

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT DU 4 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU RÔLE DES **IRP** EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650051M

IDCC : 2128

Entre :

L'UGEM,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle, d'aborder le rôle des représentants du personnel en matière de formation professionnelle. Pour rappel, cette négociation a été différée dans l'attente de la parution de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Article 1^{er}

Insertion d'un article 9.1.7 dans la convention collective nationale de la mutualité

Les partenaires sociaux ont convenu d'insérer dans la convention collective de la mutualité un article 9.1.7 dont le contenu est défini ci-dessous :

« Article 9.1.7

Rôle des IRP en matière de formation professionnelle

1. Consultations obligatoires relatives à la formation professionnelle

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

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

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

Volet formation professionnelle de la consultation sur les orientations stratégiques

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

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

Volet formation professionnelle de la consultation relative à la politique sociale

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

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

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

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

Rôle de la commission formation du comité d'entreprise

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

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

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

Base de données unique

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

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

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

- pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés partis en formation ;

- nature des formations suivies en distinguant notamment les actions de qualification et les actions de développement des compétences ;
- répartition par catégorie professionnelle, par temps de travail et par métiers des salariés ayant suivi des actions de formation...

Information périodique des représentants du personnel

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

Information dans les structures dépourvues de comité d'entreprise

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

3. Formation des membres du comité d'entreprise

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

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

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

Article 2

Annexes de l'accord

Dans un souci de pédagogie à destination des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de proposer, de manière non exhaustive :

- en annexe I, un listing d'informations pouvant être fournies aux IRP dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, volet formation professionnelle ;
- en annexe II, des items pouvant figurer dans une base de données unique, en matière de formation professionnelle.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature.

Article 4

Force obligatoire

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

Article 5

Demande d'extension et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Il fera l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 4 novembre 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Informations pouvant être fournies aux IRP dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, volet formation professionnelle

Orientations générales en matière de formation professionnelle :

- résultat de la consultation relative aux orientations de la formation professionnelle.

Evolution de la formation :

- nombre de formations demandées en entretien qui ont été acceptées ;
- nombre de formations demandées en entretien refusées ou différées ;
- nombre d'actions inscrites au plan de formation.

Plan de formation de l'entreprise :

- actions de formation d'adaptation au poste de travail et de développement des compétences ;
- actions visant l'obtention de tout ou partie d'une certification ou qualification (professionnalisation, VAE) ;
- formation nécessaire en cas d'introduction de nouvelles technologies (y compris de nouveaux systèmes d'information) ;
- actions prévues au titre des dispositions législatives en matière de sécurité et de santé ;
- formation nécessaire en cas de mutation sur un autre poste de travail ;
- formations obligatoires (DPC, par exemple) ;
- formations impliquant des cofinancements ;
- coûts de formation par grand thème de formation, par filière, par catégorie socio-professionnelle (coûts pédagogiques, frais annexes...).

Mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation :

- nombre de tuteurs formés ou en formation ;
- bilan des actions d'accueil des contrats de professionnalisation.

Compte personnel de formation :

- nombre de concrétisations de projets de formation inscrits au CPF ;
- nombre de CPF effectués sur le temps de travail ;
- nombre de CPF articulés avec d'autres financements ;
- bilan du solde des DIF et éventuels reports.

Nombre et conditions d'accueil des stagiaires :

- nombre de stagiaires ;
- durée moyenne des stages.

Apprentissage :

- nombre d'apprentis ;
- nombre de maîtres d'apprentissage formés ou en formation ;
- nombre de contrats d'apprentissage transformés en CDI ;
- nombre de ruptures et nombre d'arrêts.

ANNEXE II

Contenu indicatif de la base de données unique en matière de formation professionnelle

Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue :

- montant investi par l'entreprise ;
- montant versé à l'OPCA.

Nombre de salariés partis en formation :

- nombre total de salariés formés par rapport au nombre de salariés ;
- nombre de tuteurs formés ou en formation ;
- nombre de maîtres d'apprentissage formés ou en formation.

Nature des formations suivies (par sexe et par catégorie professionnelle) :

- nombre d'actions d'adaptation au poste de travail ;
- nombre d'actions de développement des compétences ;
- nombre d'actions permettant l'accès à toute ou partie d'une certification ou qualification ;
- nombre d'actions permettant un changement de métier (reconversion) ;
- nombre de formations suivies par des salariés reprenant leur activité professionnelle, notamment après une absence à leur poste de travail de 6 mois ou plus ;
- nombre d'apprentis ;
- nombre de contrats de professionnalisation ;
- nombre de périodes de professionnalisation.

Répartition par catégorie professionnelle, par temps de travail et par métier des salariés ayant suivi des actions de formation :

- par sexe ;
- par âge ;
- par ancienneté.