

Accord de méthode du 12 mars 2021
relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

NOR : ASET2150624M

IDCC : 2128

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective de la mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser et à moderniser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et proactive de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la convention collective de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

Pour mémoire, le principe du présent accord de méthode figure à l'agenda social de la CPPNI 2018-2019, signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 23 octobre 2018 et est repris dans l'agenda social de la CPPNI 2020-2021. Il a pour objet de fixer le champ des travaux de révision et de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien.

Article 1^{er} | *Objet des travaux*

Le présent accord a pour champ d'application les travaux portant sur les thématiques suivantes :

- révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;
- révision du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie et clarification de la notion de « choix » ;
- définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- mise en place d'un dispositif de médiation ;
- identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par les travaux listés ci-dessus.

Article 2 | *Calendrier des travaux*

Les partenaires sociaux conviennent que chacun des sujets revêt une importance identique et fera donc l'objet d'une négociation qui lui sera propre.

Il est rappelé que les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de négocier en vue de conclure des projets d'accords sur les sujets mentionnés ci-dessus avant le terme du présent accord de méthode et selon la méthode suivante.

Chaque thématique donnera lieu à des travaux qui aboutiront à un projet d'accord collectif spécifique. Une fois le projet d'accord collectif finalisé pour chaque thème, les partenaires sociaux s'entendent et actent au procès-verbal de la CPPNI de ne pas revenir sur le fond des débats de celui-ci, sauf circonstances exceptionnelles notamment celles susceptibles de remettre en cause l'équilibre global conventionnel, et d'enclencher les négociations sur le thème suivant.

Une fois que toutes les thématiques visées par le présent texte auront été abordées, l'ensemble des projets d'accords collectifs précité sera ouvert à signature. Il est entendu que les projets d'accords collectifs de cet ensemble négocié constituent des actes juridiques indépendants les uns des autres. Aussi, la signature de l'un ou de plusieurs d'entre eux n'emporte pas obligation de signer les autres projets d'accords figurant au corpus.

Le cadencement prévisionnel des sujets est le suivant, certains nécessitant au préalable la tenue de groupes de travail paritaires étant donnée leur complexité technique, d'autres pouvant être directement négociés en CPPNI :

■ Premier semestre 2021 :

- groupes de travail paritaires sur la révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;
- groupes de travail paritaires sur la révision du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et la progression garantie et clarification de la notion de « choix ».

Il est entendu entre les partenaires sociaux que l'état d'avancement des travaux menés à l'occasion des groupes de travail paritaires susvisés fera l'objet de points fixés à l'ordre du jour de la CPPNI.

■ Deuxième semestre 2021 :

- ouverture de la négociation sur la révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;

- ouverture de la négociation sur la révision du système de rémunération sous l’angle de l’expérience professionnelle acquise et la progression garantie et clarification de la notion de « choix » ;
- ouverture de la négociation sur la définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
- ouverture de la négociation sur la mise en place d’un dispositif de médiation ;
- identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par les travaux listés ci-dessus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s’autorisent paritairement, s’ils l’estiment nécessaire, à recourir à l’accompagnement de tiers-experts.

Article 3 | Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables, les organisations syndicales bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques à compter de la date d’entrée en vigueur du présent accord de branche et jusqu’au 31 décembre 2021.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux bénéficient de 160 journées d’absence réparties de manière égale entre les organisations syndicales représentatives de la branche.

Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l’emploi, les parties conviennent paritairement d’une participation à parts égales de l’ANEM et de l’AGFBM dans la prise en charge des journées d’absence. Aussi, l’ANEM et l’AGFBM prennent chacune en charge 50 % de la totalité des journées d’absence consommées.

À titre illustratif, si 160 journées d’absence étaient utilisées par les organisations syndicales, l’ANEM et l’AGFBM prendraient chacune en charge 80 journées d’absence.

L’objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques visées par le présent accord lors de travaux préparatoires à l’exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

Il est précisé que le droit de tirage associé à ces journées d’absence rémunérées ne peut s’effectuer que sur la période courant à compter de l’entrée en vigueur du présent accord et jusqu’au 31 décembre 2021.

Un formulaire permettant aux organisations syndicales d’informer l’ANEM de l’utilisation des journées mentionnées ci-dessus figure en annexe du présent accord de branche.

Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et fractionnable en demi-journées.

L’ANEM et la structure employeur doivent être destinataires de la justification de la participation effective des intéressés aux travaux visés à l’article 1^{er} du présent accord et matérialisée par le formulaire figurant en annexe. L’ANEM rembourse directement à l’employeur, sur demande de sa part via l’envoi du formulaire figurant en annexe, les salaires et l’ensemble des cotisations sociales associées. L’ANEM refacture à l’AGFBM les journées d’absence remboursées pour le compte de cette dernière.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires obéit aux règles prévues par l’accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 notamment en son article 2.1.

Article 4 | Dispositions diverses

Article 4.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

Article 4.2 | Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

Article 4.3 | Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord au plus tard au 2^d semestre de l'année 2021.

Article 5 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2021. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 6 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt. Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Formulaire justificatif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 3 du présent accord

■ Organisation syndicale :

■ Date de la réunion :

■ Salarié pour lequel la prise en charge est demandée

Nom :

Prénom :

■ Entreprise employeur

Nom :

Adresse complète :

.....

.....

■ Durée de la réunion pour laquelle la prise en charge est demandée

Journée

Demi-journée

■ Salaire net et cotisations sociales pour lesquels la prise en charge est demandée (à remplir par l'entreprise employeur) :

..... euros