

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 20 DU 21 SEPTEMBRE 2016

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1651027M

IDCC : 2128

Entre

UGEM

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », a notamment introduit en droit positif des dispositions relatives aux parcours professionnels des représentants du personnel.

La convention collective avait déjà fait l'objet en 2009 (avenant n° 13) d'une négociation ayant conduit à la mise en place de dispositions innovantes en la matière dont certaines sont désormais consacrées par la loi mentionnée ci-dessus.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une négociation visant :

- à adapter les dispositions de la convention collective aux nouvelles dispositions légales ;
- et plus largement à modifier certains éléments du dispositif conventionnel du chapitre 2 pour assurer sa pleine effectivité.

Le présent avenant rappelle les modalités de fonctionnement des institutions représentatives du personnel et d'exercice du droit syndical.

Il affirme par ailleurs la volonté des partenaires sociaux de la branche concernant :

- la conciliation des exigences d'une activité professionnelle avec l'exercice de mandats électifs et/ou syndicaux,

- la reconnaissance de l’engagement dans l’activité syndicale ou de représentation du personnel au bénéfice du collectif,
- la prise en compte des compétences acquises du fait de l’exercice des mandats.

Article 1^{er}

Modification de la convention collective

Il a été convenu de modifier le chapitre 2 de la convention collective comme suit, par substitution des articles suivants aux anciennes dispositions, les autres articles de ce chapitre demeurant inchangés :

« Article 2.4

Crédit d’heures

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

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

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

Article 2.5

Congé exceptionnel pour participation aux réunions statutaires des organisations syndicales

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

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

Article 2.6

Evolution professionnelle des salariés investis d’un mandat syndical et/ou électif

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

Article 2.6.1

Modalités d'exercice des mandats

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.6.2

Parcours professionnel et formation

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

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

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

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

Article 2.6.3

Garantie de rémunération

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

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

Dans le cadre de l'application de ces dispositions, un salarié peut demander qu'un bilan triennal soit fait par l'employeur de manière à vérifier qu'il n'a pas fait l'objet de discrimination liée à l'exercice du mandat. Les conclusions de ce bilan sont examinées dans le cadre de l'entretien professionnel. Pour l'élaboration du bilan précédemment cité, et à défaut de dispositions particulières mises en place par voie d'accord collectif d'entreprise, il convient de se référer d'une part à la comparaison de la situation du salarié avant et après l'obtention du mandat, d'autre part à la comparaison de la situation du salarié avec celle de salariés présentant des caractéristiques similaires.

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

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

Article 2.6.4

Entretien de fin de mandat

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

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

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

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

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

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

Article 2

Modification d'une annexe de la convention collective

Il a également été convenu de modifier l'annexe 6 de la convention collective comme suit, par substitution des dispositions suivantes aux anciennes dispositions :

« ANNEXE 6

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA GARANTIE D'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION PRÉVUE PAR L'ARTICLE 2.6.3

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

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

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

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

Sont exclues de la base de calcul :

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

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

Il convient donc de :

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

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

Ainsi :

- il y a lieu de comprendre par "salarié de la même catégorie" les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
- dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;

- dans l’hypothèse où il n’y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
- s’il n’y a pas au moins deux salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l’entreprise ;
- il y a lieu d’entendre par salariés “d’ancienneté comparable” les salariés entrés dans l’entreprise au cours de la même année civile ;
- à défaut, la comparaison est effectuée quelle que soit l’ancienneté uniquement selon la notion de catégorie ci-dessus explicitée. »

Article 3

Dispositions relatives à l’avenant

Article 3.1

Entrée en vigueur de l’avenant

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour suivant la date de publication de son arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Article 3.2

Formalités de dépôt. – Demande d’extension

Le présent avenant fera l’objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur ainsi que d’une demande d’extension auprès du ministère de l’emploi et des affaires sociales.

Fait à Paris, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)