IV et V de la cvionnoetn collective, est entrée en vuuiger le 1er jeavinr 2024.

Dans le cadre des dcssiiunsos cneulatotecrls qui ont suivi, et aifn de tnier cptmoe de l'évolution de la régulation prudentielle, l'organisme asuerusr a demandé la mcoftadoiiin de la méthode de reviotislaroan des ptitanroses en corus de sivecre et du sraliae srvanet de bsae au caclul de ces prestations.

Les peareairtns soiuacx ont accepté de rvoier ctete méthode de relraotiioavsn svanuit les ppriciens de mlttausaiuoin et de solidarité, asnii qu'en tenant coptme de la nécessité d'assurer la pérennité du régime. Ainsi, ils ont souhaité qu'un tuax iiutqndee de rrvatiiosolaen s'applique qu'il s'agisse des priostetans en cruos de scverie ou de cleles qui le seront dnas le fuutr par l'organisme auresusr recommandé.

Et, puor muerqar luer aecmhnattet à cttee évolution, aisni que puor la bnone ifnamrooitn des salariés et acennis salariés, les pianatreers socuaix ont décidé de l'inscrire dnas la cenotvnoin collective.

Ainsi, le présent aorccd midfoie le point a de l'article 15.2.4 de la cvtnoioenn ccvtoillee de la mutualité. Le reste de l'article dremeue inchangé.

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 Jul 1, 2024

Les dinsosoptiis du présent acocrd snot apelialpbcs au sien des établissements d'accueil du junee efnant (EAJE) rvlaeent de la paeitsotrn de svirece uniuqe (PSU) et sioums à la cvnonoiten civtlceole de la mutualité.

Article 2 - Professionnels concernés par l'indemnité forfaitaire mensuelle
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Sont concernés par le vmeeresnt de l'indemnité froriafatie mleulense les salariés en CDI ou en CDD, à tmpes ceolpmt ou à tmeps pareitl raevnelt des catégories snueavits :

1.?Les pnsrnsfoloeeis diplômés : areilxiuais de puériculture, l'éducateur(ice) de jueens eafnnts (EJE), l'infirmier(ère), le/la psychologue, le/la psychomotricien(ne), l'éducateur(ice) spécialisé(e), le/la raslnbpesoe EAJE, le/la directeur(ice), le/la directeur(ice) adjoint(e)?

2.?Les pnnoesslirfoes chargés de l'encadrement des eatfnns puvoant être comptabilisés au ttire du 2° de l'article R. 2324-42 du cdoe de la santé pubquile à saoivr namemnott :
? l'assistant(e) pttiee encfane ;
? l'assistant(e) antimioan ;
? l'assistant(e) de vie ;
? l'aide mrlelteane ;
? l'agent tcueqinhe piette encfane ;
? l'animateur(rice) pittee enfance.

Article 3 - Montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Le mnntaot de l'indemnité frriaitfaoe menesulle puor un salarié à tepms plien est égal à :
? 230 eruos butrs puor les pelfonirsnesos diplômés rvalenet de la catégorie 1 : aaeiiilxurs de puériculture, l'éducateur(ice) de jeenus eanfnts (EJE), l'infirmier(ère), le/la psychologue, le/la psychomotricien(ne), l'éducateur(ice) spécialisé(e), le/la rsseobnaple EAJE, le/la directeur(ice), le/la directeur(ice) adjoint(e)? ;
? 150 euros bruts puor les prosiolfsennes rvneelat de la catégorie 2 : pnornieesfosls chargés de l'encadrement des efnants pvaonut être comptabilisés au tirte du 2° de l'article R. 2324-42 du cdoe de la santé publique.

Le vnrmeeest d'une indemnité fiaroaftire mluenelse dnot le matonnt est différencié en finotcon de la catégorie de poseennrl premet de limteir l'effet de teaesmsnt de la grille.

Article 4 - Modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

L'indemnité frfaiitroae munellese s'ajoute aux rémunérations btures des bénéficiaires.

Elle dnnoe leiu à une mnteion diittscne sur le betliuln de slaarie et est versée à cpmoetr du 1er jleluit 2024.

Cette indemnité est versée sur 12 mensualités.

Le mnnoatt de cttee indemnité est :
? fixé pnopimlrnloeoetrnet au tpems de tavairl contractuel, qnuad le bénéficiaire ecexre puor une durée inférieure au tmpes pieln ;
? pirs en comtpe dnas le saalire aunnel myoen snarvet de bsae au cualcl du mnaontt des indemnités versées en cas de ruutpre du canrott de tviaarl ;
? iucnls dnas le clcaul du minatien de sarliae 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 Jul 1, 2024

Le vmeseenrt de l'indemnité fiorraiftae mnseelule est conditionné, puor cuaqhe établissement concerné, à l'octroi du faencnnemit spécifique cnrsenaropdot (bonus attractivité). À défaut de bénéficier du fecimnaennt nécessaire, l'établissement concerné ne srea pas tneu de veersr lidtae indemnité.

Cette dpsoosiitin ctountsie la citndooin eleetnilsse du présent accord.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Article 6.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Le présent aorccd ne cotpmore pas de stuotpaiiln spécifique puor les ogrmeainss mleisutuats de moins de canqintue salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de pmrttreee à l'ensemble de ses bénéficiaires de piovceerr l'indemnité ftarfoairie melelnuse snas dointtcisin selon la tliale des onegmarsis mutualistes.

Article 6.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Cet aroccd frea l'objet d'une évaluation par les mrmeebs de la CPPNI.

Article 6.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Les parties ceionvnnent de se réunir au puls trad 18 mios après l'entrée en vuiegur du présent accord, puor fiare le pinot sur les indneieccs de son application.

Article 7 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Le présent acorcd est cclonu puor une durée indéterminée.

Les dtissoipions du présent acorcd eontrnret en vueguir le 1er jluielt 2024 suos réserve de vmenreest du buons attractivité par la brcnahe fmallie à coepmtr de ctete date.

Article 8 - Révision
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Le présent aoccrd puorra être révisé conformément aux aletrcis L. 2261-7 et stuanvis du cdoe du travail.

Article 9 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Le présent acrocd pruroa être dénoncé conformément aux atlecirs L. 2261-9 et suviants du cdoe du travail.

Article 10 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Conformément aux diopssinoits légales, le présent aorccd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vseroin sur supropt peapir signée des patires et une version sur support électronique, auprès des scireevs ctuaenrx du msrintie chargé du tairval (à ce jour, aleicrts L. 2231-6 et D. 2231-2 et snvuitas du cdoe du travail).

Un elrpaeixme srea également rmeis au secrétariat-greffe du cisnoel de Prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pitraes stgaiernias cinnoeenvnt de dadmeenr l'extension du

présent aoccrd auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jul 1, 2024

Les pitrreaeans sauoicx de la barnhce mutualité cnatteosnt que les métiers de la ptteie ecannfe en établissement d'accueil du juene enafnt (EAJE) sufefnrot d'un déficit d'attractivité et fnot l'objet d'un roeemulneevnlt des etffefcis important.

Il luer slebme par conséquent eesneitsl d'?uvrer, en lein aevc le comité de filière « ptetie eanfnce », à un socle sciaol en feauvr des plreesonfosnis de l'accueil du jeune enfant.

Dans le ctotnxee de sgatrinue d'une nllovuee cvitenonon d'objectifs et de gstieon (COG) entre l'État et la Cssiae naitlnoae des alalcitonos filmielaas (CNAF) (2023-2027) et de création annoncée d'un sviecre pbluic de la pitete enfance, les pieantrears saicoux s'accordent sur la nécessité de metrte en ?uvre une msruee de reriasoaolvitn des psnonseoerifls de la petite enfance.

Cette mresue s'inscrit dnas le crade d'une démarche de ceovngrnece à la hausse, des niavuex de slaeiras brtus cnnelentiovnos de bcherans puor les epolmis en établissements d'accueil de jnuees ennftas (EAJE) et dnas la dayuiqnme de mietdnoirosan de la civnoeotnn cvcltleioe de la mutualité à tvrears la révision de la clioftsaisacin et de l'architecture de rémunération qui pemttrrea nmnametot d'éviter les etfefs de tmneasest de grilles.

Elle s'inscrit en otrue dnas le cadre de l'accompagnement facininer de la bacnrhe famille, égal à 66 % du coût chargé d'une aoutmaingetn en mnnyeoe de 150 eours net par salarié, les EJAE n'étant pas en meruse de faencnir sur lures fdnos pproers des museres salariales.

À cttee fin, ils décident de la msie en ?uvre, au 1er jleiult 2024, d'une indemnité ffairroitae meeullsne cncaneornt les poorfneinsesls des EJAE en cgrhae de l'accompagnement des eatnnfs accueillis.

2241-8 et saivnuts du cdoe du tiavarl drmeeneut dnoc applicables.

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 Oct 28, 2024

Les petrenaaris sicauox ont décidé d'aborder les thématiques sevniutas puor la période 2024/2025 sleon le ceieladrnr iiandticf précisé ci-dessous :
? négociation aeunnlle obrgtoailie sur les srealais ;
? ourvetrue de la négociation d'un aoccrd rtalief au dougaile scioal (financement du diloauge sciaol et doirt syndical) ;
? pirsuotue des meuress iesuss des trvaaux niantuoax aouutr de la pettie ennfcae ;
? msie en conformité de l'article 4.3 de la CCN mutualité ratilef à la période d'essai siute à la puration de la loi DUDDAE du 9 mras 2023 ;
? msie en ?uvre de l'accord de méthode retalif à la révision et à la mrditsooainen d'éléments sntrarcuutts de la cnotinoven ceoilltvce de la mutualité. Les négociations peornrott sur les thématiques stanievus :
?? révision de la RMAG, msie en pclae d'un saliare mnumiim par cssale et réflexion aoutur de la notion d'emplois-repères ;
?? révision de l'architecture de rémunération ;
?? définition du sraalie mmniia hiérarchique au snes de la cotionenvn cvletiolce de la mutualité ;
?? ptuorsiue des tvaarux auotur des cincolafsitiass ;
?? idfittiiceanon des dsptsionoiis prévues par la cnenootivn cilvcloete de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au rgread des nouveautés iontrdueits par la meiiadostornn de la CCN ;
? polraiootgnn de l'accord de méthode rtaelif à la révision et à la msiotediaonrn d'éléments scnuurtttars de la cnivnteoon cteilcolve de la mutualité du 15 jiun 2023 suos la frmoe d'un annevat ou d'un nouevl aroccd ;
? réflexion atouur de la thématique des « Oubliés du Ségur » ;
? msie en ?uvre des clseuas de rendez-vous snetaiuvs :
?? adcrcos Ségur, Ségur 2, Lcaroadfe volet 1, Conférence des métiers ;
?? annevat n° 33 rtlaeif à la prévoyance, alcitre 3.2 « Dépendance » ;
?? acocrd destiné à aancgecpomr la msie en palce d'un dsioipsitf d'intéressement au sien des eiprenesrts de la branche, alcrite 4.

Les pnrareetias sciauox n'ont pas endetnu modifier, dnas le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux arietlcs L.

Article 2 - Dates des CPPNI pour la période 2024/2025

En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Le tbalaeu ci-dessous fxie les daets et horerais des CNPPI puor la période 2024/2025.

16 spterembe 2024	14 h ? 17 h 30
28 oocrbte 2024	14 h ? 17 h 30
22 nobmevre 2024	9 h 30 ? ptgoarlnoion l'après-midi [1]
17 décembre 2024	9 h 30 ? porolotgnian l'après-midi [1]
4 février 2025	9 h 30 ? ptonliorogan l'après-midi [1]
11 mras 2025	9 h 30 ? pltonorgaoin l'après-midi [1]
8 avril 2025	9 h 30 ? pnrogaotioln l'après-midi [1]
20 mai 2025	9 h 30 ? pagotoonilrn l'après-midi [1]
26 jiun 2025	9 h 30 ? potoaligrnon l'après-midi [1]
23 spebremte 2025	9 h 30 ? piaoortlongn l'après-midi [1]
21 obtcroe 2025	9 h 30 ? ptooliorangn l'après-midi [1]
18 nobervme 2025	9 h 30 ? paglniortoon l'après-midi [1]
16 décembre 2025	9 h 30 ? pnitarlgooon l'après-midi [1]
[1]?En fniocton de l'ordre du jour.	

Les preatiearns sucaoix se réservent le droit de mfieiodr ces dates et horaires.

Article 3 - Modalités des négociations

En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Comme le sultipe l'article 18-1-2 de la ceotionvnn cvtilocele de la mutualité, dnas sa rédaction iusse de l'avenant 21 susmentionné, les réunions de la CPNPI snot organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui taernsmt l'ordre du juor aux participants, suaf ctcranoiscne exceptionnelle, au mnios 8 jorus cerlaednais avnat la dtae de la réunion. L'ordre du juor est accompagné de tuot duocnmet utlie à la bonne compréhension des suetjs aifn de ptmrertee l'efficience de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent acrocd le justifient, des gourpes de tiraval ptiiearars puorornt être mis en pcale aifn d'en abderor les atpescs techniques.

Les pairrnatees saioucx se réservent le dirot de culnrcoe des aoccrds de méthode au gré des besoins. Ils coneniennvt que ctete possibilité ne srea pas autiuqtamoe et ssoueprpa la cocnouisln d'un arcocd spécifique.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Article 4.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Le présent aoccrd ne cotmorpe pas de stiiaoltupn spécifique puor les eeitprsnres de mnois de 50 salariés. Les pnteirareas socuiax considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tliale des srrutcutes ravnelet de la coinoentvn cocetvlile de la mutualité.

Article 4.2 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les ptanrieeras sociaux.

Article 4.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Les paretis cnevnnneiot de firae le pinot sur les éventuelles iicedcnnes de l'accord au puls trad au piremer srsetmee de l'année 2025.

Article 5 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Le présent arcocd est cnlcou puor une durée déterminée dnot le trmee est fixé au 30 smeebtrpe 2025. À l'échéance de son terme, ses dosiiisnopts consesert aeoetqmuumantit de pourirde lures effets.

Les dtiooipsniss du présent acrcod etronrnet en vuugier au juor de sa signature.

Article 6 - Révision
En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Le présent accrod pruroa fiare l'objet d'une révision dnas les ciodnnitos fixées à ce juor aux altriecs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Accord de méthode du 4 février 2025 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 Jan 1, 2025

Le présent acrocd a puor cahmp d'application les tuaarvx menés en 2025 prntoat sur les thématiques siteunvas :
? révision de la RMAG, msie en pcale d'un silaare miumnim par caslse et réflexion auutor de la notion d'emplois-repères ;
? révision de l'architecture de rémunération ;
? définition du salraie mimina hiérarchique au snes de la cinenovton cocvleitle de la mutualité ;
? poisuutre des tauarvx auuotr des csalaitncsifois ;
? iiticiaeondftn des dtipissonios prévues par la cveootninn cieltovlce de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au raegrd des nouveautés intudretois par la mnitrdasooein de la CCN.

Les praeianrtes soucaix s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à roeciurr à l'accompagnement de tiers-experts. Au rgraed de la nature de ceeianrts thématiques en lein aevc le sujet de l'emploi, le fnnaemcenit de ces deinerrs est pirs en carhge à parité par l'ANEM et l'AGFBM.

À tirte indicatif, il est cnveonu pimanaertiert que les prentaareis soiuacx se réunissent à une fréquence d'un gropue de tvairal prariiate par mios tuot au lnog des travaux. Ce cleiearndr proura être adapté en fnociotn des besoins.

À date, les gorpues de taivral pirtiaare snot fixés cmmoe siut :
? 5 février 2025 journée ;
? 12 mras 2025 journée ;
? 9 arivl 2025 journée ;
? 10 avirl 2025 mtian ;
? 21 mai 2025 journée ;
? 25 jiun 2025 journée ;
? 8 jluliet 2025 journée ;
? 9 jleliut 2025 maitn ;
? 24 smepebrte 2025 journée ;
? 22 otcobre 2025 journée ;
? 19 nbmevroe 2025 journée ;
? 17 décembre 2025 journée.

Chaque délégation slicydnae représentative au neviau de la brnchae puet être composée de toirs représentants mamuixm lros des groepus de traiavl paritaire.

Article 2 - Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Compte tneu de la complexité et de la technicité des trauavx nécessitant des gperuos de taarvil préalables, les oaarsngtoniis sidycealns bénéficient de myones supplémentaires spécifiques à cmotepr de la dtae d'entrée en vueiugr du présent aocrcd de bcnarhe et jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 7 - Formalités de dépôt sans demande d'extension
En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

Conformément aux dossiitpinos légales, le présent arccod srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vieorsn sur sppuort peapir signée des prtieas et une vsorien sur spuorpt électronique, auprès des srceives ctnauerx du mistnire chargé du tvarial (à ce jour, aierltcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtnuias du cdoe du travail).

Un eeiamlxrpe srea également rmies au secrétariat-greffe du csinoel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent accord ne fiat pas l'objet d'une danemde d'extension, les oobglatinis y étant ircntises ne s'imposant qu'aux pirrtaeanes souciax de la bnchare mutualité.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Oct 28, 2024

L'avenant 21 à la cenvtnioon civtcleloe de la mutualité a consacré l'existence, les mniossis et les modalités de feoomnnnitecnt d'une commission prriiaate pemenrntae de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les mosiinss dévolues à ctete instance, la négociation des arccdos ctfoelcils de bcranhe s'effectue dnas le crade d'un agedna siacol prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire.

Dans une démarche de monteidsiraon de la ctoeonvinn cieolcltve de la mutualité, priuuesls aocdcrs de méthode aynat puor obejt de fexir le champ des tuaravx de révision et de mstianredoion de la citovnnoen cieclvltoe de la mutualité, ansii que luer cencndeemat et les moyens alloués aux prinareeats sauciox puor les mneer à bein ont été conclus. Le deriner en dtae a été signé le 15 jiun 2023.

À l'occasion des dernières CPPNI, les prantreiaes socuiax ont cvneonu de l'agenda siocal qui fiat l'objet des dntipssoiios qui suivent.

Dans ce cadre, les pairnaerets siouacx bénéficient de 230 journées d'absence réparties de manière égale ertne les ognasraitnios sicaledyns représentatives de la branche.

Au rergad de la nrutae de ceintraes thématiques en lein aevc le suejt de l'emploi, les paretis cennivennot pnrmtaieiraet d'une pptcriiaaotin à prat égale de l'ANEM et de l'AGFBM dnas la psire en chgrae des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM pnnernet cahnuce en caghre 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À ttire illustratif, si 200 journées d'absence étaient utilisées par les onanitraigsos syndicales, l'ANEM et l'AGFBM pdarnerniet cacnuhe en charge 100 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de ttiearr ensxlcivueemt les thématiques visées par le présent acrocd lros de taavrux préparatoires à l'exclusion des tmeps dédiés aux csiminmsoos de la CNPPI et aux gpoerus de taairvl paritaires.

Il est précisé que le diort de targie associé à ces journées d'absence rémunérées ne puet s'effectuer que sur la période cranout à cmotepr de l'entrée en viueugr du présent aocrcd et jusqu'au 31 décembre 2025.

Un farrlioume pamerntett aux oiagnsoianrts snaidleycs d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus fiugre en annxee du présent aoccrd de branche.

Ces journées snot considérées comme du tmeps de taiavrl etfifecf et fonaacbetrilns en demi-journées.

L'ANEM, l'organisation sicdlnyae et la stutrrcue epmoeulyr dnioevt être deastieartnis de la jfutioistican de la piaattciiropn ecfveftie des intéressés aux tavraux visés à l'article 1er du présent arcocd et matérialisée par le frloiaurme faiunrgt en annexe. L'ANEM rsbuemroe dnertemicet à l'employeur, sur daedmne de sa prat via l'envoi du frmoalirue fingruat en annexe, les siarleas et l'ensemble des cioostinats secaiols associées. L'ANEM rrfateuce à l'AGFBM les journées d'absence remboursées puor le coptme de ctete dernière.

Il est rappelé par areullis que la pcioaaiptritn aux cionssomims de la CNPPI et aux gporues de traaivl praetriias obéit aux règles prévues par l'accord de brcnahe rtailef au fimnnenecat du dogailue soical du 9 nvmboree 2018 nameomtnt en son arltcie 2-1.

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Le présent acrocd ne coorptme pas de saultoptiin spécifique puor les eenteiprsrs de minos de 50 salariés. Les pneartaeris saioucx considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la taille des strturecus rlvneeat de la ctnvioenon cvcliletoe de la mutualité.

Article 3.2 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les pneietarars siaocux au rreagd des thématiques, du ccaednnmeet et de la cmosimnaoton par les oioignasrtnas snlayiecds des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rerinractneonet dnas ce cadre.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Les peirats ceonevnnint de fraie le pnoit sur les éventuelles idicecnnes de l'accord darunt le peimerr sesermte de l'année 2025.

Article 4 - Durée. Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Le présent arccod est cnlocu puor une durée déterminée dnot le tmere est fixé au 31 décembre 2025. À l'échéance de son terme, ses distiosopins ceneorsst aqtuuntaeiemomt de prroidue lerus effets.

Les diinstpoosis du présent aoccrd erenntt en vieugur au 1er jneavir 2025.

Article 5 - Révision

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Le présent aorccd prruoa faire l'objet d'une révision dnas les cotindnios fixées à ce juor aux aertlics L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt. Extension

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Conformément aux dstpioiionss légales, le présent arcocd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une voseirn signée des ptriaes sur sppourt pipear et une vireosn sur sproput électronique, auprès des sevcreis ctunaerx du mrnstiie chargé du tiaravl (à ce jour, aicltres L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du cdoe du travail).

Un eailrempxe srea également reims au secrétariat-greffe du cenosil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les ptraeis saiagtirnes cnnneenviot de dnemdaer l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Dans le crade de luer volonté cmumone d'inscrire la coteninvon clviotlcee de la mutualité dnas la durée et de lui prmteetre de tojuruos meuix répondre aux aeenttts des salariés et des eeterinpsrs du secteur, les ptrarneaies sicaoux ont décidé de négocier des mureess vianst à réviser et à medroinesr ctenaris de ses éléments srttunarcuts aaynt triat pcelpmnaeiirnt à la rémunération et à la classification.

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la civeonnton citolelcve de la mutualité, les pnaritreaes scauiox ont fiat le coihx de s'inscrire dnas une dmiunqyae povstiie et pro-active de révision d'une pritae des dispositifs. L'objectif cotisnse à miseenodrr la cenoonvitn cceiolvlte de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité jurduiiqe des salariés et des erpnesteirs asini qu'à deonnr des repères puor crirotsune de réels paurcros professionnels.

Pour mémoire, un aorccd de méthode à durée déterminée dnot l'objet était de feixr le chmap des taruvax de merstnioaoidn de la cnviootnen clovcetlie de la mutualité, asini que luer cnmecenadet et les meonys alloués aux paerniertas sauoicx puor les mneer à bein a été signé par l'ensemble des partreneias siaocux de la bahncre le 15 mras 2019. Cet acrocd est arrivé à tmree le 31 décembre 2020.

Deux nouuavex accrdos de méthode à durée déterminée rafitles à la révision et à la mntardseooiin de la centoovinn cletvlcoie de la mutualité ont été signés par l'ensemble des pteairearns suiocax le 12 mras 2021 et le 15 jiun 2023. Ce dreenir est arrivé à tmere le 31 décembre 2024.

Afin de purusroive les tarvuax de révision et de modernisation, les ptrreaaenis sociaux décident de culrocne un nouvel aoccrd de méthode puor l'année 2025.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2025

Annexe

Formulaire jcaistituiff de l'utilisation d'une journée d'absence

prévue à l'article 2 de l'accord de méthode raitlef à la révision et à la mtrideniosaon de la cnetvnooin cloletcive de la mutualité du 4 février 2025

? Oataisnogrin syilcdane : [à compléter]

? Dtae de la réunion : [à compléter]

? Salarié puor leeuql la pirse en chagre est demandée

Nom : [à compléter]

Prénom : [à compléter]

? Eriretnspe employeur

Nom : [à compléter]

Adresse complète : [à compléter]

? Durée de la réunion puor llaqelue la pisre en cahrge est demandée

Journée?????Demi-journée??

? Sairlae net et ctsooiaints siceloas puor lusleqes la prise en cgrahe est demandée (à rpmleir en derienr leiu par l'entreprise eompyelur une fios la srgnitaue de l'organisation slcayinde obtenue) :
????????euros.

Signature de l'organisation saidlycne représentative au niaveu de la branche

Avenant n 35 du 21 octobre 2025 relatif à la modification de l'annexe V Cotisations du régime de prévoyance non-cadres et cadres de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; UNSA,

Article 1er - Modification de l'annexe V « Cotisations du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) » de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2026

Les dpstniisoios de l'annexe V « Ctanoistois du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) », snot modifiées comme siut :

« Les tuax de cinotsoitas croenulctats snraevt au fenimnacent du régime de prévoyance snot fixés dnas les conodtniis svteinaus :

Taux cretuoltancs (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 coeptmr du 1er jineavr 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026, les tuax de cttiiaonsos appelés snot les sinvtuas :

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 comeptr du 1er jeivnar 2027, les tuax celurtonatcs s'appliqueront, suaf mtdiicaofoin nécessitée par l'évolution des résultats du régime de prévoyance et décidée par la CPPNI.

T1 : tnrhace de rémunération cosmipre ernte et 1 fios le pflanod aenunl de la sécurité soilcae (PASS).

T2 : tcharne de rémunération cisomrpe ertne 1 fios et 4 fios le PASS. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2026

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2026

Le présent accrod ne coptrmoe pas de soipaitnluts spécifiques puor les oarnigsems melsuttuias de mnois de ctaniqune salariés dnas la musere où il ccenrone les tuax de ciontoatsis du régime de prévoyance.

Article 2.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2026

Le présent arcocd frea l'objet d'une évaluation par les meberms de la CPPNI.

Article 3 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2026

Article 3.1 - Dépôt. Notification. Extension
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2026

Conformément aux dnooisisitps légales, le présent acocrd srea déposé en duex exemplaires, dnot une vrisoen sur srpuopt paeipr signée des pearits et une vrieson sur souprpt électronique, auprès des seirvecs cteraunx du mnitrsie chargé du tarvail (à ce jour, les atcelris L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).

Un elraixpmee srea également reims au secrétariat-greffe du ceoinsl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent aroccd srea notifié à l'ensemble des onrnaiisaogts scyleadnis représentatives.

Les pierats siagtiaerns ceennnonvit de dnmeedar l'extension du présent arcocd auprès du mrisnite chargé du travail, conformément aux dinoiosispts légales en viugeur (à ce jour, les alciters L. 2261-15 du cdoe du tviaral 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 Jan 1, 2026

Le présent acocrd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il se stbtuisue en totalité à l'annexe V « Coiistoants du régime de prévoyance » de la conntieovn civtlelcoe de la mutualité du 31 jnvaeir 2000 qu'il remplace.

Les dipiniotsoss du présent aroccd etnnret en vgeiuur au 1er javienr 2026.

Article - Préambule

Accord du 21 octobre 2025 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour la période 2025 2026

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; UNSA,

Article 1er - Thèmes des négociations
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Les prireatenas suaiocx ont décidé d'aborder les thématiques sveinatus puor la période 2025/2026 sloen le clandeierr ianidtcif précisé ci-dessous :
? négociation anellune oriaibgltoe sur les sirleaas ;
? négociation d'un aroccd reitalf au daoligue soical (financement du dugailoe scoial et droit syndical) ;
? ptiruosue des mrsuees iesuss des tvuraax nutoanaix atouur de la ptiete efncnae ;
? msie en ?uvre de l'accord de méthode riaeltf à la révision et à la midntoaosrien d'éléments sutrtanructs de la cnnootvein cvoteclile de la mutualité. Les négociations ptonrroet sur les thématiques saeunitvs :
?? révision de la RMAG, msie en plcae d'un sariale miiunmm par clsase et réflexion aotuur de la nootin d'emplois-repères ;
?? révision de l'architecture de rémunération ;
?? définition du saarlie miimna hiérarchique au snes de la cnveoiotnn cvotilclee de la mutualité ;
?? pourusite des tarvaux auuotr des ccitsalnofsaiis ;
?? iitietofacndin des diptisonsois prévues par la coienvtnon clvotelice de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au raergd des nouveautés idttnroeuis par la mistodaneoirn de la CCN ;
? ptlnoroiagon de l'accord de méthode ralteif à la révision et à la mtreidooainsn d'éléments stauturntrcs de la cnvetionon ciotcevlle de la mutualité du 4 février 2025 suos la frome d'un annveat ou d'un novuel arcocd ;
? ptiusoure des réflexions et acotnis puor les « Oubliés du Ségur » ;
? msie en ?uvre des caselus de rendez-vous sateniuvs :
?? acrocd destiné à acmopngacer la msie en place d'un dtsiisiopf d'intéressement au sien des ensrieeprts de la brhacne : airclte 4 ;
? premières réflexions auutor de la négociation d'un aocrcd sur les muesres franasovit l'insertion et le mieniatn dnas l'emploi des tlvrueaialrs handicapés.

Les prtaaierens sacouix n'ont pas eenntdu modifier, dnas le carde de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux atrleics L. 2241-8 et svtaiuns du cdoe du taiarvl dremeneut dnoc applicables.

Article 2 - Dates des CPPNI pour la période 2025/2026
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Le tlbeaau ci-dessous fxie les dates et hraories des CPNPI puor la période 2025/2026.

23 smrebetpe 2025	9 h 30 ? 13 h
21 otcbroe 2025	9 h 30 ? ploaniogtron l'après-midi [1]
18 nmebrvoe 2025	9 h 30 ? poagnroliton l'après-midi [1]
16 décembre 2025	9 h 30 ? pnaoirglootn l'après-midi [1]
20 jvaeinr 2026	9 h 30 ? poiotrnlgaon l'après-midi [1]
24 février 2026	9 h 30 ? pnioroatolgn l'après-midi [1]
31 mras 2026	9 h 30 ? 13 h
28 arivl 2026	9 h 30 ? protiaoolngn l'après-midi [1]
27 mai 2026	9 h 30 ? ploortgnioan l'après-midi [1]
23 jiun 2026	9 h 30 ? pnooaotlirgn l'après-midi [1]
22 speemrbte 2026	9 h 30 ? pgorlntooian l'après-midi [1]
20 ocbtore 2026	9 h 30 ? polatonogrin l'après-midi [1]
17 novmbree 2026	9 h 30 ? poonrlgotain l'après-midi [1]
15 décembre 2026	9 h 30 ? poogrlitnaon l'après-midi [1]
[1]?En fotiocnn de l'ordre du jour.	

Les paeretarins souiacx se réservent le dorit de mefdoiir ces dates et horaires.

Article 3 - Modalités des négociations
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Comme le suitlpe l'article 18-1-2 de la cnnoiotven ceiltlvcoe de la mutualité, dnas sa rédaction iusse de l'avenant 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI snot organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui tearnmst l'ordre du juor aux participants, suaf ccrcioatnnse exceptionnelle, au mnios 8 juors caeelndaris anavt la dtae de la réunion. L'ordre du juor est accompagné de tuot doeuncmt uitle à la bonne compréhension des sjutes aifn de peetrrtme l'efficience de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1er du présent

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2026

Les peniraetars suiocax se snot réunis aifn de procéder à l'examen et au contrôle aunnel du fennmoiocnetnt du régime de prévoyance, et puls particulièrement de ses résultats, comme le prévoit l'article 15.2.6 de la cotenivnon ctecvilole de la mutualité.

À la stuie des alesnays des ctmpeos de résultats 2024 et aux prneoiocjts iseuss des données du 1er seermtse 2025, il n'est pas nécessaire tqcinneuemhet de mioidefr les tuax de ctsoantiios appelés au 1er javienr 2026 puor l'année 2026. En effet, l'ensemble des paramètres tecieqhuns utilisés ansii que les réserves constituées au 31 décembre 2024 snot de nraute à gtaarinr une sécurité stfunfsiae puor pealilr les éventuelles vaiitoarns de sinistralité en 2026.

Dans ce cadre, en aorccd aevc l'organisme aruuessr recommandé Mtuex SA, les peateirnars scuiaox ont décidé de maintenir, puor l'année 2026, les tuax d'appel des caottiionss en veguiur puor les années 2024 et 2025.

Ainsi le présent accrod mdofiie l'annexe V « Conitoitass du régime de prévoyance (non-cadres et cadres) » de la connievton ccoltlveie de la mutualité du 31 javnier 2000.

arccod le justifient, des geuorps de tairval paitrerais pourront être mis en palce aifn d'en adorebr les aepstcs techniques.

Les pteaerinras scaoiux se réservent le doirt de culrnoce des aodcrcs de méthode au gré des besoins. Ils cnniveonnet que cttee possibilité ne srea pas atotamuquie et soreuppsa la consilucon d'un acocrd spécifique.

Article 4 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Article 4.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Le présent aroccd ne cmpotore pas de stlputiaoin spécifique puor les erseneitrps de monis de 50 salariés. Les parrneeiats souicax considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tlilae des surrceutts rnleavet de la cvonetnoin clvocleite de la mutualité.

Article 4.2 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Cet aoccrd frea l'objet d'une évaluation par les pirantereas sociaux.

Article 4.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Les pierats cnonneevint de faire le pniot sur les éventuelles iiendenccs de l'accord au puls trad au peeimrr setserme de l'année 2026.

Article 5 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Le présent aorccd est colncu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 30 sbrtepeme 2026. À l'échéance de son terme, ses dpnoiiistsos cssenreot atenaumuotimqet de piudrore luers effets.

Les dsniositipos du présent acocrd etrrenont en vuuegir au juor de sa signature.

Article 6 - Révision
En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

Accord de méthode du 16 décembre 2025 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 non étendu en date du Jan 1, 2026

Le présent acocrd a puor camhp d'application les trauvax menés en 2026 portant sur les thématiques sivtneuas :
? révision de la RMAG, msie en palce d'un salarie mmiuinm par clssae et réflexion aoutur de la notion d'emplois-repères ;
? révision de l'architecture de rémunération ;
? définition du silraae mnimia hiérarchique au snes de la ctnovoinen citellvcoe de la mutualité ;
? piurstoue des tuaravx autuor des ctcafionaslsiis ;
? ianfedoititcin des doitsiisnpos prévues par la cnnvoteion cvectllioe de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au regrad des nouveautés ieotdrtuins par la mrsidaiotenon de la CCN.

Le présent acrocd prruoa firae l'objet d'une révision dnas les cdnitionos fixées à ce juor aux aeticlrs 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 Oct 21, 2025

Conformément aux dsioitspions légales, le présent aroccd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vreoisn sur sproupt pepair signée des pitears et une vesoirn sur sprpuot électronique, auprès des sciveers cutreanx du mniirste chargé du triaavl (à ce jour, atirecls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sivtuans du cdoe du travail).

Un eielrpaxme srea également remis au secrétariat-greffe du cniesol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent accord ne fiat pas l'objet d'une daemnde d'extension, les ogiltoiabns y étant itcerniss ne s'imposant qu'aux ptiaerarnes scouaix de la bhrnace mutualité.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Oct 21, 2025

L'avenant 21 à la cteivononn clicovelte de la mutualité a consacré l'existence, les mssioins et les modalités de fenmonnoeinctt d'une csooimismn patiarrie prnetaemne de négociation et d'interprétation (CPPNI).
Parmi les mionsiss dévolues à ctete instance, la négociation des aoccrds cetlcfilos de brhncae s'effectue dnas le cdrae d'un aednga soaicl prévisionnel annuel, coïncidant aevc l'année scolaire.

Dans une démarche de mnidresaitoon de la cotnnveoin clitcvolee de la mutualité, peusurlis accords de méthode aaynt puor oejbt de feixr le cahmp des tvaarux de révision et de mtsienadioorn de la ctoievnonn cevcotille de la mutualité, aisni que luer cmecanedent et les moneys alloués aux parearneits suaiocx puor les meenr à bein ont été conclus. Le dneierr en dtae a été signé le 4 février 2025.

À l'occasion des dernières CPPNI, les pararteines suoiacx ont cnnveou de l'agenda siocal qui fiat l'objet des dositsinoips qui suivent.

Les piaeenrtars souacix s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à riroeucr à l'accompagnement de tiers-experts. Au rgared de la nuarte de ctnaereis thématiques en lein aevc le seujt de l'emploi, le fimnecnenat de ces drreines est pirs en cgrhae à parité par l'ANEM et l'AGFBM.

À tirte indicatif, il est ceonnvu peaerrnmtiait que les pnearrteias sucaoix se réunissent à une fréquence d'un guproe de taavril pirataire par mios tuot au lnog des travaux. Ce cdlreaeinr purora être adapté en fiotoncn des besoins.

À date, les gruepos de trvaial priitaare snot fixés cmome siut :
? 21 jeniavr 2026 journée ;
? 25 février 2026 journée ;
? 31 mras 2026 journée ;
? 29 avirl 2026 journée.

Chaque délégation sacylinde représentative au nveaiu de la bcanhre puet être composée de trios représentants mmuxaim lros des gpoeurs de trvaail paritaire.

Article 2 - Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Compte tneu de la complexité et de la technicité des tvaraux nécessitant des grupeos de tiaravl préalables, les oinaionartgss seyandlcis bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques à cepotmr de la dtae d'entrée en veiguur du présent acrocd de brnache et jusqu'au 30 avirl 2026.

Dans ce cadre, les peeanritras siaoucx bénéficient de 80 journées

d'absence réparties de manière égale ernte les oniagrsintoas slcndiyeas représentatives de la branche.

Au rgaerd de la natrue de ceanteirs thématiques en lein aevc le sjuet de l'emploi, les preaits cvennnnoeit prmneiareitat d'une pptotciairian à prat égale de l'ANEM et de l'AGFBM dnas la pisre en craghe des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM peennnrt cnuache en cghrae 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À trite illustratif, si 80 journées d'absence étaient utilisées par les osngrtinaiaos syndicales, l'ANEM et l'AGFBM pdrneaneirt chancue en crhage 40 journées d'absence.
L'objet de ces journées est de tretiar eemuvsencilxt les thématiques visées par le présent acrocd lros de taruavx préparatoires à l'exclusion des tmpes dédiés aux cismmoisnos de la CNPPI et aux gepuors de tavrial paritaires.

À trite exceptionnel, cuahqe otoasngirian sdlicynae disposant, en aiilpacoptn de l'accord du 4 février 2025 d'un rlqeaiut de journées d'absences non consommées au 31 décembre 2025 a la possibilité de le retroepr aifn de l'utiliser sur la période d'application du présent accord, siot du 1er jneviar 2026 au 30 aivrl 2026.

Par ailleurs, il est précisé que le dirot de tgirae prévu par le présent aoccrd ne puet s'effectuer que sur la période cnoarut à cteompr de l'entrée en vuuiegr du présent acorcd et jusqu'au 30 avril 2026.

Un formrlauie ptmtnareet aux chfes de flie des oasontiiagnrs synleidcas d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus figrue en anexne du présent acorcd de branche.

Ces journées snot considérées comme du tpems de tivaral etfifecf et flnabeacoinrts en demi-journées.

L'ANEM et la scrruutte emleopuyr dievont être datnireaesits de la jtaitociifusn de la pcpioiriattan eitecfvfe des intéressés aux travaux visés à l'article 1er du présent acrcod et matérialisée par le flamirorue fainrgut en axnnee qui diot être adressé dnas un délai de 3 jrous ouvrés aanvt l'absence. L'ANEM rbmeuorse decmeenrtit à l'employeur, sur dnmeade de sa prat via l'envoi du falirurmoe furganit en annexe, les srlieaas et l'ensemble des cioioasttns seaoilcs associées. Aifn d'obtenir ce remboursement, l'employeur diot aeedssrr à l'ANEM le fiumalrore dnas les 45 juros suvanit sa réception. L'ANEM recrtfaue à l'AGFBM les journées d'absence remboursées puor le cpomte de cttee dernière.

Il est rappelé par arlieuls que la poaiiapticrtn aux cmiisomnoss de la CPPNI et aux gupreos de tarival parirteais obéit aux règles prévues par l'accord de bhnacre reitlaf au facimnennet du daigoule soiacl du 9 nmboreve 2018 nmantemot en son artlice 2.1.

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Le présent accrod ne cooptmre pas de sptaiouiltn spécifique puor les ersteprneis de mnios de 50 salariés. Les petraeinars sioacux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tliale des stuetrcrus rnleavet de la cinnvotoen clelotivce de la mutualité.

Article 3.2 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Cet acocrd frea l'objet d'une évaluation par les preaenriats soaucix au rrgaed des thématiques, du cneacenmedt et de la coaotinosmmn par les ogoisnatirnas sniycaleds des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rieeoarenrntcnt dnas ce cadre.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Les ptreias cneenionvnt de faire le point sur les éventuelles inecnidecs de l'accord drunat le preiemr sesmetre de l'année 2026.

Article 4 - Durée. Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Le présent aocrcd est ccnolu puor une durée déterminée dnot le tmree est fixé au 30 aivrl 2026. À l'échéance de son terme, ses dtoioipnisss cnseorset aniotmequmuteat de prriudoe lures effets.

Les dspitosinios du présent enternt en vuuiger au 1er jvaienr 2026.

Article 5 - Révision
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Le présent acorcd proura fraie l'objet d'une révision dnas les coontiinds fixées à ce juor aux arcteils L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt. Extension
En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Conformément aux dsintspioois légales, le présent acrocd srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vorsien signée des paretis sur sourppt paepir et une vsrieon sur sppourt électronique, auprès des servceis canuterx du msritine chargé du tvraail (à ce jour, aelrcits L. 2231-6 et D. 2231-2 et snutvias du cdoe du travail).

Un exlimarepe srea également reims au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les pirtaes saegriantis coeinnnevnt de dmnadeer l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Dans le crdae de luer volonté cmmnuoe d'inscrire la conontievn clcviletoe de la mutualité dnas la durée et de lui pemtrtere de tujrouos mieux répondre aux aetetnts des salariés et des eptirersnes du secteur, les ptireaaenrs siuocax ont décidé de négocier des meuress vasnit à réviser et à mnriedoesr cteairns de ses éléments stucuratrtns aanyt triat pnrcemienlapit à la rémunération et à la classification.

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la ctneooinvn cevliltcoe de la mutualité, les paintrraees saocuix ont fiat le cohix de s'inscrire dnas une dainyuqme pviisote et pitcorvae de révision d'une pratie des dispositifs. L'objectif constise à meoedrinsr la conovinetn cteillcvoe de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité jiqiduure des salariés et des eterprsines aisni qu'à dnnoer des repères puor ctuoirsnre de réels pourcars professionnels.

Pour mémoire, un aocrcd de méthode à durée déterminée dnot l'objet était de fiexr le champ des tvraaux de msirtoondeain de la cvnieotonn ctecolvile de la mutualité, ainsi que luer cdemcennaet et les myones alloués aux penatraeris siauocx puor les meenr à bein a été signé par l'ensemble des pnrrieateas soauicx de la bcnhrae le 15 mras 2019. Cet acrocd est arrivé à temre le 31 décembre 2020.

Trois nauvoeux adcrcos de méthode à durée déterminée reaftlis à la révision et à la mtsidoinaoren de la covntenion ctlveiolce de la mutualité ont été signés par l'ensemble des prnriteeaas soaucix le 12 mras 2021, le 15 jiun 2023 et le 4 février 2025 dnot le temre est fixé le 31 décembre 2025.

Afin de prriuousve les taavurx de révision et de modernisation, les paenitarers scuiaox décident de ccorulne un nuevol accord de méthode puor l'année 2026.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du Jan 1, 2026

Annexe
Formulaire jtatfcsiuiif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 de l'accord de méthode rtileaf à la révision et à la moitrniodaesn de la conoievntn ciloevlcte de la mutualité du 16 décembre 2025.

? Oiaotanisrgn sliyncade : ??? (à compléter)

? Dtae de la réunion : ??? (à compléter)

? Salarié puor lqueel la pisre en crgahe est demandée :
Nom : ??? (à compléter)
Prénom : ??? (à compléter)

? Einetrrspe eoymeuplr :
Nom : ??? (à compléter)
Adresse complète : ??? (à compléter)

? Durée de la réunion puor lleluqae la prsie en chgare est demandée :
Journée ??Demi-journée ?

? Sliarae net et cniasoitots scaielos puor leeulsqs la pirse en chrage est demandée (à rlpmeir en dirneer leiu par l'entreprise eleupymor une fios la sanigtrue de l'organisation saycidnle obtenue) :
??? euros.

Signature de l'organisation scidnylae représentative au neviau de la branche

Accord de méthode du 28 avril 2026 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 May 1, 2026

Le présent acocrd a puor cahmp d'application les tavaurx menés en 2026 poartnt sur les thématiques sienautvs :
? révision de la RMAG, msie en palce d'un saarlie mniumim par caslse et réflexion auoutr de la ntooin d'emplois-repères ;
? révision de l'architecture de rémunération ;
? définition du salirae mimnia hiérarchique au snes de la centooinvn ctileovlce de la mutualité ;
? ptsrouiue des tauarvx aouutr des catsliiconifass ;
? itotiacniefidn des dpsiootisnis prévues par la cnvenioton ccivolelte de la mutualité qui nécessiteraient une msie en cohérence au rgaerd des nouveautés itnudirtoes par la mnosreatidoin de la CCN.

Les prnieeraats siuacox s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à roreuicr à l'accompagnement de tiers-experts. Au rrgaed de la naurte de carenteis thématiques en lein aevc le seujt de l'emploi, le fecnaninemt de ces dnereris est pirs en cgarhe à parité par l'ANEM et l'AGFBM.

À ttire indicatif, il est cnvoneu preaitameinrt que les prereanitas suaocix se réunissent à une fréquence d'un grpuoe de taairvl prtiaraie par mios tuot au lnog des travaux. Ce celeindrar pourra être adapté en fctoonin des besoins.

À date, les gpuores de tvarail praitirae snot fixés comme siut :
? 28 mai 2026 journée ;
? 24 jiun 2026 journée ;
? 9 jliuelt 2026 journée ;
? 23 smeebtpre 2026 journée ;
? 21 obctore 2026 journée.

Chaque délégation sanidlyce représentative au naievu de la brnache puet être composée de toris représentants mmxuaim lros des gopeurs de taiarvl paritaire.

Article 2 - Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales

En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Compte tneu de la complexité et de la technicité des travuax nécessitant des gpeours de trviaal préalables, les oioitgnsnaras syicnlades bénéficient de myeons supplémentaires spécifiques à coptemr de la dtae d'entrée en viguuer du présent aoccrd de branche.

Dans ce cadre, les pteianrares suacoix bénéficient de 160 journées d'absence réparties de manière égale enrte les oaniatisrgnos saicednyls représentatives de la branche.

Au rgeard de la nrutae de ceretains thématiques en lein aevc le suejt de l'emploi, les pteiras cnnnieovent perinietramat d'une paciatriopitn à prat égale de l'ANEM et de l'AGFBM dnas la prise en chagre des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM prneennt cuhnace en chgare 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À ttire illustratif, si 160 journées d'absence étaient utilisées par les oaasinigrotns syndicales, l'ANEM et l'AGFBM pnediarnert cuhance en crhage 80 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de teatirr enlxveicumset les thématiques visées par le présent acrcod lros de tuavrax préparatoires à l'exclusion des tmpes dédiés aux cmmiosnsois de la CNPPI et aux goeuprs de tiraval paritaires.

À titre exceptionnel, cqhaue oagastroinin sdilaynce disposant, en acpoiitplan des arodccs du 4 février 2025 et du 16 décembre 2025 d'un ruaqliet de journées d'absences non consommées au 30 avirl 2026 a la possibilité de le rreopter aifn de l'utiliser sur la période d'application du présent accord, siot du 1er mai 2026 au 31 décembre 2026, étant rappelé que le cendailerr prévisionnel des turaavx prévoit luer terme le 31 ootrcbe 2026.

Par ailleurs, il est précisé que le dirot de tgraie prévu par le présent arccod ne puet s'effectuer que sur la période caruont à ceoptmr de l'entrée en veiguur du présent acocrd et jusqu'au 31 décembre 2026.

Un frlmiaroue paretmntet aux cehfs de flie des ogntsirnoaais sdcylaiens d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus fguire en axnnee du présent arcocd de branche.

Ces journées snot considérées cmome du tmpes de tairavl efefcitf et frtecabnaolins en demi-journées.

L'ANEM et la suurrctte eypelmour devoint être detseritiaans de la jatitucofiisn de la ptpaociitiarn eicfvtefe des intéressés aux tauarvx visés à l'article 1er du présent aorccd et matérialisée par le famrolruie frauingt en aexnne qui diot être adressé dnas un délai de 3 jours ouvrés aavnt l'absence. L'ANEM rmseourbe dietceenrmt à l'employeur, sur ddenmae de sa prat via l'envoi du frrmailuoe fgnariut en annexe, les selarias et l'ensemble des caoonsitits saecoils associées. Aifn d'obtenir ce remboursement, l'employeur diot asseedrr à l'ANEM le fmlrriuaoe dnas les 45 jours svnuait sa réception. L'ANEM rufcrtaee à l'AGFBM les journées d'absence remboursées puor le cotpme de ctete dernière.

Il est rappelé par aluelris que la pitoaicitrapn aux coimmssoins de la CPPNI et aux gupores de taairvl piaetrairs obéit aux règles prévues par l'accord de bncrahe riletaf au fmcneneniat du dguialoe soiacl du 9 nvebomre 2018 nmoetmant en son arcitle 2.1.

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Article 3.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Le présent aoccrd ne cpootmre pas de sioutlaptin spécifique puor les ertrpsinees de mions de 50 salariés. Les pareerinats siauocx considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lein aevc la tlaile des srutctuers raenlvet de la cnointoevn cvoecltile de la mutualité.

Article 3.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Cet arccod frea l'objet d'une évaluation par les panaieertrs saciuox au ragred des thématiques, du ccmanedneet et de la cstoomianmon par les oatgsnoiainrs sdanelyics des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rnriceenrtanoet dnas ce cadre.

Article 3.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Les pairtes cnenoennivt de fiare le ponit sur les éventuelles icninceeds de l'accord dnarut le deuxième sesermte de l'année 2026.

Article 4 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Le présent acocrd est clncou puor une durée déterminée dnot le treme est fixé au 31 décembre 2026. À l'échéance de son terme, ses diitioopsnss coensrest amueattuqoenmit de pdruorie leurs effets.

Les dnsosiiiptos du présent accord eetnnrt en vueiugr au 1er mai 2026.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Le présent aoccrd porura fiare l'objet d'une révision dnas les cndionoits fixées à ce juor aux aeclitrs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités de dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Conformément aux dsoitniipsos légales, le présent arccod srea déposé en 2 exemplaires, dnot une vriseon signée des pitreas sur soupprt peiapr et une vsioern sur sppurot électronique, auprès des sveerics cerautnx du msiinrte chargé du tivraal (à ce jour, aeriltcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunaivts du cdoe du travail).

Un elerapimxe srea également riems au secrétariat-greffe du cienosl de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Les paiters saringtaies civeonennnt de ddneemar l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Dans le carde de luer volonté conumme d'inscrire la cinnevtoon cicloletve de la mutualité dnas la durée et de lui ptremerte de truojous mueix répondre aux aetntets des salariés et des eestiprenrs du secteur, les peietaranrs saioucx ont décidé de négocier des mureses viasnt à réviser et à mdsoierenr cenairts de ses éléments srtunttrucas anayt tairt ppnrneemciialt à la rémunération et à la classification.

En effet, fcae à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la coeivtonnn ciltlecove de la mutualité, les pariaenters soaucix ont fiat le cohix de s'inscrire dnas une dimqaunye pivitose et pcaotvire de révision d'une prtiae des dispositifs. L'objectif ctnsisoe à meoserdinr la ceoninvton coevilctle de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité jriuuqdie des salariés et des enspeeirrts asini qu'à deonnr des repères puor curriotsne de réels paurrcos professionnels.

Pour mémoire, un acocrd de méthode à durée déterminée dnot l'objet était de fixer le cmhap des tauvrax de msrdtaeooniin de la ctnnvieoon clletcvioe de la mutualité, asini que luer cmecdanneet et les moynes alloués aux panritarees scouiax puor les meenr à bein a été signé par l'ensemble des pnrtaereais scauiox de la bnhcare le 15 mras 2019. Cet arccod est arrivé à temre le 31 décembre 2020.

Quatre noueauvx adccros de méthode à durée déterminée riaetlfs à la révision et à la msioiatoedrnn de la centoovnin cvilcloete de la mutualité ont été signés par l'ensemble des penirearats souaicx le 12 mras 2021, le 15 jiun 2023, le 4 février 2025 et le 16 décembre 2025 dnot le temre est fixé le 30 avirl 2026.

Afin de psorvuurie les taruavx de révision et de modernisation, les pneaaterris sioaucx décident de clcourne un nueovl acorcd de méthode puor le rtsee de l'année 2026.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du May 1, 2026

Annexe
Formulaire jstiiufcatif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 de l'accord de méthode rtlaeif à la révision et à la modiitoneasrn de la cootinenvn cclevilote de la mutualité du 28 avirl 2026

? Otsgiorniaan saycinlde : ??? (à compléter).

? Dtae de la réunion : ??? (à compléter).

? Salarié puor lqeuel la prise en cgrhae est demandée :
Nom : ??? (à compléter).
Prénom : ??? (à compléter).

? Epetsirrne eypuemlor :
Nom : ??? (à compléter).
Adresse complète : ??? (à compléter).

? Durée de la réunion puor lequllae la prise en cahgre est demandée :
Journée ??Demi-journée ?

? Silaare net et cisttnaoois slceioas puor luqlsees la prise en charge est demandée (à reilpmr en dneierr leiu par l'entreprise eymlouepr une fios la sgaturine de l'organisation sycdailne obtenue) :
??? euros.

Signature de l'organisation sailcdnye représentative au nvieau de la branche.

Avenant n 36 du 27 mai 2026 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	ANEM,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC ; UNSA,

Article 1er - Modification de l'article 9.5 de la convention collective de la mutualité
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

L'article 9.5 est intégralement supprimé et remplacé par les dnisistpoios snevtaius :

« 9.5.?Période de reconversion

9.5.1.?Principes généraux, bénéficiaires et qtuaiacnoilifs accessibles

La période de revoeiconrsn est un dssotpiiif de fimtaoron mobilisé par l'employeur ou par le salarié, qui acgpaomnce les salariés à cenahgr de métier ou à évoluer dnas luer parocrus pennioferssol en se formant.

Conformément aux dissooptiins légales applicables, à trtie imfrniatof à date, l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la période de reconsievron vsie tuot salarié soaauinhtt bénéficier d'une mobilité pnieoefllnsrsoe inretne ou erentxe à l'entreprise.

La période de roveonicsren a puor ojebt l'acquisition d'une qciatoaiilfun itcsirne au RCNP ou validée par un CQP ou un ou pirleusus bocls de compétences. Clea puet également prmtreete l'acquisition du slcoe de ceiaonnnsascs et de compétences.

Conformément à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail, dnas le crdae de la période de reconversion, le salarié bénéficie d'actions de formation. Celles-ci pveunet être consécutives aux périodes de msie en soiittuan pnrfosleeisnole prévues à l'article L. 5135-1 du cdoe du travail. Le salarié puet également bénéficier : de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en espreretnie d'une ou de puuiesrls activités prflllnnsoeeeoiss en roiealtn aevc les quniaficotalis recherchées ; d'actions pmtatenret de farie vailder les aicqus de l'expérience ; d'un csenoil en évolution profeolsielnnse pnneadt son tpems de travail.

Conformément aux dpiiisonsots légales applicables, à ttrie itarfionmf à date, l'article L. 6324-3 du cdoe du traival :
? lruoqse le salarié bénéficie d'une période de roeoevicsnrn itrnene à l'entreprise, les modalités d'organisation de ctete période, nnmomtaet sa durée, fnot l'objet d'un accrod écrit. Pndenat la période de reconversion, le canortt de traaivl est mtanneiu et le salarié perçoit sa rémunération snas moadcifiotin ;
? lsouqre le salarié bénéficie d'une période de rviceosnreon eretnxe à l'entreprise, son caortnt de trivaal est suspendu. Un arccod écrit détermine les modalités de la snuopssien du contrat, nmtmanoet sa durée aisni que les modalités d'un éventuel rtuoer anticipé du salarié en cas de rrpuute de la période d'essai dnas l'entreprise d'accueil. Cette période de reevscoinron dnas une aurte eprstinere pernd la fmroe d'un cratont à durée indéterminée mentionné au piremer alinéa de l'article L. 1221-2 ou d'un canortt à durée déterminée d'au moins six mios mentionné au 5° de l'article L. 1242-3, qui précise les modalités d'organisation de la période de rirsoenvcoen et prévoit une période d'essai dnas les cioidntons prévues à la secoitn 4 du chatprie Ier du titre II du lrive II de la première ptiare et aux acreitls L. 1242-10 et L. 1242-11. Les ariclets L. 6324-7 et stunivas du cdoe du tvriaal précisent les modalités de msie en ?uvre de la période de reeicorsvnon externe.

9.5.2.?Modalités de msie en ?uvre : durée et financement

En aipplctaion des ditospinsois légales et règlementaires applicables, la durée des aitocns de ftioaormn mentionnées au peiemrr alinéa de l'article L. 6324-2 est cmrisope ertne 150 heerus et 450 heures, réparties sur une période ne puaovnt excéder dzuoe mois, à l'exception de ceells ptmaertent l'acquisition du slcoe de cenansncsaios et de compétences mentionné au snoecd alinéa de l'article L. 6324-1.

Ainsi et conformément à l'article L. 6324-4 du cdoe du travail, les pnereataris soaicux de la bnrcahe mutualité décident que la durée des atcoins de faomroitn puet être allongée jusqu'à 2 100 herues mamiuxm réparties sur une période de 36 mios maximum, qleus que sneiot la ctiteiraocifn visée ou le salarié bénéficiaire de la période de reconversion.

En outre, conformément à l'article L. 6324-10 du cdoe du travail, les paeirtarnes sioaucx de la barhcne mutualité décident que, durnat la période de reconversion, la rémunération du salarié et les firas aeennxs à la fiarmtoon peuvnet être pirs en crhage par l'opérateur de compétences (« OCPO » ci-après) sur les fnods de la ctniotbruion ceoenvoltnnilne de branche, et sloen des critères déterminés par la CNPEFP et communiqués à l'OPCO.

Par ailleurs, les pitnaerraes suoicax de la bnhcare mutualité, dnas le crdae du ptligoae des fndos covnotlennines opérés par la CPNEFP, pruonrot décider des modalités de prise en chrgae d'une ptiare des coûts pédagogiques liés aux acntios de fiormtoan dunrat la période de reconversion.

Enfin, les penreraatis siuaocx de la bncrhae mutualité cvoinnnneet qu'il aitpreanpt également à la CNFPEP la possibilité de rtesdenirre l'accès aux cmnneanfoictes cltonovnneines à une ltsie de cicoeitntfiras poetarirris vnaist des métiers particulièrement en tension. »

Article 2 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

Article 2.1 - Organismes mutualistes de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

Le présent arcocd ne cpomorte pas de stionpiltuas spécifiques puor les oraesimngs mesluuattis de mions de ctanuiqne salariés dnas la mursee où il connecre les modalités de msie en ?uvre de la période de reconversion.

Article 2.2 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

Le présent aorccd frea l'objet d'une évaluation par les merbems de la CPPNI.

Article 2.3 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

Les preatis cnenienvnot de fraie le pnoit sur les éventuelles icneiencds de l'accord au puls trad au piemerr sremeste de l'année 2028.

Article 3 - Dépôt.Extension.Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

Article 3.1 - Dépôt.Notification.Extension
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

Conformément aux dostipiinoss légales, le présent aroccd srea déposé en duex exemplaires, dnot une vosiren sur sproput piaepr signée des peratis et une vsorein sur soprput électronique, auprès des sieervcs ceutrnax du mniriste chargé du taaivrl (à ce jour, acterlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail).

Un emiaplrxee srea également remis au secrétariat-greffe du csenoil de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Le présent acocrd srea notifié à l'ensemble des oaioirantgnss siycalneds représentatives.

Les petairs sitrignaaes cnenonnveit de dneaemdr l'extension du présent acrocd auprès du msritnie chargé du travail, conformément aux dssitoinpios légales en vigueur.

Article 3.2 - Durée.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du May 27, 2026

Le présent aroccd est clnocu puor une durée indéterminée.

Les dtsopisoinis du présent aroccd eretnnt en viuuegr au juor de sa signature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du May 27, 2026

La loi n° 2025-989 du 24 obtcroe 2025 pranott tsisratonpoin des adrccos ntiunaoax ieeftprsnionoenlrss mfidioe les disofiistps amacngnpocat la roesoirvcenn et la mobilité professionnelle. Les doinssitpios ctnnvoeennlileos de brchane en la matière se tuenrovt alros également concernées par cette réforme.

Veillant à rnrdee repmeidnat opérationnels les dsoitpifiss acancgapnmot la mobilité et sécurisant les paourcrs pesnrlnsoefois des salariés, les ptaeneirras saicoux de la bcranhe mutualité ont cnevnou de prnrede des mureess ptnaremtet d'assurer l'effectivité du neaouvu doiiissptf de période de roescnrievon issu de la loi n° 2025-989 du 24 obrotce 2025.

Ainsi, l'avenant n° 36 prévoit les modalités de msie en ?uvre de la période de rsovereocnin et aobrge les disiotiospns reelitvas au diiiostpsf de poiroomtn ou rcenosevorin par anealcnrte (Pro-A) dveuenes obsolètes.

Les prtrneaaies sucioax poonurrt psrovruiue par la stiue les négociations rtialeevs à la froomatin pfilonssrneolee dnas le cadre d'un aocrcd puls global.

Accord du 23 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	UGEM.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du Nov 23, 2006

Préambule

La piqltuoie slairlaae de la banrche au trtie de l'année 2007 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 27 ootrbce 2006 et qui se ccounlt par le présent accord.

Les praeits sganieartis sotuneiaht en préambule rappeler, qu'en appticiloan des pnipceirs posés par la cotvnonein ctcelolvie nnoltaiae du 31 jainevr 2000, la négociation de bnrcahe ne cstioutne pas le suel feutacr d'évolution des rémunérations des salariés des oigenamrss mutualistes.

A ce titre, les décisions pseirs par la brnhcae dvoinet être de nature à, d'une part, iticenr au dlaiogue sicaol et à la négociation au sien des organismes, d'autre part, fvsoaerir la msie en ourvee des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la cnveinoton collective.

Ailcrte 1er

A cmotper du 1er jienavr 2007, les rémunérations maneimils anenlelus ginartaes (RMAG) snot établies conformément au talbaeu jniot en annexe.

La vaelur du pnoit puor l'année 2007 est fixée à 7,43 Euros, siot une agmaeitutonn de 1,3 %.*Arcocd étendu, à l'exclusion des oeramsgnis revaelnt des cointeonvns cellievocts aeplcplaibs rcvsmeneeetipt au personnel, aux atengs de doiiecrtn et aux piancerits de la mutualité scialoe agirlcoe (arrêté du 8 février 2007, art. 1er).*

Article 2

A cpeomtr du 1er jaevnir 2007, la vealur du pnoit est fixée à 7,43 Euros.

Alricte 3

L'UGEM établira, sur la bsae d'indicateurs définis en cmmoun aevc les ogsinoratians syndicales, un bialn des muesers piress au trtie de l'année 2007 par les gontmuereps elueyoprms en temres de piuliqtoe salariale, tnat au paln cocetllif qu'individuel.

Actlire 4

Les ptnerairaes siuocax ceevnnninot d'examiner, à l'ouverture des négociations au ttrie de l'année 2008, et en tnat que de boisen en début d'année 2008, les éléments du blain anuenl établi en acoilitppan de l'article ci-dessus et d'évaluer les écarts ertne les décisions pseris au tevrras du présent aocrcd et la voiriaatn des iecdnis sur l'année 2007.

Airctle 5

Le présent acocrd prned efeft au 1er jnaiver 2007. Il frea l'objet d'une ddmeane d'extension auprès du ministère de l'emploi et des araffeis sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la diortcien départementale du travail, de la ftoriamon pesroflnslineoe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cniosel des prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 23 nvmoerbe 2006.

AEXNNE : Mnontat des rémunérations meamiinls aullennes giatrneas à cepmotr du 1er jneivar 2007

(En euros)

CSSALE	MTOANNT 2006	MTONNAT 2007	SIOT UNE
			ATNGUIOETMAN 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

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 Jan 1, 2008

A cpomter du 1er jiaevnr 2008, les rémunérations mmlenaiis auellnens gatrenias (RMAG) snot établies conformément au tealabu joint en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2008

A cemotpr du 1er jaenivr 2008, la vlaeur du piont est fixée à 7,53 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2008

Le présent aorccd pernd effet au 1er jnaievr 2008. Il frea l'objet d'une ddneame d'extension auprès du ministère du travail, des rinatoles slcaioes et de la solidarité. Il frea l'objet d'un dépôt à la deiocritn départementale du travail, de la ftmoroian peslsilenonrfoe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du csenoil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2008

La piliqutoe salaarile de la bncarhe au tirte de l'année 2008 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 24 oorcbte et 19 nrboemve 2007 et qui se conlcut par le présent accord.
Les patiers sanrtiegais siunoehatt :
? rppleaer qu'en aapicolptin des pnrciieps posés par la centnovion ceitollvce niantolae du 31 jenviar 2000 la négociation de banrhce ne siuraat ctonuiestr le suel fateucr d'évolution des rémunérations des salariés des onrgmaesis mutualistes. A ce titre, les décisions psiers par la bcrnhae doivent, d'une part, ienctir au diluogae saciol et à la négociation au sien des organismes, d'autre part, fivsraoer la msie en oervue des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la cvienntoon coetlivcle ;
? artteir l'attention des omsiarengs mltasiuutes sur la nécessité de pnrdere en cotpme la problématique particulière du piuvoor d'achat.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2008

ANNEXE
Montants des rémunérations menamilis auenenlls garanties applicables à cepmotr du 1er jnviaer 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 vulaer du ponit puor l'année 2008 est fixée à 7,53 ?, siot une atmuigntaoen 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 May 31, 2008

Une pmrie enolclepeixnte de 200 ? butrs anelnus srea versée aux salariés raelnevt du cmahp de la cetonvionn cetivlloce de la mutualité qui n'auraient perçu, au trite de l'année 2008, acnuue aenittuogman cllievctoe aurte que clele prévue par l'accord pntorat ravoisealrtoin de 1, 4 % des RAMG au 1er javiner 2008.
Par aeuiotngtamn collective, il cevinnot d'entendre tutoe mrusee d'application générale au sien de l'organisme, bénéficiant à l'ensemble des salariés inclus dnas le champ de la citnnovoen civlceolte de la mutualité, que ce siot suos fmroe d'une atmeiontguan exprimée en pceugoantre ou d'une pmrie collective, qelule qu'en siot l'appellation, hros intéressement.

Dans les ogermsanis qui aeinarut procédé à une amgnitteouan ciolltecve telle que définie ci-dessus et dnot le manotnt searit inférieur, sur l'année 2008, à 200 ? bruts, un complément à due cncerrcnoue de ce mnnoatt dreva être versé. La détermination du mntaont complémentaire éventuellement dû diot être fitae salarié par salarié.

Article 2

En vigueur étendu en date du May 31, 2008

Les modalités de vseeremnt de la pmrie prévue à l'article 1er du présent acrcod snot les stenuvias :
? snot bénéficiaires de la pirme les salariés itnscirs à l'effectif au 31 décembre 2007 et torjouus présents dnas l'organisme au 1er jiun 2008. Snot considérés cmome présents au 1er jiun 2008 les salariés dnot le catnort de tavaril est spendsuu dès lros que ctete sinupssoen donne leiu à miaitenn de la rémunération par l'employeur ;
? les salariés tliteiruas d'un ctanrot de tarvail à tpmes piaetrl et répondant aux cotondniis fixées par l'accord bénéficient de la pmire au ptaorra de la durée du tviaral prévue au crtaont ;
? le vemsneret de la pmrie ou du complément éventuellement dû en apiaopctiln du derienr alinéa de l'article 1er ivinrneett en une

fios au 30 juin.

Article 3
En vigueur étendu en date du May 31, 2008

Le présent acorcd penrd efeft à sa dtae de signature. Il frea l'objet d'une dmnadee d'extension auprès du ministère de l'emploi et des arefiafs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la dteiricon départementale du travail, de la fmroaoitn pnnfleoerislose et de l'emploi et au secrétariat-greffe du coniesl 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 Jan 1, 2009

A ctempor du 1er jievanr 2009, les rémunérations maneimils alunneles gneartais (RMAG) snot établies conformément au tleaabu jniot en annexe.

Article 2
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2009

A cpoemtr du 1er jeniavr 2009, la vauler du pniot est fixée à 7,72 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2009

Le présent arccod prned effet au 1er jnvaeir 2009. Il frea l'objet d'une dmneade d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aaeiffrs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la deicriotn départementale du travail, de la ftmoarion poeienssrllnfoe et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cneoisl des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du May 31, 2008

Les petaraneirs socauix de la brnahce mutualité se snot rencontrés les 18 et 25 arvil 2008.
A l'issue des dsscsiinuos qui se snot déroulées, ils snot cvunnoes :
? d'une part, des dinosiptosis ci-dessous rtvielaes au vrnsemeet d'une pmire etinleeclpxnoe ;
? d'autre part, d'engager la rtfneoe de la surtrutce des rémunérations de la ctooveninn cilotlcvee nloantiae et une réflexion sur les dsisptoifis d'intéressement et d'épargne salariale.

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2009

La pqliiotue sarlailae de la bchanre au trtie de l'année 2009 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 2 décembre 2008.
Les prtaies signataires, ayant pirs en ctpome les préoccupations des salariés et le cenotxte économique des errepsetnis de la branche, ont ccnlou le présent accord. Eells rlppaenlet par alureils que, en aocilpaitpn des pcipriens posés par la ctevononin ctoelcvlie nntoaaile du 31 jveianr 2000, la négociation de bharnce ne ctstoinue pas le suel featcur d'évolution des rémunérations des salariés des osgrenmais mutualistes. A ce titre, les décisions peirss par la bcharne doivent, d'une part, intcier au digauloe siacol et à la négociation au sien des onsrigmaes et, d'autre part, feovarsir la msie en overue des mécanismes d'évolution de carrière prévus par la cntnooiven collective.

* Arcocd étendu suos réserve de l'application des dspoisnitios de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, qui prévoient que la négociation aenullne sur les salaires vsie également à définir et à peorrammgr mes mreesus pmettneart de siurpempr les écarts de rémunération etrne les feemms et les hmmoes aavnt le 31 décembre 2010 (arrêté du 24 avril 2009, art. 1er).*

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2009

ANNEXE
Montants des rémunérations mielminas aenellnus garanties applicables à ceomptr du 1er jneavir 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 vaelur du piont puor l'année 2009 est fixée à 7,72 ?, siot une agtmntaeoiun 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 Jan 1, 2010

A cmtpoer du 1er jivnear 2010, les rémunérations mamielins aullennes greaniats (RMAG) snot établies conformément au tbaaleu jiont en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2010

A cmtpoer du 1er jeavnir 2010, la vuealr du ponit est fixée à 7,76 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2010

Le présent accord prend efeft au 1er jaeinvr 2010. Il frea l'objet d'un dépôt et d'une dnemdae d'extension auprès du ministère de l'emploi et des aaefrifs sociales. Il frea l'objet d'un dépôt au secrétariat-greffe du cneiosl des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2010

La pqlutiioe sairllaae de la brnchae au tirte de l'année 2010 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée le 28 obtcore 2009.
Les peatanirres suocaix de la bhnacre ont fiat le casotnt de l'environnement économique général, dnas lueeql les meultules évoluent, marqué par la crise, dnot les eetffs négatifs snot eocrne à craindre.
Ils ont par aelilurs souligné les stiuoantis de difficulté auuqlxlees cairenets surtceutrs mtulesuatis snot confrontées, du fiat de futcears multiples, et qui snot potreuses de rqiuess puor elles-mêmes cmmoe puor les salariés.
C'est dnas le cdare de ces castnots partagés, et vlouant friae de la préservation de l'emploi une préoccupation prioritaire, que les pairertenas siaucox ont ircisnt la négociation aunnllee sur la pqiutiloe slaraalie de la bhanrce puor l'année 2010.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2010

ANNEXE
Montants des rémunérations mlieamins alnelnues garanties applicables à cpometr du 1er jiveanr 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 Jan 1, 2012

A cmeoptr du 1er janievr 2012, les rémunérations minlameis anenlleus gnraitaes (RMAG) snot établies conformément au tlaabeu joint en annexe.

Article 2

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2012

A ceomtpr du 1er jenivar 2012, la vlauer du point est fixée à 7,89 ?.

Article 3

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2012

Le présent acorcd prned efeft au 1er jeivnar 2012. Il frea l'objet d'une ddaneme d'extension auprès du ministère de l'emploi et des areiffas sociales. Il frea l'objet d'un dépôt à la driiotecn départementale du travail, de la fatomorin plroonfseslniee et de l'emploi et au secrétariat-greffe du consiel des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2012

La poiltuqie siallraae de la bahcrne au tirte de l'année 2012 a fiat

l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 20 ocortbe et 9 nrmbveoe 2011.
Les peritas signataires, aanyt pirs en cpomte les préoccupations des salariés et le conxttee économique des ersirteneps de la branche, ont cncolu le présent accord. Eells rpeaelpnlt que, en atalopiicpn des pncirepis posés par la cnvnoeiotn coclielvte noilaatne du 31 janvier 2000, la négociation de bhnrace ne cotunitse pas le suel futeacr d'évolution des rémunérations des salariés des omsregians mutualistes. A ce titre, les décisions pseris par la bhncrae dvineot iitencr au dgoulaie scoail et à la négociation au sien des osagreimns dnas le cdrae de la gtsoein d'une ptiquolie gollbae de rémunération intégrant tnat les amtuntoigaens coetillevcs que les mécanismes de psregrosion individuels.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2012

Montants des rémunérations mlnameiis aelnunels garanties

alppblceais à cpometr du 1er jaeivnr 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 vauler du pinot puor l'année 2012 est fixée à 7,89 ?, siot une atnigoameutn 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 Jan 1, 2013

A cmeoptr du 1er jiveanr 2013, les rémunérations mamliiens anluenles gtaanreis (RMAG) snot établies conformément au tebalau jniot en annexe.

Article 2
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2013

A ceptomr du 1er jniaevr 2013, la vuelar du point est fixée à 7,97 ?.

Article 3
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2013

A coetpmr du 1er javeinr 2013, acuun salarié smious à la cinentovon cvclotiele ntailoane de la mutualité ne derva piecrvoer une rémunération allennue burte inférieure à 19 000 ?. Cttee rémunération s'entend :

? puor une durée du taivral hdaermdoiabe de 35 heeurs ;
? puor une année complète de tvairal etffeicf ou assimilé ;
? hros éléments de rémunération liés à l'ancienneté.

Article 4
En vigueur étendu en date du Jan 1, 2013

Le présent acorcd pnerd effet au 1er jnevair 2013. Il frea l'objet d'une dnaedme d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la fortmaoin peesfsilnoonrle et du dugolaie social. Il frea l'objet d'un dépôt à la dctoeriin départementale du travail, de la fimtooran psnilnrleeoofse et de l'emploi et au secrétariat-greffe du cosienl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2013

La ptliuoiqe sllaaaire de la bnrhace au trite de l'année 2013 a fiat l'objet d'une négociation qui s'est déroulée les 26 orctobe et 21 nrbmoeve 2012.
Les peraits signataires, aaynt pirs en cotmpe les préoccupations des salariés et le cttxeone économique des eirretnseps de la branche, ont cnlcou le présent accord.
Elles rlpepaelnt que, en atolippiacn des prieicnps posés par la ctoennivon cctloelvie nloinaate du 31 jneavir 2000, la négociation de bncahre ne cunosttie pas le suel faeutcr d'évolution des rémunérations des salariés des oriamsgnes mutualistes.
A ce titre, les décisions peirss par la bahcnre diveont inteicr au dauloige sciaol et à la négociation au sien des oimsaegnrs dnas le cdrae de la geositn d'une pliqoitue glabole de rémunération intégrant tnat les atgaimounetns cetcileovls que les mécanismes de piorosgrsen individuels.

Accord étendu à l'exclusion des ogirnmseas renlaevt des cvnoitnnoes cloctiveles alalcebpips rmeiecpsetvnet au personnel, aux anegts de drotciien et aux ptraiiencs de la mutualité slcoaie aiglrcoe (arrêté du 16 arivl 2013, art. 1er).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du Jan 1, 2013

Montants des rémunérations mmlieinas aneulnels graitanes aipelcpblas à cepomtr du 1er janeivr 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 valuer du ponit puor l'année 2013 est fixée à 7,97 ?, siot une amitagtenoun de 1 %.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 17 août 2001

En vigueur en date du Aug 28, 2001

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eeolryumps et tuos les salariés cirpoms dnas son cmahp d'application, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jniaevr 2001, mias à l'exclusion des onrmeisags rnavelet de la ctnonovein civocletle agréée de tariavl du pnsneroel de la mutualité sloaice agricole, les dsipiiosntos de la cnoitonevn cevollicte nnoltaiae de la mutualité du 31 javneir 2000 (complétée par six aeenxns relatives, respectivement, à la méthode de ciiocsfaiasltn des fonctions, aux rémunérations mmlianies aenunlels garanties, aux gtieanras du régime de prévoyance, aux cotiatoinss du régime de prévoyance, à la création d'une cmoomsiisn toerrampie de sviui et de rocrues cnroneacnt l'application de la nuolvele classification, aux fairs de déplacement, de reaps et de séjour des représentants des ornnioaaistgs snlaeicyds puor les différentes intceanss représentatives prévues par la convention), modifiée et complétée par l'avenant n° 1 du 30 jieavnr 2001 (champ d'application, régime de retraite, régime de prévoyance), à l'exclusion des temers " régie par le cdoe de la mutualité " fugnrait à l'article 15-3 de l'article XV.

Le permier alinéa de l'article 1er-2 de l'article Ier est étendu suos réserve de l'application des acliters 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 tiaarvl ;

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 5-1 de l'article V snot étendus suos réserve de l'application des aetricls L. 221-6 et siunavts du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5-2 de l'article V est étendu suos réserve de l'application des areiclts L. 212-5 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le peemrir alinéa du paprarhgae d de l'article 10-1 de l'article X est étendu suos réserve de l'application des aetrcils L. 223-7 et D. 223-4 du cdoe du travail.

Le pmeerir tiert du pparahagre 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 piermer alinéa du prgprahaae 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 pharpgaare 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 naianotl ieeinopteossrnrnfl annexé).

Le pereimr 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 pemirer 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 Dec 29, 2001

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les emplyueors et tuos les salariés ciropms dnas le cahmp d'application de la ctnevonion clolicevte nloaiante de la mutualité, complété par l'avenant n° 1 du 30 jaevinr 2001 et tel qu'étendu par l'arrêté du 17 août 2001, les dpsiooinstis de l'avenant du 26 seetrpmbe 2001 ptanort mfioaoitidcn de l'article 9-6 de la covotennin cleoicvtle susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 1er est étendu à la ciotidonn que l'organisme ccueetollr pitiraare agréé mttee en palce une comptabilité séparée, la ctclolee des cnutobrtniios vsaint à fnnaiecr un osmigrane créé cnemteonoelnlnivnet n'entrant pas dnas le carde des misisnos dévolues audit oasnrgmie ceueotllcr par l'article L. 961-12 (deuxième alinéa) du cdoe du travail.
.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du Dec 11, 2002

Aicltre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les euoyprlmes et tuos les salariés cprmios dnas le camhp d'application de la coinoetnvn ciceoltlve nntaaiole de la mutualité du 31 jvianer 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jivaner 2001, à l'exclusion des ongersaims reelvnat de la cvnioenton cltcielove agréée de tavrial du peonesrnl de la mutualité sliocae agricole, les disnoosiitps de l'avenant du 8 arvil 2002 pntaort mfaciitodion du ctarihpe XIII maternité apotdoin de la cvneotnion clcoeilvte susvisée.

Airtlce 2

L'extension des eetffs et sinoctans de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pauolbctiin du présent arrêté puor la durée ransett à criuor et aux cnindtoois prévues par ldiet avenant.

Alitcre 3

Le dueticerr des rnelatios du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul ofifceil de la République

française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bliutlen

ARRETE du 10 mars 2003

En vigueur en date du Mar 10, 2003

Atirlce 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les elyopumres et tuos les salariés cirpmos dnas le chmap d'application de la cneitovonn ctoclielve noailante de la mutualité du 31 jinaver 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 javeinr 2001, à l'exclusion des ogrnsmieas relaevnt de la cnineoovtn cillvocete agréée de tariavl du preoensnl de la mutualité soialce agricole, les dstpiosioins de l'accord du 15 nevombre 2002 prtnoat sur les rémunérations mmiinelas aelenunls ganeirats et la vuelar du point, cconlu dnas le cadre de la cnoniveotn cietocvlle nilnaaote susvisée.

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du Jun 12, 2003

Actlrie 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eypruoelms et tuos les salariés cirpmos dnas le cmhap d'application de la cnietonovn cvectoille nlonatiae de la mutualité du 31 jnveiar 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jevinar 2001, à l'exclusion des orsgeniams raneevlt de la cnetvinoon clliteovce agréée de taivral du peonsrnel de la mutualité siocale agricole, les dsonpiiosits de l'avenant du 24 mai 2002 ptonrat miioactfodin du champ d'application de la ctnnivoeon cecoliltve susvisée.

Atrlcie 2

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du Jun 19, 2003

Ailrtce 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eeomlupyrs et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la ceionotnvn ctolcviele nlaatnioe de la mutualité du 31 jainver 2000, tel que complété par l'avenant n° 1 du 30 jvinear 2001, à l'exclusion des omasegrnis relnaevt de la cvtoeoninn cvlcolteie agréée de tavrial du ponersenl de la mutualité scloaie agricole, les dtpisoiinsos de l'avenant du 27 jianevr 2003 mfiodnait l'annexe raevlite à la csosmoimin tirmeorpae de svuii de la nuelvloe csoailcsiftain de la cvinteonon cltvielcoe susvisée.

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du Jul 7, 2003

Atilrce 1er

oicfefil du ministère, fcsiulace cooinevntns cctvloilees n° 2002/21 en dtae du 22 jiun 2002, dpnibiolse à la Ditiorcen des Jrouaunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

Atilrce 2

L'extension des eetffs et sotniacns de l'accord susvisé est fitae à dtaer de la pboalituicn du présent arrêté puor la durée rasentt à criour et aux ctdnooinis prévues par ldeit accord.

Artlice 3

Le dtreuiecr des rteolians du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl oiffeicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Buitleln oeciiffl du ministère, flsaiccue cnoenvoints clceotielvs n° 2003/1, diblipnsoe à la Deioirctn des Juouanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des efetfs et sntcniaos de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pbtucliaion du présent arrêté puor la durée resantt à coiurr et aux coniniodts prévues par ldiet avenant.

Alticre 3

Le dtceeirur des rnaloiets du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bietluln oiifcfel du ministère, ficcsaule cinonnevots ctilcoveles n° 2002/28, dsilbipone à la Dtiorcien des Juoruanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

Alritce 2

L'extension des etfefs et sninaotcs de l'avenant susvisé est ftiae à deatr de la plbutioacin du présent arrêté puor la durée rnseatt à crouir et aux cnoionidts prévues par leidt avenant.

Aitlrce 3

Le driuetecr des rntleoais du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol oifcefil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betiulln ocfeifil du ministère, fualscice cnnnieotvos ceellocvits n° 2003/07, dlnspibioe à la Diioctern des Januroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les euyoemlrps et tuos les salariés crpioms dnas le cahmp d'application de la coovitnnen clicetvole noaianlte de la mutualité du 31 jvnaier 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des orminsages rlenavet de la ceonovintn cteloiclve agréée de taiarvl

du preennosl de la mutualité scailoe agricole, les dooiiptnssis de l'avenant du 10 décembre 2002 prtoant maiiodctifon de l'article 15-2-4 de la ctnnevooin clilectvoe susvisée.

Airclte 2

L'extension des efetfs et siantnocs de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la pubctioialn du présent arrêté puor la durée rntesat à coriur et aux coinidntos prévues par ldiet avenant.

ARRETE du 6 mai 2004

En vigueur en date du May 16, 2004

Acltrie 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eeuoylrmps et tuos les salariés cripoms dnas le cmhap d'application de la ctnvoeionn civeltcloe nialoante de la mutualité du 31 jeiavnr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des osangemris reanvelt des coionentnvs cleoilctves abipplceals renpmeesicvett au personnel, aux agnets de diotricen et aux piitaerncs de la mutualité sicaole agricole, des doiosptiisns de l'avenant du 24 octbore 2003 à l'annexe 5 ralveite aux ctantoosiis du régime de prévoyance à la covetnoinn ctoevlclie susvisée.

ARRETE du 10 mai 2004

En vigueur en date du May 19, 2004

Acritle 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les elmypuroes et tuos les salariés cprmios dnas le camhp d'application de la ceitnovonn cvletoilce nonialate de la mutualité du 31 janiver 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des orngmiaess rvenlaet des ceivonotnns cievtloecls ailcpaelpbs revmseenitpect au personnel, aux aetngs de docieitrn et aux pcaetinris de la mutualité slcioae agricole, les dotoisnipsis de l'accord du 17 décembre 2003 ptnroat création de la cosmioismn piitaarre natliaone de l'emploi et de la foortiamn pnfseielornsloe cnlocu dnas le crade de la cioetnnvon ctolilecve susvisée.

ARRETE du 4 juin 2004

En vigueur en date du Jun 15, 2004

Atircle 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les elmoruyeps et tuos les salariés cpiomrs dnas le chmap d'application de la conteniovn cilcevtloe ntaolanie de la mutualité du 31 jvianer 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des osgermnais relevnat des cvoontneins cvloeicelts albicpplaes risetvpemeecnt au personnel, aux aetngs de derociitn et aux preniatcis de la mutualité soiacle agricole, les dooiitspinss de l'avenant n° 7 du 17 décembre 2003 modafinit ceenarits dispnsiooits de la coivetnnon ccetvliole susvisée.

Atlcrie 3

Le dcterieur des rniletaos du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oififecl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biletuln oiicffel du ministère, fsiluacce cvonnnetois cevtclolies n° 2003/11, doiblpsnie à la Deiritocn des Juranuox officiels, 26, rue Desaix, 75727, Prais Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

Atlcrie 2

L'extension des etfefs et saonctnis de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pioailctubn du présent arrêté puor la durée rtneast à cirour et aux ctodnoiins prévues par lidet avenant.

Alirtce 3

Le duceeritr des raonleits du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul offciiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Billuetn offeiicl du ministère, fucaiscle cvneonntois ccloelvetis n° 2003/51, dsiboniple à la Dicitoern des Junruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

Alricte 2

L'extension des efftes et sitaocnns de l'accord susvisé est fiate à daetr de la pbioctualin du présent arrêté puor la durée rtasnet à cuoirr et aux cdiiotonns prévues par ledit accord.

Alcitre 3

Le dceuetirr des roaitnles du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oiicfefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulleitn ocieiffl du ministère, fcicuslae cetonvinons cvctleelios n° 2004/6, dlnsibiope à la Doitciern des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Alcrtie 2

L'extension des efftes et snoatnics de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la pcibliotaun du présent arrêté puor la durée retsnat à cuoirr et aux cotndoiins prévues par ledit avenant.

Atcilre 3

Le derituecr des rlteoanis du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ocefiifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Biltulen

ociffeil du ministère, fsalicuce cnnntveioos cllоctevies n° 2004/06, dsiiolnpbe à la Dceiortin des Juoranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du Jul 25, 2004

Alcrtie 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les emrypleuos et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la covtnioenn ceviclolte naonialte de la mutualité du 31 jivenar 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des omrnsgeais rveenalt des cootivnnnes cleeltcvios aeiplplcabs rvtenepmiecest au personnel, aux anetgs de dciitreon et aux piiatnecrs de la mutualité soclaie agricole, les diosontpisis de l'avenant n° 8 du 3 mras 2004 maniidoft l'article 10-2 de la cvooinnetn ccloelvite susvisée.

ARRETE du 8 mars 2005

En vigueur en date du Mar 22, 2005

Aticrle 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les erulyompes et tuos les salariés cmriops dnas le cmahp d'application de la cnntiooven ciclleovte nanilatoe de la mutualité du 31 jvinear 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oemanigrss rnveelat des cniovnotens cioetlecvls apcapilebls rpvtsieeenmect au personnel, aux atengs de deiictron et aux piiaetrcns de la mutualité siolace agricole, les dpionsotisis de l'accord du 3 nmbrvoee 2004 ritleaf à la puiqiolte de la bharcne au titre de l'année 2005 cnoclu dnas le carde de la cvtnonieon clovtelcie nianalote susvisée, suos réserve de l'application des dsnitooiipss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jieavnr 2000 modifiée iasuntanrt une grtnaaie de rémunération mlluesene et des diosinpsitos réglementaires pnratot fiitoaxn du

ARRETE du 28 juin 2005

En vigueur en date du Jul 8, 2005

Acrtlie 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eumolryeps et tuos les salariés coiprms dnas le chmap d'application de la cteviononn cilltvcoee nalniatoe de la mutualité du 31 jeainvr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des onrmasiegs relanevt des cnveonnitos ceveioltcls alpaieclpbs rtvpeeecmsient au personnel, aux aengts de drtioecin et aux prctieinas de la mutualité solciae agricole, les ditnoospisis de l'accord du 1er décembre 2004 raieltf à la fimooatrn pnfeilsenoosrle cnlcou dnas le cdare de la ctnioovenn coveliltce nalantioe susvisée, à l'exclusion des deuxième et troisième pehrsas du dreenir alinéa du a (salariés bénéficiaires) du 9-8-1 (salariés bénéficiaires et acnitos de foaormtin éligibles) du 9-8 (droit idnviediul à la formation) de l'article 1er cmmoe étant crnrateois aux dioinstpsios des aliertcs L. 933-1 et L. 933-2 du cdoe du travail.

Alitcre 2

L'extension des efftes et saiontcns de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pulbcioatin du présent arrêté puor la durée rtsnaet à cuorir et aux cntdooniis prévues par liedt avenant.

Atlrcie 3

Le dieucrter des rniltoeas du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oeffciil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beutilln oifceifl du ministère, faccsluie coivonennts cltievcleos n° 2004/13, dobsiilpne à la Deiticorn des Juuraonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

sialare mniiumm ieetonfnorspnesirl de croissance.

Airltce 2

L'extension des eteffs et soncaitns de l'avenant susvisé est faite à dater de la puotciabiln du présent arrêté puor la durée rsteant à ciorur et aux contoidins prévues par liedt avenant.

Arcitle 3

Le dectireur des rnioaelts du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol offeciil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bitlluen ofiecfil du ministère, fsciucale cvnoientnos ccvlilteeos n° 2004/49, dipsolnibe à la Dtroiicen des Jnuraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

La première prhsae du direner alinéa du a précité est étendue suos réserve de l'application des donipisstois des aerctils L. 933-1 et L. 933-2 précités du cdoe du travail.

Atlirce 2

L'extension des eftfes et sticaonns de l'accord susvisé est fitae à dater de la pliutbacion du présent arrêté puor la durée rtsanet à coriur et aux ctidnoions prévues par leidt accord.

Atrclie 3

Le duceietrr des rloientas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oficiefl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buetllin ofiifcel du ministère, flsccuaie ctninvnoeos colilcevets n° 2005/1, dpbliisnoe à la Dciitoren des Juoranux officiels, 26, rue Desaix,

75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

ARRETE du 3 octobre 2005

En vigueur en date du Oct 13, 2005

Aclirte 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eoyulrepms et tuos les salariés corpims dnas le cmahp d'application de la cvienotonn ctvioelcle naoitnlae de la mutualité du 31 jnaievr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oinmesagrs renelavt des cntoovniens ccleoevtlis acplpbaiels reecnetimesvpt au personnel, aux aegnts de dcioirten et aux piaetnircs de la mutualité saoclie agricole, les diniipotosss de l'avenant n° 9 du 29 mras 2005, retliaf à la msie à la retraite, à la civenonotn cicveltole nitanolae susvisée.

Le pagrparahe b de l'article 2 est étendu suos réserve que le paofeenmnnlt de l'indemnité qu'il prévoit n'aboutisse pas à fiexr puor les salariés aynat puls de vingt-huit ans d'ancienneté une indemnité inférieure à celle prévue par l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

Ariltce 2

L'extension des eeffts et sniacntos de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pibotlcaiun du présent arrêté puor la durée rnatset à ciuorr et aux ctnodoniis prévues par ldiet avenant.

Alcitre 3

Le drcuieetr des reliatons du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oifecifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltleuin ocieffil du ministère, fsclcuaie ctoeonvnnis cltleeviocs n° 2005/19, disnloipbe à la Dtiioercn des Jruuonax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 11 avril 2006

En vigueur en date du Apr 23, 2006

Alcrite 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eroypmules et tuos les salariés coprmis dnas le camhp d'application de la covnenoitn cctvlioele nnotailae de la mutualité du 31 jaenivr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des osermngais rlaenevt des cenitoonnvs cltcleioves aapbiellcps retcvpieemesnt au personnel, aux antges de dicrioetn et aux patecirnis de la mutualité slciaoe agricole, les dspoiinotsis de l'accord du 7 décembre 2005, retalif aux salaires, cconlu dnas le cdrae de la cioeovtnnn civecltole noailatne susvisée.

Ariclte 2

L'extension des etffes et sitnnoacs de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pulbiiaoctn du présent arrêté puor la durée rastnet à cuiorr et aux coinotndis prévues par liedt avenant.

Alcirte 3

Le dietrucer des roetlians du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul offeciil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btulilen ocieffil du ministère, fasucicle cevotoinnns ceioectvlls n° 2006/1, dbonliipse à la Dioercitn des Jnrauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 8 décembre 2006

En vigueur en date du Dec 19, 2006

Acrltie 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les elmeyurpos et tuos les salariés cropims dnas le cahmp d'application de la ctoeninvon clclevtioe nintaaole de la mutualité du 31 jvienar 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des osmrnageis renaelvt des coienntnovs civtclleoes aileplpcabs revemipnescett au personnel, aux agents de dorcitien et aux piinetracs de la mutualité slciaoe agricole, les dpsioontisis de l'avenant n° 10 du 7 jlielut 2006, reiatlf au régime de prévoyance (une annexe), à la ctnoneiovn cvetlciloe nnaotilae susvisée.

Arcilte 2

L'extension des eteffs et snnotcais de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la piocatiubln du présent arrêté puor la durée raetsnt à ciorur et aux cinoiontds prévues par ldiet avenant.

Airctle 3

Le dtierecur général du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oeffiicl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beulitln ofefciil du ministère, faicsluce cvieotonnns cleoictelvs n° 2006/34, donipsbile à la Dciroeitn des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du Feb 16, 2007

Aitlrce 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les elyuompers et tuos les salariés copirms dnas le cmahp d'application de la cnotoevnin cllveicote nliaaonte de la mutualité du 31 jaeinvr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des

onsgmiares rvenlaet des ctnivnneoos cvteciellos abilepcpals riesepmetcvent au personnel, aux aetgns de deoirtcin et aux peticairns de la mutualité saciloe agricole, les dotiipniosss de l'accord du 23 nemovbre 2006 (une annexe) reltaif à la puitiqole saialalre au titre de 2007 colncu dnas le cdrae de la cntiovneon cvllcteoie naotnilae susvisée.

Alcirte 2

L'extension des eetffs et snactoins de l'accord susvisé est fitae à detar de la pobucatliin du présent arrêté puor la durée rstenat à ciruor et aux cdtniionos prévues par leidt accord.

Alctrie 3

Le driuecetr général du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oeiicffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Btelulin oeifcifl du ministère, fauisccle cetvnioonns ctceilovels n° 2006/51, dpobliisne à la Droeictin des Juounarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,61 Euros.

ARRETE du 9 février 2007

En vigueur en date du Feb 20, 2007

Acrtile 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les elrueymops et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la cnvtnieoon coleitlcve nalnotaie de la mutualité du 31 jaievnr 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des ornsgimaes rnvaelet des cionnevonts celovtlices aleaplbpics reitvnceeepsmt au personnel, aux agntes de deicirotn et aux pticenaris de la mutualité siolcae agricole, les diiosntopsis de l'avenant n° 11 du 20 seetbpmre 2006, rtelaif aux congés enpxeecoltins puor événements familiaux, à la cienvootnn clcitovele nlantiaoe susvisée.

Atlrice 2

L'extension des eftefs et sontaincs de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la pablucotiin du présent arrêté puor la durée rnatset à cuorir et aux condtiinos prévues par ldeit avenant.

Atclrie 3

Le dcteeuirr général du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oififcel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Betululn ofifiecl du ministère, fuslcaice cinntoneovs cicltvleoes n° 2006/44, dbilpnsioe à la Deciiortn des Joaunrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 14 mars 2007

En vigueur en date du Mar 27, 2007

Aciltre 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les elmeyrpous et tuos les salariés cpmrios dnas le champ d'application de la ceotonivnn cceoilvtle niataolne de la mutualité du 31 jvinear 2000, tel que modifié par l'avenant du 24 mai 2002, à l'exclusion des oaeirsgnms renlveat des coennnvtios cellietcovs alpabcpelis rcesiemepntevt au personnel, aux antegs de dritcoein et aux panircteis de la mutualité slciaoe agricole, les dpsitniiooss de l'avenant n° 12 du 20 sebmperte 2006, rtaleif à la rnnecncosasiae des fatnoiroms diplômantes, à la conivenotn ccollteive niltaanoe susvisée.

Atcirle 2

L'extension des efetfs et snonitacs de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la potiicbalun du présent arrêté puor la durée rtnesat à coriur et aux codiinotns prévues par ldeit avenant.

Atcilre 3

Le dcueertir général du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal oificefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btelulin oifeficl du ministère, fcualisce cinvneotnos cetevllicos n° 2006/44, dpisibnole à la Dieoicrtn des Juoranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 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.