

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 5 JUILLET 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151499M

IDCC : 2128

PRÉAMBULE

La formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour la branche de la mutualité.

Les actions de formation doivent être considérées comme des outils destinés à accompagner le parcours professionnel du salarié tout au long de sa vie, à favoriser et à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des mutuelles.

C'est sur ces bases qu'a notamment été construit l'accord GPEC signé le 15 juillet 2009.

La politique d'anticipation des besoins en emplois mise en œuvre dans les mutuelles doit permettre de préserver la compétitivité de ces organismes ; de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le plan de la formation professionnelle. Dans cet esprit aussi, elle doit permettre au salarié, quelle que soit sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, voire de renouveler sa qualification, la formation professionnelle constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours tout au long de sa vie professionnelle.

La branche s'associe aux objectifs de la loi du 24 novembre 2009 qui vise notamment à ce que chaque salarié puisse disposer et actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle entend également se référer à l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale en date du 15 janvier 2011 et prendre en compte les priorités qu'il définit.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche de la mutualité souhaitent améliorer la lisibilité des dispositifs de formation, préciser leurs modalités de mise en œuvre et réaffirmer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle.

Cet accord de branche vient renforcer une approche globale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des mutuelles.

Article 1^{er}

Le chapitre IX de la convention collective nationale de la mutualité « Formation professionnelle et emploi » est modifié comme suit.

« 9.1 Dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue

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

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

- l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi ;
- la nécessité de veiller au maintien et à la capacité à occuper un emploi et au maintien dans l'emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

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

A ce titre, la branche souligne la situation :

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

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

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

Dans ce cadre :

a) La formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'organisme que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée :

- lors des entretiens annuels visés à l'article 8.2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élaboration des plans de formation. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit ;
- au cours de l'entretien professionnel de carrière visé à l'article 31 de l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à la GPEC ;

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

- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- du droit individuel à la formation étant entendu que chaque salarié est tenu individuellement informé, et par écrit, chaque année, de ses droits acquis ;

c) Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sur sa demande et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'organisme, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La durée des congés de bilan de compétences et de VAE peut, dans ce cas, atteindre 36 heures consécutives ou non ;

d) Les organismes veillent à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la direction de l'organisme au regard des dispositions ci-dessus, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés.

9.1.3. Mission tutorale

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat doit contribuer à accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites dans les organismes. Il en est notamment ainsi dans le cadre des périodes de professionnalisation visées à l'article 9.9 et des contrats de professionnalisation visés à l'article 9.10 du présent accord.

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

Les organismes mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne au maximum 3 salariés. Le tuteur doit bénéficier d'une reconnaissance de son activité dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une VAE. L'exercice de la mission tutorale fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

9.2. Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé

Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petits et de moyens organismes présente un intérêt certain.

Les organismes ont l'obligation d'adhérer à l'OPCA Uniformation. Cet engagement porte sur :

– la totalité :

- a) De la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation ;
- b) De la contribution de 0,5 % (organismes de 10 salariés et plus) et de la contribution de 0,475 % (organismes de moins de 10 salariés) dues au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Les fonds résultant des contributions visées au paragraphe *b* doivent être affectés :

- au financement des actions de formation liées aux périodes de professionnalisation visées à l'article 9.9 du présent accord à concurrence de 50 % des fonds collectés ;
- au financement, à concurrence du solde des fonds collectés, des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation, des actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation et des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale.

La répartition des financements ci-dessus peut faire l'objet d'une révision annuelle par les partenaires sociaux de la branche sur proposition de la CPNEFP au vu des éléments communiqués par l'OPCA quant aux engagements réalisés ;

– la contribution afférente au plan de formation ou son solde dont les organismes n'assureraient pas la gestion directe.

9.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

9.3.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'UGEM d'une part et des organisations syndicales signataires de l'accord du 17 décembre 2003 d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

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

- permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation ;
- formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe l'OPCA ;
- élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur ;
- examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur ;
- diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile ;
- suivre les contenus des référentiels des CQP de branche.

Sur délégation de la commission paritaire nationale, la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCA. La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée.

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

- l'observatoire de l'emploi et des métiers ;
- l'OPCA ;
- et plus généralement de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

9.3.4. La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

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

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

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

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

9.4. Observatoire de l'emploi et des métiers (OEMM)

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

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers peut formuler toute suggestion, soit auprès de la commission paritaire nationale, soit auprès de la CPNEFP et des organismes, permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper sur cette évolution.

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

Le fonctionnement de l'observatoire de l'emploi et des métiers est précisé dans un règlement intérieur.

9.5. Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM

Le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle visés aux articles 9.3 et 9.4 ci-dessus est assuré par une participation annuelle à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par la présente convention. Le montant de cette participation est fixé à 0,025 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des groupements relevant de la présente convention calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre la CPNEFP et l'OEMM relève de la compétence des partenaires sociaux de la branche ⁽¹⁾.

9.6. Dispositifs et actions de formation mis en œuvre

9.6.1. Dispositifs de formation

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

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

Le droit individuel à la formation est exercé à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur dans les conditions figurant au 9.8 ci-dessous. Les actions de formation prenant place dans ce dispositif visent à titre principal le développement des compétences. L'exercice de ce droit prend en compte les priorités définies par les parties signataires du présent accord.

Les périodes de professionnalisation doivent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et peuvent, dans les conditions définies par les partenaires sociaux de la branche, s'inscrire, selon la partie employeur ou salarié qui en prend l'initiative, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation.

Le congé individuel de formation relève de la seule initiative du salarié et s'exerce dans les conditions définies par la loi.

9.6.2. Actions de formation

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

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi visent à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences correspondant au poste

(1) La répartition est fixée à compter du 1^{er} janvier 2012 à 0,022 % pour l'OEMM et 0,003 % pour la CPNEFP.

occupé et utilisables immédiatement et directement sur celui-ci. Elles visent aussi à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences rendues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des organisations ;

- les actions de développement des compétences visent à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas directement liées au poste occupé. Elles accompagnent l'évolution professionnelle et l'employabilité sans être immédiatement et directement utilisable sur le poste occupé et/ou dans l'organisme.

9.6.3. Régimes applicables

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

a) Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi sont inscrites au plan de formation. Elles se déroulent pendant le temps de travail. Les heures de formation sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

b) Les actions de développement de compétences relèvent de régimes distincts dans les conditions suivantes :

- les actions proposées par l'employeur dans la perspective de donner au salarié les moyens de satisfaire à un projet d'évolution professionnelle au sein de l'organisme, identifié et élaboré dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation, sont inscrites au plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail. Elles sont rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires ;
- les actions de développement des compétences résultant de la seule initiative du salarié sont réalisées dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation selon les modalités définies aux articles 9.8.2 et 9.8.3 ci-après ;
- les actions proposées par l'employeur pour favoriser l'accroissement des compétences d'un salarié, sans qu'il existe un lien direct et immédiat avec un projet d'évolution professionnelle précisément identifié au sein de l'organisme, sont inscrites au plan de formation. Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en partie en dehors du temps de travail à concurrence des 2/3 de leur durée et, en tout état de cause dans la limite de 80 heures par an ou de 5 % pour les salariés auxquels est appliqué un forfait jour ou un forfait heure sur l'année. Pendant la formation, les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. A l'issue de la formation, et sous réserve de l'évaluation qui en est faite, le salarié bénéficie pendant un délai de 1 an d'une priorité d'accès aux fonctions disponibles dans l'organisme correspondant aux connaissances qu'il a acquises. Les organismes prendront en compte, selon des modalités à définir par chacun d'entre eux soit par accord d'entreprise soit, à défaut, de manière unilatérale, les efforts accomplis par le salarié ayant accompli une partie de la formation en dehors du temps de travail. Cette prise en compte devra être formalisée dans le cadre de l'accord conclu entre l'employeur et le salarié visé ci-dessus.

9.6.4. Modalités d'application

Lorsqu'en application des dispositions du paragraphe 9.6, 3 b), l'employeur propose à un salarié d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail et que celui-ci le refuse, ce refus n'est pas constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement. Si le salarié a accepté dans le cadre de l'accord écrit prévu d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail, il peut, dans les 8 jours suivant son acceptation, dénoncer cet accord. Cette dénonciation n'est

pas constitutive d'une faute ou d'un motif de licenciement, et est sans conséquence sur le contrat de travail.

9.7. Plan de formation

9.7.1. Dispositions financières

L'obligation de financement des actions de formation au titre du plan de formation, pour les organismes de 10 salariés et plus, doit être supérieure de 25 % à celle fixée par la loi en vigueur. Le respect de cette obligation conventionnelle s'apprécie sur une période pluriannuelle de 3 ans.

Pour les organismes de moins de 10 salariés, l'obligation de financement des actions de formation au titre du plan de formation est fixée à 1,125 %.

9.7.2. Elaboration du plan de formation et information des salariés

Dans les organismes de 50 salariés et plus, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le plan de formation est élaboré après consultation des représentants élus du personnel. Les documents transmis aux représentants du personnel en vue de cette consultation précisent les actions proposées en opérant la distinction prévue par la loi. Les salariés sont informés des actions inscrites au plan de formation.

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

9.8. Droit individuel à la formation

9.8.1. Salariés bénéficiaires et actions de formation éligibles

a) Salariés bénéficiaires :

Le bénéfice du droit individuel à la formation est ouvert aux salariés des organismes mutualistes, sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Toutefois, les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel dont le contrat fixe une durée du travail au moins égale à 80 % de la durée légale ou de la durée collective applicable dans l'organisme bénéficieront du droit individuel à la formation dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein⁽¹⁾. Les salariés sont informés par écrit annuellement du total de leurs droits acquis au titre du DIF ;

b) Actions éligibles :

Une action de formation doit, pour être prise en compte dans le cadre de ce droit, résulter de l'initiative du salarié.

Les actions de formation prioritaires sont les suivantes :

- actions de développement des compétences ;
- actions de promotion ;
- actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances ;
- actions de qualification ;
- actions de VAE.

Ces priorités sont régulièrement examinées par la CPNEFP qui peut formuler toute proposition de complément et/ou d'actualisation.

(1) Tout salarié justifiant de 1 an d'ancienneté à la date du 6 mai 2004 bénéficie, au titre de l'année 2004, d'un droit individuel de 14 heures. A compter de l'année 2005 et pour les années suivantes, le droit individuel de 20 heures s'acquiert sur l'année civile. La condition minimale de 1 an d'ancienneté requise pour l'ouverture du droit s'apprécie, pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, au 31 décembre de l'année précédente.

9.8.2. Mise en œuvre d'une action de formation dans le cadre du DIF

Le salarié souhaitant engager une action de formation dans le cadre et dans la limite de ses droits acquis au titre du DIF en informe l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge précisant la nature de l'action, sa durée ainsi que l'organisme dispensateur. Cette lettre doit être adressée au moins 3 mois avant la date de début de l'action envisagée.

L'employeur confirme son acceptation ou son refus, au regard du choix de l'action de formation envisagée et de son adéquation avec les priorités exprimées par la branche, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié qui demande à faire valoir son droit individuel à la formation (art. D. 6323-2 du code du travail). La non-réponse de l'employeur ou la réponse hors délai vaut acceptation de la demande du salarié.

Si deux refus sont opposés à la demande du salarié au cours de deux exercices civils consécutifs, celui-ci bénéficie s'il le souhaite, à titre prioritaire d'un congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'OPCA dont relève l'organisme employeur.

9.8.3. Modalités de déroulement de la formation

Les actions de formation s'inscrivant dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail.

Par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, il peut être convenu que les formations suivies dans le cadre du DIF se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail.

9.8.4. Statut du salarié pendant le déroulement de la formation

Les heures de formation se déroulant hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Au cas où une partie de la formation est réalisée pendant le temps de travail en application des dispositions de l'article 9.8.3, alinéa 2, ces heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

9.8.5. Portabilité des droits à DIF

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au 1^{er} alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Modalités d'utilisation des droits à DIF : en cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit

individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire indiqué par l'OPCA Uniformation après avis de la CPNEFP est utilisée dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au 1^{er} alinéa de l'article L. 6323-8 du code du travail ;
- lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section "professionnalisation".

Obligations d'information du salarié par l'employeur : dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation, le salarié doit faire la demande de l'utilisation de ses droits au DIF avant la fin de son préavis. A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue.

9.8.6. Transférabilité des droits à DIF dans le champ de l'accord du 15 janvier 2011

L'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale organise la transférabilité des droits à DIF entre les branches et secteurs inclus dans son champ d'application.

En cas de démission ou de rupture conventionnelle du contrat de travail, les droits acquis et non utilisés à la date d'expiration du contrat de travail peuvent être mobilisés par le salarié auprès du nouvel employeur si celui-ci relève du champ d'application de l'accord du 15 janvier 2011.

La somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire indiqué par l'OPCA Uniformation après avis de la CPNEFP est utilisée dans les conditions suivantes :

- lorsqu'un salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit sans l'accord de l'employeur tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8 du code du travail ;
- lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du code du travail n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation ».

Dans les cas de rupture du contrat de travail visés au présent article, les obligations d'information du salarié par l'employeur sont identiques à celles mentionnées à l'article 9.8.5.

9.8.7. Modalités financières

Les dépenses exposées par les organismes dans le cadre du DIF sont prises en charge par l'OPCA (coûts pédagogiques et frais annexes) sur les fonds collectés au titre des contributions visées à l'article 9.2 *b* du présent chapitre. A défaut de prise en charge de la totalité des dépenses par l'OPCA, le solde est imputable sur le plan de formation de l'organisme.

9.8.8. Bilan de la mise en œuvre du droit individuel à la formation

Un bilan des conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation dans les organismes sera effectué en juillet 2013.

9.9. Périodes de professionnalisation

9.9.1. Principes généraux et bénéficiaires

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

Les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés comptant 15 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés de 40 ans et plus dès lors qu'ils justifient d'une année d'ancienneté dans l'organisme concerné ;
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou accident de travail d'une durée de 6 mois ou plus ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une période de suspension de celle-ci dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ;
- aux bénéficiaires de revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 code du travail (CUI).

9.9.2. Objectifs prioritaires et qualifications accessibles

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

- commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent ;
- gestion de la prestation ;
- audit-gestion du risque, contrôle de gestion ;
- gestion des flux d'information ;
- qualité ;
- partage de compétences et d'expertise, tutorat, management ;
- optique ;
- dentaire ;
- prévention et action sanitaire et sociale.

Dans ces domaines, les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir soit un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, soit une qualification reconnue par la branche. A cette fin, les partenaires sociaux demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'établir une liste des qualifications correspondant aux objectifs prioritaires qu'ils ont définis ci-dessus.

Les périodes de professionnalisation sont particulièrement visées dans le processus d'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle.

Les objectifs des périodes de professionnalisation pourront être modifiés et/ou complétés au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la base d'études réalisées. Ils auront aussi pour but d'intégrer des salariés qui sont en voie de transition professionnelle tel qu'il est précisé dans l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à la GPEC.

9.9.3. Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer l'efficacité des actions inscrites dans le cadre de périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux engagent les organismes à intégrer ce dispositif dans le cadre de la construction du parcours professionnel visée à l'article 9.1.2 de la présente convention et, plus généralement, dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des ressources humaines.

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

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

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

9.9.4. Modalités financières

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

9.9.5. Modalités de contrôle

Les partenaires sociaux entendent que les priorités qu'ils déterminent en termes de bénéficiaires et d'actions soient prises en compte dans les prises en charge opérées par l'OPCA de la branche. Ils demandent que celui-ci procède à la mise en place d'une commission *ad hoc* qui examine périodiquement les dossiers dont il aura été saisi.

9.10. Contrats de professionnalisation

9.10.1. Principes généraux et bénéficiaires

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

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

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

Ils demandent à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'examiner, après vérification auprès du répertoire national des certifications professionnelles, les

conditions et les modalités de création de certificats de qualification professionnelle permettant d'apporter des réponses adaptées aux besoins en compétences du secteur et facilitant l'intégration des nouveaux salariés.

9.10.2. Caractéristiques des contrats de professionnalisation

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

- la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être portée jusqu'à 24 mois dès lors que les conditions fixées par la législation sont remplies ;
- la durée de la formation hors entreprise pourra être supérieure à 25 % de la durée du contrat dès lors que cette formation a pour but de préparer un diplôme d'Etat, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

9.11. Certificats de qualification professionnelle de branche

9.11.1. Objectifs des CQP

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une démarche générale de certification prenant en compte les priorités définies en termes de métiers et de compétences par l'accord de branche sur la formation professionnelle signé le 1^{er} décembre 2004.

Reconnue au sein de la branche professionnelle, chaque certification se compose d'un référentiel de compétences organisé autour des grands domaines de compétences devant être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de certification précisant le niveau attendu dans chacun des domaines.

9.11.2. Liste des CQP

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

Ces CQP sont les suivants :

- téléconseiller (niveau IV de la nomenclature de 1969) ;
- conseiller mutualiste (niveau III de la nomenclature de 1969) ;
- assistant commercial (niveau IV de la nomenclature de 1969) ;
- spécialiste de prestation santé et prévoyance (niveau III de la nomenclature de 1969).

Les quatre CQP précités se rattachent aux domaines de formation prioritaire « commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent » et « gestion de la prestation ».

Ces certificats sont inscrits au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette liste est appelée à être complétée dès lors que la création d'un nouveau CQP sera validée par la branche.

9.11.3. Modalités d'accès aux CQP

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

- périodes de professionnalisation visées aux articles 9.9.1 et suivants de la convention collective ;
- contrats de professionnalisation visés aux articles 9.10.1 et suivants de la convention collective nationale ;

- plan de formation ;
- validation des acquis de l'expérience.

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

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

9.12. Reconnaissance des formations diplômantes

Le salarié qui obtient un diplôme homologué ou délivré par l'éducation nationale et d'un niveau supérieur au niveau de formation acquis au moment de l'embauche, ou qui obtient un tel diplôme quelqu'en soit le niveau à l'issue d'une formation suivie en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours professionnel, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

- diplôme des niveaux III et IV : montant de la gratification équivalant à 100 points ;
- diplôme des niveaux I et II : montant de la gratification équivalant à 120 points.

Le salarié qui obtient un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP de la branche de la mutualité perçoit une gratification dont le montant est fixé à 120 points. Cette gratification doit être versée dans les 2 mois suivant l'obtention du certificat.

Il est précisé que la gratification doit être versée, en une seule fois, dans les 2 mois suivant l'obtention du diplôme et sur présentation de l'attestation de réussite, étant entendu que cette gratification est accordée une fois par niveau.

9.13. Passeport orientation/formation

Le passeport orientation/formation prévu par la loi du 24 novembre 2009 correspond au passeport emploi/compétences tel que prévu par l'accord de branche du 15 juillet 2009 relatif à la GPEC. Le passeport emploi/compétences est mis à disposition de tout salarié qui en fait la demande. La branche a mis en place une trame du passeport afin d'obtenir une formalisation et un contenu homogène ensuite adaptable selon les salariés. L'utilisation et l'enrichissement du passeport restent à l'initiative du salarié. Celui-ci peut demander la validation par la fonction RH en ce qui concerne les formations internes.

9.14. Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel consiste en l'élaboration en commun d'un diagnostic qui permet :

- au salarié d'appréhender l'état de ses capacités professionnelles et de ses compétences, pour lui permettre de construire son projet professionnel et de mesurer ses besoins au regard de ce projet professionnel ;
- à l'employeur de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier, dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

Les modalités de ce bilan dont peuvent bénéficier, à leur demande, les salariés justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise seront définies par voie d'avenant dans le cadre de l'article 3.1.4 de l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale en date du 15 janvier 2011.

9.15. Participation des salariés à des jurys et prise en charge des coûts

Les dépenses liées à la participation aux jurys sont imputables sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCA. Elles comprennent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent.

Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée de 1/2 journée pour la préparation du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif. »

Article 2

1. Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature à l'exception des articles 9.2 et 9.5 qui entreront en vigueur à la date d'extension.

2. Bilan d'application de l'accord

Les parties signataires conviennent de procéder, au plus tard à l'issue de sa 3^e année d'application, et au vu des informations transmises par l'OPCA de la branche, à un bilan formalisé quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles examineront l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter des modifications.

Sans attendre le bilan d'application visé ci-dessus et au plus tard le 30 juin 2012, les parties signataires conviennent de négocier un avenant au présent accord relatif à l'utilisation des droits à DIF par les salariés de retour de congés d'une durée supérieure à 3 mois en application de l'article 2.2 de l'accord du 15 janvier 2011 sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale.

3. Force obligatoire

Les accords d'entreprise et/ou d'établissement conclus dans les organismes et relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

4. Demande d'extension et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaires sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 5 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.