

**Avenant n° 32 du 16 avril 2021**  
relatif à la formation professionnelle et à l'emploi

NOR : ASET2150725M

IDCC : 2128

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un contexte de profondes mutations, la formation professionnelle et l'apprentissage constituent des enjeux majeurs pour le secteur de la mutualité. Les facteurs de changements sont multiples : des regroupements et fusions, une concurrence accrue, un cadre législatif et réglementaire sans cesse renforcé, des évolutions technologiques (développement des outils numériques, digitalisation de la relation adhérent/patient, etc.), de nouvelles attentes de la part des adhérents et patients, de nouvelles méthodes de travail (méthode collaborative, mode projet...). Dans ce contexte, les métiers connaissent d'importantes évolutions et les entreprises voient leur responsabilité en matière d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels renforcée.

La réforme du 5 septembre 2018 a profondément transformé le système de la formation professionnelle et de l'apprentissage ; et les branches professionnelles y ont un rôle accru. Dans ce contexte, la branche mutualité souhaite affirmer un rôle novateur et précurseur au sein de l'économie sociale et solidaire. Les partenaires sociaux de la branche réaffirment dans le cadre du présent avenant l'importance du dialogue social en la matière afin de participer activement au déploiement de cette réforme auprès des entreprises. Le développement de l'apprentissage, l'accès au dispositif de reconversion ou promotion par alternance ou la mobilisation du compte personnel de formation sont parmi les enjeux majeurs de cette réforme.

Soucieuse d'accompagner les parcours des salariés tout au long de la vie, de favoriser la capacité de développement des mutuelles et de développer l'attractivité des métiers du secteur, la branche mutualité décide de mettre en œuvre une politique de formation ambitieuse et concrète pour chaque salarié et chaque entreprise mutualiste. Poursuivant une démarche engagée depuis plusieurs années, les partenaires sociaux de la branche mutualité souhaitent accompagner les mutuelles et les salariés dans la construction des réponses aux enjeux d'évolution des métiers.

Pour répondre à ces enjeux et construire une politique en adéquation avec les besoins des mutuelles, les partenaires sociaux s'appuient sur les études et les travaux prospectifs conduits par l'Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité. La production et l'analyse des données notamment relatives à l'évolution des métiers permet d'alimenter les partenaires sociaux de la branche en matière de besoins en compétences et de construire une politique commune.

En lien avec ces travaux prospectifs, la formation professionnelle et l'apprentissage doivent s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises. Les actions de formation, les dispositifs de l'alternance sont des outils pour accompagner la sécurisation des parcours et la mobilité des salariés de la branche et la progression des carrières professionnelles. Les orientations de la politique de formation de la branche mais également celles des entreprises doivent répondre à ces enjeux. Il apparaît alors nécessaire pour les partenaires sociaux de rendre lisibles les dispositifs du système de formation et leurs modalités de mise en œuvre pour les entreprises et les salariés.

La sécurisation et le développement des carrières professionnelles se construisent notamment par le développement d'une politique de certification au niveau de la branche. Les partenaires sociaux s'assurent ainsi régulièrement de la conformité des certifications de la branche non seulement aux nouvelles dispositions légales mais également aux besoins en compétences liées aux évolutions des métiers. Ces certifications, organisées en blocs de compétences, permettent de définir des parcours de formation et de certification. Il s'agit ainsi d'accompagner la progression du niveau de qualification des salariés pour sécuriser leurs parcours professionnels et mettre en place des carrières professionnelles.

L'alternance, et en particulier l'apprentissage, sont également au cœur du système de formation professionnelle. Les partenaires sociaux de la branche mutualité souhaitent accompagner les mutuelles à développer le recrutement de salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation, notamment pour accroître l'attractivité du secteur mutualiste et en garantir sa pérennité. Le recours à l'alternance permettra ainsi aux entreprises de la branche de répondre aux besoins en compétences et de favoriser l'insertion des jeunes dans la perspective d'un renouvellement des générations dans la branche.

Enfin, la construction d'une politique de formation pour la branche mutualité se traduit d'une part, par la mise en place d'une contribution conventionnelle supplémentaire pour accroître la mutualisation des moyens financiers, développer des dispositifs qui permettent de mutualiser les coûts et garantir la qualité des formations. D'autre part, les partenaires sociaux ont instauré une obligation pour les entreprises de respect d'un niveau minimal d'investissement formation au-delà des obligations minimales fixées par la loi. En effet, la réforme de la formation professionnelle a fortement modifié les modalités d'accès aux financements des dispositifs de formation pour les entreprises et les salariés et réduit les possibilités d'accès aux financements légaux. Les partenaires sociaux réaffirment donc dans le présent avenant leur attachement à la mutualisation financière et la nécessité d'organiser une solidarité entre les entreprises de la branche pour permettre l'accès à la formation de l'ensemble des salariés, sécuriser leurs parcours professionnels, développer leurs carrières et favoriser les mobilités volontaires.

L'article 9.1 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.1. Dispositions générales

**9.1.1. *Élaboration et mise en œuvre de la politique de formation par l'entreprise dans le cadre du dialogue social***

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale s'engagent à définir une politique de formation intégrant les actions et les dispositifs de formation pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences. Cette politique s'inscrit dans le cadre :

- de l'obligation de l'employeur d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de maintien de la capacité à occuper un emploi, définie à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- de l'impératif d'évolution professionnelle des salariés dans l'entreprise et de sécurisation de leurs parcours professionnels.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance du dialogue social dans l'entreprise en matière de formation professionnelle. Celle-ci doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés selon les dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail. Ainsi, la politique de formation et l'élaboration d'un plan de développement des compétences sont abordées dans le cadre des consultations liées aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi selon les modalités définies à l'article L. 2312-17 du code du travail. Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur porte annuellement à la connaissance de l'ensemble des salariés ou, le cas échéant, des instances représentatives du personnel présentes, les informations relatives à la politique de formation de l'entreprise.

La consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail. De manière générale, la branche invite les entreprises à informer et consulter le CSE de manière spécifique sur leur politique de formation

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation. L'entreprise doit veiller à transmettre régulièrement à la commission de la formation toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les informations mises à disposition de la commission formation portent notamment sur les orientations et l'évolution de la formation, le plan de développement des compétences, la mise en œuvre des contrats et dispositifs en alternance, les abondements mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation par la branche et l'employeur.

En outre, obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, la base de données économique et sociale mise à disposition des représentants du personnel rassemble les informations relatives à la politique de formation de l'entreprise. L'employeur doit ainsi y renseigner impérativement les investissements en formation

et les publics concernés. Les partenaires sociaux préconisent également que cette rubrique contienne notamment :

- le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation ;
- le nombre de salariés ayant suivi une formation ;
- la nature des formations suivies en distinguant notamment les formations dites “obligatoires” ou non ;
- la répartition des départs en formation par catégorie professionnelle, par sexe, par type de contrats, par métiers...

Ces informations permettront aux membres de la commission formation du CSE d'établir deux fois par an une note spécifique relative à la formation intégrée aux PV du CSE.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire bénéficier au début de leur mandat les membres de la commission formation d'une action de formation sur les règles et dispositifs de formation et de renouveler cette action en cas d'évolutions importantes de la réglementation. Selon les besoins, les membres de la CPNEFP pourront intégrer au catalogue de la branche une action de formation relative à cette réglementation, destinée notamment aux représentants du personnel en charge de ces questions mais également aux personnels des services RH ainsi qu'aux salariés amenés à conduire des entretiens professionnels.

Les partenaires sociaux souhaitent vivement, compte tenu de ses enjeux importants, que la formation professionnelle soit un sujet d'échange entre employeurs et représentants du personnel dans toutes les entreprises de la branche. Ainsi, dans chaque entreprise, les partenaires sociaux sont incités à discuter des questions relatives à la formation, pouvant donner éventuellement lieu à un accord d'entreprise. Ces discussions peuvent avoir notamment pour thèmes : le plan de développement des compétences dans l'entreprise, la politique d'abondement CPF et la définition des modalités de la co-construction de projets de formation dans ce cadre, le tutorat etc.

Enfin, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la branche recommande particulièrement aux entreprises d'échanger sur la formation professionnelle lors des négociations relatives à la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Par ailleurs, la situation spécifique de certaines catégories de salariés, doit conduire les entreprises à être particulièrement attentives lors de la définition des actions et dispositifs de formation. En effet, des mesures et efforts spécifiques doivent être mis en œuvre en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. Les travaux d'observation et d'études prospectives menés dans la branche doivent alimenter les réflexions avec les représentants des salariés autour de la définition de ces catégories de salariés.

À ce titre, les partenaires sociaux soulignent notamment 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 notamment après une absence pour congé maternité, congé parental, ou maladie de 6 mois ou plus ;
- des salariés exerçant des métiers à forte pénibilité ou appartenant à des catégories où le taux de déclaration d'inaptitude est particulièrement élevé.

### 9.1.2. Information des salariés sur les actions entrant dans le champ de la formation et de l'orientation professionnelle

Les entreprises instaurent, 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 des différents dispositifs de formation et d'orientation professionnelle tels que le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le compte personnel de formation (permettant notamment les projets de transition professionnelle) et le conseil en évolution professionnelle, notamment à travers l'entretien professionnel visé à l'article 9.1.4 de la présente convention collective. Par ailleurs, la branche incite vivement à partager en temps réel auprès des partenaires sociaux de chaque entreprise les informations reçues de la branche, de l'OPCO cohésion sociale – Uniformalion, des organismes publics en lien avec la formation professionnelle.

La branche s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour porter à la connaissance des employeurs et des salariés les dispositions du présent avenant. La branche transmet également les différentes informations et outils de présentation utiles à l'information sur les dispositifs de formation et d'orientation.

#### *Le bilan de compétences*

Les bilans de compétences, définis à l'article L. 6313-4 du code du travail, "ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation".

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution professionnelle. Celui-ci peut être effectué dans le cadre du plan de développement de l'entreprise avec l'accord du salarié. Ce dernier peut également mobiliser son compte personnel de formation pour réaliser son bilan de compétences en tout ou partie hors temps de travail. Lorsque le bilan de compétences se déroule sur le temps de travail, le salarié devra recueillir l'accord de son employeur. La branche invite les organismes à favoriser sa réalisation sur le temps de travail.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum selon les dispositions légales. Elle devra être portée à 36 heures pour répondre aux besoins des salariés qui en font la demande.

Il comprend trois phases :

■ Une phase préliminaire qui a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

■ Une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

■ Une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;

- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

#### *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, définies à l'article L6313-5 du code du travail, "ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail".

Ainsi, les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche peuvent être délivrés par la voie de la validation des acquis de l'expérience. Les démarches d'obtention des CQP sont aménagées en ce sens et contrôlées par les partenaires sociaux de la branche.

Le processus de VAE peut résulter de l'initiative de l'employeur et être intégré dans le plan de développement des compétences de l'entreprise après l'accord exprès du salarié. La VAE peut également être réalisée dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) lorsque le salarié répond aux critères du dispositif et lorsque la certification professionnelle visée est intégrée à la liste de certifications rendues éligibles par un accord de branche étendu comme prévu à l'article 9.5 de la présente convention.

Enfin, la démarche de VAE peut également relever d'une initiative du salarié. Celui-ci peut suivre une démarche de VAE sur son temps de travail après accord de l'employeur, le congé est alors limité à 24 heures consécutives ou non. En l'absence d'accord de l'employeur, il peut suivre sa démarche en dehors du temps de travail en mobilisant son compte personnel de formation. La branche invite les organismes mutualistes à privilégier sa réalisation sur le temps de travail.

La durée du congé pourra être portée à 36 heures pour certaines catégories de salariés et/ou certaines certifications nécessitant un accompagnement renforcé dans la démarche de VAE. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) décidera des critères d'éligibilité et des modalités de financement sur les fonds conventionnels des 12 heures d'accompagnement supplémentaires dans la démarche de VAE.

Les partenaires sociaux rappellent que l'obtention d'une certification, notamment dans le cadre d'une démarche VAE, donne lieu à la perception d'une gratification par le salarié dans les conditions prévues à l'article 9.9.2 de la présente convention.

#### *Le compte personnel de formation. Transition professionnelle*

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation. Il succède au congé individuel de formation supprimé par la réforme du 5 septembre 2018.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail :

- de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;
- de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, avec consultation du comité social et économique ;
- pour effectifs simultanément absents.

Le projet est présenté par le salarié à une commission paritaire interprofessionnelle régionale. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

### *Le conseil en évolution professionnelle*

Toute personne peut bénéficier gratuitement tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles. Il accompagne les salariés dans le cadre de leur mobilisation du compte personnel de formation pour un projet de transition professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions et organismes habilités dans chaque région. Les opérateurs régionaux sont financés par France compétences et sélectionnés par un marché public. L'accompagnement du salarié dans le cadre du CEP peut se réaliser en dehors ou pendant le temps de travail. La CPNEFP pourra prévoir les modalités selon lesquelles la rémunération et les frais engagés sont pris en charge sur les fonds conventionnels lorsque la démarche CEP est réalisée sur le temps de travail.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre, notamment par un parcours de formation identifié. Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels.

Les entreprises doivent informer les salariés de leur possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle au cours de l'entretien professionnel. Les entreprises veilleront par ailleurs à transmettre la liste des opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle aux salariés et représentants du personnel en s'appuyant notamment sur le guide de l'entretien professionnel accessible sur le site de l'ANEM.

### **9.1.3. Plan de développement des compétences et mise en œuvre des actions de formation**

#### **9.1.3.1. Élaboration du plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences est élaboré à l'initiative de l'employeur dans le respect des obligations relatives à la consultation des représentants du personnel dans l'entreprise.

Il doit répondre à un double objectif :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- contribuer au développement des compétences et des carrières professionnelles.

Afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent voir les employeurs s'engager à :

- mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au regard des études fournies par l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM) ;
- intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des structures ;
- promouvoir la mise en place de processus d'évaluation des actions de formation et de leur appropriation par les salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation, notamment dans l'analyse des besoins et des modalités pédagogiques pertinentes pour y répondre ;
- s'assurer de la conciliation entre les temps de vie personnelle et professionnelle dans la réalisation d'action de formation.

#### **9.1.3.2. Actions de formation**

Le plan de développement des compétences prévoit les actions de formation, définies à l'article L. 6313-2 du code du travail, comme "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel".

Les actions de formation sont distinguées de la manière suivante :

- les actions de formation qui conditionnent "l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires définies à l'article L. 6321-2 du code du travail".

Ces actions de formation sont suivies impérativement sur le temps de travail, considérées comme temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la

rémunération. Ces règles relatives au temps de travail et à la rémunération s'appliquent également aux actions de formations rendues obligatoires par la présente convention ;

- les actions de formation autres que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail.

Après accord du salarié, ces actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait. L'accord du salarié doit être formalisé et peut être dénoncé sans que le refus ou la dénonciation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les actions de formation peuvent être réalisées en tout ou partie à distance et en situation de travail. Lorsque la qualité de la formation nécessite une interaction directe et renforcée entre formateur et stagiaires ou la mise en situation de ces derniers par exemple, la branche invite les entreprises à privilégier les actions de formation en présentiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner et encadrer le développement des nouvelles pratiques de formation dans les entreprises tout en garantissant la qualité des actions de formation et l'acquisition de compétences par les salariés. Ces pratiques doivent faire l'objet d'une information auprès des représentants des salariés dans les entreprises.

Les outils de formation à distance sont multiples et les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'être soucieux de la qualité et de l'adéquation des modalités pédagogiques et de l'accompagnement mis en œuvre, des évaluations "à chaud" et "à froid" et du suivi de l'acquisition des compétences.

En outre, il est primordial que ces outils soient adaptés selon les publics, les situations, les besoins et les objectifs pédagogiques assignés. Les outils de formation à distance sont complémentaires aux formations en présentiel et n'ont pas vocation à s'y substituer.

Lorsque les formations à distance sont organisées sur le temps de travail, les employeurs veilleront à ce que leur suivi se réalise durant les horaires normaux de travail et en bonne articulation avec la vie personnelle des salariés afin de garantir un équilibre et une qualité de vie au travail.

En outre, concernant les actions de formation en situation de travail (AFEST) et selon les besoins identifiés dans les entreprises, la branche fournira des outils d'information et un cadre d'exercice de l'action de formation en situation de travail pour en garantir l'efficacité et la qualité. Le respect du cadre d'exercice et d'un programme de formation préétabli garantit leur reconnaissance comme action de formation en général et au titre de l'AFEST en particulier.

Une "AFEST" est un parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Elle doit être distinguée d'un simple temps de transmission de savoirs entre salariés. Les conditions impératives de la mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail sont les suivantes :

- analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- désignation préalable d'un formateur : le formateur, interne ou externe, doit assurer l'accompagnement du ou des collaborateurs concernés. Il doit être en mesure de montrer, de mettre en situation, de susciter une réflexion et une analyse de la situation, ainsi que d'organiser des temps d'apports plus théoriques à travers les séquences réflexives. Dès lors, les entreprises doivent veiller à ce que les forma-

- teurs internes soient eux-mêmes en mesure de mettre en œuvre ces actions et le cas échéant, leur faire bénéficier d'une action de formation ;
- mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail ;
- évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Chaque formateur AFEST fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit une attestation pour faire valoir cette expérience.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche mutualité attachent une importance particulière à la connaissance par les salariés des spécificités, des facteurs de différenciation, de l'histoire et des valeurs mutualistes. Ainsi, les partenaires sociaux considèrent que chaque salarié nouvellement embauché doit obligatoirement bénéficier d'une action de formation relative à ce thème dans l'année suivant son embauche. Cette action de formation doit se dérouler sur le temps de travail et répondre aux attendus pédagogiques définis en annexe de la présente convention par les partenaires sociaux.

La CPNEFP a intégré de telles actions de formation au catalogue formation de la branche en définissant leur contenu et leurs modalités, le financement en étant assuré sur les fonds conventionnels de la branche.

Ces compétences sont par ailleurs intégrées dans les référentiels de certifications des CQP de la branche.

La CPNEFP s'assure de la qualité des actions de formation pilotées par la branche et financées dans le cadre des fonds conventionnels.

#### **9.1.4. Construction de projets individuels d'évolution professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent voir s'engager les entreprises à mettre en œuvre les moyens permettant la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

L'information des salariés visera au minimum les thèmes suivants :

- connaissance des autres métiers dans l'entreprise et savoir s'ils peuvent constituer un objectif professionnel ;
- connaissance des opportunités sur les métiers dans et hors de l'entreprise ;
- connaissance des dispositifs qui permettront au salarié d'acquérir les compétences utiles pour évoluer et les financements disponibles à cette acquisition de compétences.

Dans ce cadre, la formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'entreprise 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 développement des compétences. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit.
- au cours de l'entretien professionnel prévu en application des dispositions légales.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, "À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à

la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle”.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail et celle rendue obligatoire conventionnellement par l'article 9.1.3.2 du présent texte, son compte personnel de formation est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que l'entretien professionnel est distinct dans son contenu et ses objectifs de l'entretien d'évaluation. Il est souhaitable que ces deux entretiens se déroulent de manière distincte, dans le temps et dans sa conduite.

Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux incitent les entreprises à organiser la réalisation des entretiens professionnels en priorité par les personnels des services ressources humaines. À tout le moins, il est souhaitable qu'un des entretiens soit réalisé par les services RH durant la période de référence de 6 ans. Lorsque l'entretien n'est pas réalisé par le service ressources humaines, ce dernier s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toutes les informations nécessaires. De manière générale, les entreprises doivent s'assurer que les personnels des services RH et, le cas échéant, d'encadrement bénéficient dans le cadre des missions qui leur sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens d'évaluations et, le cas échéant, des entretiens professionnels. Lorsque l'entretien n'est pas réalisé par le service ressources humaines, celui-ci reçoit le compte-rendu de l'entretien mené avec le salarié. En toute hypothèse, le salarié pourra, à sa demande, rencontrer les services RH pour évoquer son parcours professionnel et un éventuel projet, de formation notamment.

Selon les besoins identifiés, la CPNEFP pourra intégrer au catalogue d'actions de formation de la branche une ou plusieurs actions notamment relatives aux dispositifs de formation et conduite des entretiens professionnels à destination des personnels d'encadrement ou des services de ressources humaines.

En outre, les partenaires sociaux rappellent qu'un guide de l'entretien professionnel, complémentaire aux actions de formations, ayant pour objet d'informer et d'accompagner les salariés concernés à mener ces entretiens est accessible sur le site de l'ANEM. Les salariés seront informés de tout document utile lors de la programmation de leurs entretiens. Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de celui-ci.

L'entretien professionnel est l'outil privilégié pour les services RH et les personnels d'encadrement pour accompagner les projets professionnels des salariés. Ainsi, l'entretien professionnel doit permettre au salarié de construire une évolution de carrière professionnelle, notamment par le suivi d'un parcours de formation. Les employeurs doivent sécuriser les parcours professionnels de leurs salariés et accompagner les mobilités choisies par l'organisation d'entretiens, à la fréquence nécessaire et autant

que de besoin selon le projet du salarié, par la construction de parcours de formation individualisé et l'aide à la mobilisation de dispositifs comme le CPF par exemple.

Dans le cas particulier des salariés occupant un mandat de représentant du personnel dans l'entreprise, les entretiens professionnels sont également l'occasion d'anticiper la fin de mandat en mettant notamment en œuvre, selon les besoins, des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou encore de formation pour accompagner le parcours. Ces échanges alimenteront en outre l'entretien prévu à l'article 2.6.4 de la présente convention.

De manière générale, les parcours de formations certifiants suivis par les salariés dans le cadre du plan de développement des compétences doivent faire l'objet d'un accompagnement spécifique par l'employeur. Ainsi, à l'issue de l'obtention d'une certification, un échange entre employeur et salarié doit permettre de faire un état des lieux des compétences détenues par le salarié. Ses activités et le contenu de son poste pourront être redéfinis afin de tenir compte des compétences acquises et entraîner le cas échéant une revalorisation salariale et une redéfinition de sa classification.

#### **9.1.5. Principes de non-discrimination**

Les partenaires sociaux insistent par ailleurs sur les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qui doivent conduire à préserver un accès à la formation pour tous les salariés indépendamment du sexe du salarié et du type de métier, de l'âge, de l'ancienneté, du temps, de la nature et de l'organisation de travail et de l'éventuelle situation de handicap. Ces principes valent également pour les salariés exerçants ou ayant exercé un mandat de représentation du personnel et/ou un mandat syndical. Les commissions formation au sein des CSE veilleront notamment au respect de ces principes. Pour ce faire, les informations fournies aux instances représentatives du personnel dans le cadre de l'information/consultation porteront notamment sur :

- nombre de salariés ayant suivi une formation, répartis par catégorie socio-professionnelle, temps de travail, métier, sexe, âge, ancienneté ;
- nature des formations suivies 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**

L'article 9.2 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« 9.2 Dispositions financières**

#### **9.2.1. Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage**

Le financement de la formation professionnelle est défini aux articles L. 6131-1 et suivants du code du travail. Ainsi, les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- 1° Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- 2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée à l'article L. 6131-2 ;
- 3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 ;
- 4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6.

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance mentionnée au 2° de l'article L. 6131-1 est composée :

1° De la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 dans les conditions d'assujettissement prévues par les dispositions légales et réglementaires<sup>[1]</sup> ;

2° De la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3.

Dans le cadre de cette contribution, qui a pour objet de financer l'alternance, le CEP des actifs occupés du secteur privé, le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation :

- l'employeur de moins de 11 salariés verse 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- l'employeur d'au moins onze salariés verse 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

### **9.2.2. Contribution supplémentaire conventionnelle**

Dans le cadre d'une volonté de mutualisation ainsi que pour concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est fixé à 0,5 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la présente convention collective nationale, à compter du versement de la contribution au titre de l'année 2022.

#### **9.2.2.1. Gestion de la contribution supplémentaire conventionnelle**

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour le versement de la contribution supplémentaire conventionnelle, la contribution versée par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale est versée à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, désigné par la branche mutualité. Les contributions sont intégralement mutualisées dès réception par l'organisme et font l'objet d'un suivi comptable distinct au sein de la branche.

La CPNEFP détermine, en fin d'année pour l'année suivante et tout au long de l'année selon les besoins, les clés de répartition de la contribution conventionnelle entre plusieurs enveloppes budgétaires au regard des priorités qu'elle aura définies ainsi que les dépenses éligibles (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...).

Les décisions de la CPNEFP sont transmises à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation qui doit les mettre en œuvre.

Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation avant la fin de chaque exercice.

Le solde de contribution conventionnelle constaté à la fin d'un exercice reste acquis à la branche et reporté sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

[1] L'article 159 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 prévoit la modification de l'article 1599 ter A du code général des impôts à compter du 1er janvier 2022. Ainsi, à compter de cette date, les « mutuelles ainsi que les organismes mutualistes mentionnés aux 6, 7, 9 et 10 de l'article 206 » du code général des impôts ne seront pas redevables de la taxe d'apprentissage.

Les enveloppes budgétaires définies par la CPNEFP contribuent à :

- permettre aux entreprises de la branche un accès à des financements individuels quelle que soit leur taille, notamment le financement d'un budget individuel pour les mutuelles de 50 salariés et plus ;
- construire des projets mutualisés répondant aux besoins partagés des entreprises, par exemple par le cofinancement de dispositifs de formation selon les priorités fixées par la branche.

#### **9.2.2.2. Budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus**

Le budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus permet de financer les actions de formation individuelles ou collectives décidées par l'entreprise.

Les dépenses éligibles et les critères de prise en charge du budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus peuvent évoluer en fonction des priorités définies annuellement par la CPNEFP.

La fraction non consommée du budget individuel alloué au titre de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N pour être utilisée en année N + 1 au sein des projets conventionnels de branche déterminés par la CPNEFP.

#### **9.2.2.3. Mutualisation des fonds de la contribution supplémentaire conventionnelle**

La mutualisation des fonds de la contribution conventionnelle s'opère au sein de projets déterminés par la CPNEFP. Cette mutualisation peut, par exemple, permettre aux mutuelles de recevoir une aide financière sur leurs demandes de formation indépendamment du montant de la contribution conventionnelle versée.

Les projets financés sur les fonds mutualisés de la branche peuvent recouvrir des modalités diverses. Cela peut notamment consister à développer un catalogue d'actions de formation accessibles à toutes les entreprises, définies et pilotées par la CPNEFP qui en évalue la pertinence et la qualité, accompagner des projets de VAE renforcés, financer des abondements pour des projets CPF accompagnés par la branche ou cofinancer des dispositifs de formation. Outre les actions de formation, quelle que soit leur modalité de mise en œuvre, il pourra également s'agir notamment de l'ingénierie de parcours pédagogiques, des travaux de l'OEMM et tout projet participant au développement de la formation professionnelle et de l'alternance dans la branche.

#### **9.2.3. Niveau minimal d'investissement formation**

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution supplémentaire conventionnelle, les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant doivent maintenir un investissement en faveur de la formation professionnelle à un niveau au moins équivalent à celui résultant des dispositions conventionnelles antérieures.

Cette obligation se traduit, compte tenu des taux antérieurement applicables, par les taux suivants d'investissement supplémentaire à compter de l'année 2022 :

- entreprises de moins de 10 salariés : 0,65 % ;
- entreprises de 10 à moins de 20 salariés : 0,225 % ;
- entreprises de 20 à moins de 50 salariés : 0,425 % ;
- entreprises de 50 salariés et plus : 0,425 %.

Cette obligation peut, soit donner lieu à versement d'une contribution supplémentaire volontaire à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation soit être conservée en gestion directe par l'entreprise.

Les contributions supplémentaires volontaires sont gérées par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation sous forme de budget individuel assorti d'un report du solde sur l'exercice suivant sans limitation de durée.

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, il est expressément convenu que le versement volontaire de l'entreprise ne peut être inférieur à 1 500,00 €. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce montant minimal, l'entreprise en conserve obligatoirement la gestion. Elle peut également décider de le compléter pour atteindre le montant minimal et le verser à l'OPCO cohésion sociale – Uniformation. »

### **Article 3 | *Modification de l'article 9.3 de la convention collective de la mutualité***

L'article 9.3 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« 9.3 Compte personnel de formation**

##### **9.3.1. *Objet et alimentation du CPF***

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée dans le monde du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) le 1<sup>er</sup> janvier 2015, avec reprise des droits acquis sur ce dernier.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, chaque actif dispose d'un CPF crédité en euros et non plus en heures. Les heures acquises au titre du CPF et du DIF avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ont été converties en euros à raison de 15 € par heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le reliquat des heures DIF non consommées peut être transféré dans le CPF sur la base d'une attestation remise par l'employeur aux salariés. Le nombre d'heures acquises au titre du DIF au 31 décembre 2014 a dû faire l'objet d'une information écrite par l'employeur auprès de chaque salarié par exemple en accompagnement du bulletin de salaire au plus tard le 31 janvier 2015. Les salariés qui disposent d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 30 juin 2021 pour les déclarer et conserver leurs droits sans limitation de durée. Ces heures sont automatiquement converties en euros.

L'inscription du crédit en euros s'effectue ensuite chaque année d'acquisition.

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail 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 atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 € (plafonné à 8 000 €).

Le compte du salarié ayant effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à due proportion de la durée de travail effectuée. Afin d'accompagner les parcours professionnels de ces salariés, les partenaires sociaux décident que l'alimentation de leurs comptes se fera à hauteur de 500 € par an. Le complément financier nécessaire pour atteindre l'alimentation des comptes à hauteur de 500 € par an des salariés concernés sera pris en charge sur les fonds conventionnels de la branche et selon les modalités déterminées avec l'organisme gestionnaire du compte personnel de formation.

Les périodes d'absence au titre des congés de maternité et de paternité, adoption, congés payés, congés de présence parentale, de proche aidant ou congé parental d'éducation ainsi que les absences suite à un accident de trajet, à une maladie professionnelle, à un accident du travail ou de service sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des droits au titre du CPF.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs qu'un accord d'entreprise peut déterminer des modalités d'alimentation du compte plus favorables.

### **9.3.2. Mobilisation du CPF**

Les droits acquis et comptabilisés en euros au titre du CPF sont mobilisés à l'initiative du salarié et ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le refus du salarié de recourir à son crédit en euros inscrit au CPF est un droit pour le salarié qui ne peut donner lieu à contestation ou sanction.

Sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles et leurs blocs de compétences enregistrés au RNCP et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'action financée dans le cadre du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur. Le salarié n'est pas tenu d'informer ni de recueillir l'accord de l'employeur lorsque l'action est suivie en totalité en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de 6 mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et, à ce titre, sont rémunérées comme telles.

### **9.3.3. Co-construction et accompagnement de projets de formation dans le cadre du CPF**

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation permettent au salarié de financer une formation éligible au compte. Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent être notamment financés par l'employeur, ou par l'opérateur de compétences grâce aux fonds conventionnels de la branche.

#### **9.3.3.1 Les abondements au compte personnel de formation financés par l'employeur**

La co-construction de projet de formation doit reposer sur un dialogue renforcé entre l'employeur et le salarié relatif notamment à la finalité du projet de formation, aux modalités de mise en œuvre et d'organisation de la formation ainsi qu'à la répartition du financement du projet. Ces éléments pourront être formalisés dans un document signé par l'employeur et le salarié. Le processus de co-construction dans l'entreprise peut le cas échéant faire l'objet d'une définition dans un accord d'entreprise. Les modalités de financement des abondements par l'employeur sont déterminées par la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation. Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de l'information du salarié dans le cadre de la co-construction lorsqu'il s'agit pour lui de mobiliser son CPF, dont l'utilisation relève de sa seule décision. Le salarié pourra notamment en échanger avec les représentants du personnel de son entreprise.

#### **9.3.3.2. Les abondements au compte personnel de formation financés par les fonds conventionnels de la branche**

Pour l'accompagnement de projets de formation, l'opérateur de compétences (Uniformation) procédera au versement des sommes définies selon les critères déterminés par la branche à la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation.

Ainsi, pour développer la mobilisation du compte personnel de formation, la branche mutualité décide d'accompagner le financement des projets de formation des salariés de la branche en instaurant un dispositif d'abondement en droit complémentaire financé sur les fonds de la contribution conventionnelle supplémentaire prévue à l'article 9.2.2 de la présente convention à compter de l'année 2022. Dès lors, chaque année, une part des fonds conventionnels pilotés par la CPNEFP sera dédiée au cofinancement de projets de formation mobilisant le CPF des salariés.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP, décideront régulièrement des modalités de cofinancement et critères d'éligibilité aux abondements CPF. Les critères d'éligibilité pourront notamment s'attacher aux catégories de salariés et aux types de certifications visés. Les travaux d'observation et d'études prospectives menés par l'OEMM alimenteront notamment les réflexions des partenaires sociaux dans la définition de ces critères. Particulièrement attentifs à la situation des salariés dont le métier est en décroissance, les partenaires sociaux étudieront, à l'appui des travaux de l'observatoire, les possibilités d'accompagner les reconversions et mobilités, notamment vers des métiers identifiés comme porteurs, par la certification et les abondements de projets mobilisant le CPF. De même, afin d'accompagner les mobilités et la professionnalisation dans les mutuelles du livre III, les partenaires sociaux porteront une attention particulière aux diplômes et certifications menant aux métiers des soins et de l'accompagnement. Ces parcours de formations, souvent de longue durée et règlementés, pourront ainsi bénéficier d'un accompagnement de la branche via les abondements.

La CPNEFP pourra notamment établir les critères d'éligibilité, le cas échéant de manière cumulative, et les modalités d'accès aux abondements sur fonds conventionnels en déterminant :

- une liste de certifications professionnelles éligibles ;
- des catégories de salariés, par exemple selon leur âge, leur niveau de qualification, etc. ;

– les modalités de cofinancement des coûts pédagogiques de la formation.

La CPNEFP pourra régulièrement redéfinir les critères et/ou certifications pour répondre aux besoins identifiés dans la branche.

Afin d'assurer le pilotage des fonds alloués aux abondements, la CPNEFP déterminera avec la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du compte personnel de formation, les modalités et contenus des bilans relatifs à l'utilisation des abondements. Ces données pourront alimenter les réflexions des partenaires dans la redéfinition de critères d'accès aux abondements. Les partenaires sociaux veilleront à informer, par tous moyens, dans un délai de 1 mois suite à la décision de la CPNEFP, les entreprises, les représentants du personnel et les salariés des modalités d'abondements des projets de formation définies par la branche. Ces modalités d'abondements devront également faire l'objet, d'une information particulière de la part de l'employeur auprès des représentants du personnel dans l'entreprise et des salariés lors des entretiens annuels et professionnels.

Sur la base des critères d'abondements des projets de formation inscrits dans le cadre du CPF et financés sur les fonds conventionnels définis par la branche, employeur et salarié discuteront notamment de la finalité du projet de formation et des modalités de mise en œuvre et d'organisation de la formation. Ces éléments pourront être formalisés dans un document signé par l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation accompagne à la fois le projet du salarié et de l'entreprise et vise une certification professionnelle définie par la branche comme bénéficiant d'un abondement sur les fonds conventionnels, la formation se réalise en tout ou partie sur le temps de travail en cohérence avec le calendrier de la formation. »

#### **Article 4 | Modification de l'article 9.4 de la convention collective de la mutualité**

L'article 9.4 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

##### **« 9.4 Tutorat**

###### **9.4.1. Tuteurs et maîtres d'apprentissage**

Les partenaires sociaux considèrent que :

- la reconnaissance du statut de tuteur dans les entreprises est primordiale pour accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites ;
- la mission tutorale concerne les situations dans lesquelles la loi impose sa mise en place : contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et reconversion ou promotion par alternance.

Le recours au tutorat doit être mis en œuvre au sein d'une entreprise dès lors que celle-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des collaborateurs qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel. Le statut de tuteur, indépendamment de la dénomination attribuée, s'apprécie au regard de l'exercice de la mission tutorale.

Les entreprises 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. Dans ce cadre, la mission tutorale fait l'objet d'une formalisation écrite dans un document indiquant notamment la durée de la mission, le contenu des missions du tuteur (rôle, suivi...), les objectifs, les moyens (temps libéré pour effectuer la mission), les points d'étape et l'évaluation et la valorisation de la mission.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur ou maître d'apprentissage accompagne au maximum deux salariés. La branche recommande néanmoins à ne suivre qu'un salarié.

Le tuteur est obligatoirement choisi parmi les salariés volontaires pour assurer cette mission. A ce titre, l'entreprise pourra organiser un recensement des salariés volontaires pour l'exercice d'une mission tutorale lors de l'intégration de nouveaux collaborateurs nécessitant ce type d'accompagnement. Le tuteur doit impérativement disposer des compétences techniques nécessaires pour assurer cette mission (afin d'assurer l'accompagnement et la transmission des savoirs). Par ailleurs, il doit être tenu compte, dans le choix du tuteur, de la dimension relationnelle et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mission qui lui incombe. Le tuteur doit notamment assurer la transmission de savoirs auprès du salarié qu'il accompagne. Dans la mesure du possible, il apparaît important de dissocier le rôle de tuteur et de manager. Pour autant, dans certaines hypothèses, seul le manager pourra assurer ce rôle, selon notamment la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou les compétences attendues du tuteur. Néanmoins, dans les entreprises regroupant plusieurs salariés pouvant répondre aux exigences de compétences pour exercer la mission tutorale, les partenaires sociaux invitent à ce que le tuteur ne soit pas le manager du salarié tutoré.

Pour assurer la mission tutorale, l'intéressé doit notamment avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du secteur et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des dispositifs de l'alternance ;
- d'accompagnement, en lien avec les services RH, dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié et du projet tutoré de fin de mission ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
- de rencontre et d'échanges le cas échéant avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié notamment pour lui permettre de se situer dans sa progression tant dans sa formation que dans l'entreprise.

L'ensemble des temps consacrés à cette mission constitue un temps de travail effectif.

En outre, le tuteur doit bénéficier d'un aménagement précis et quantifiable de sa charge de travail et le cas échéant d'une adaptation de ses objectifs professionnels. Les entreprises doivent s'assurer, notamment par la réalisation d'entretiens entre le salarié exerçant la mission tutorale et son manager en début et en cours de mission, que l'exercice de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage est compatible avec l'organisation de son travail et notamment qu'il dispose des disponibilités nécessaires à l'accompagnement du salarié en alternance et aux relations avec le prestataire de formation.

Chaque tuteur fait l'objet d'un bilan particulier consistant en une évaluation des missions qui lui sont confiées dans ce cadre, à l'occasion d'un entretien spécifique, qui peut se tenir pendant l'entretien annuel d'évaluation (il en constitue alors une phase spécifique). Il reçoit, à sa demande, une attestation de tutorat pour faire valoir cette expérience.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage ou reconversion ou promotion par alternance, l'employeur désignera un tuteur ou maître

d'apprentissage parmi les salariés volontaires de l'entreprise répondant aux conditions de compétences.

En application des dispositions légales, la personne choisie pour être maître d'apprentissage doit :

- être titulaire d'un diplôme ou titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.
- justifier de 2 ans d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

En application des dispositions légales, la personne choisie pour être tuteur de contrat de professionnalisation et de reconversion ou promotion par alternance doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les entreprises veilleront à fournir aux représentants du personnel un suivi du tutorat dans l'entreprise, présentant notamment le nombre de tuteurs leurs fonctions et les modalités d'organisation de la mission tutorale.

Les partenaires sociaux rappellent que des modalités liées à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être définies par voie d'accord dans l'entreprise et se traduire notamment par un aménagement du temps de travail afin de faciliter la conciliation de l'activité avec la mission tutorale.

#### *Prime de tutorat*

Le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'une prime de tutorat, versée pendant la durée de chaque mission tutorale, dont le montant est fixé à :

- 12 points par mois et par salarié tutoré en contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par alternance ;
- 18 points par mois et par apprenti au regard du contenu de la mission spécifique du maître d'apprentissage. La périodicité du versement de cette prime est déterminée par accord entre l'entreprise et le maître d'apprentissage. Elle peut être mensuelle, semestrielle ou annuelle.

Cette prime est due lorsque la mission tutorale est effectuée par un salarié n'exerçant pas par ailleurs une mission de management direct du salarié tutoré. En cas de mois incomplet, cette prime est versée pro rata temporis.

#### *Formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage*

Le salarié amené à effectuer pour la première fois une mission tutorale doit recevoir, au cours de sa première mission, une formation dédiée dont le coût sera pris en charge par son employeur.

Les entreprises doivent également veiller à ce que les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficient de formations leur permettant d'exercer correctement leur mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées au salarié tutoré et des diplômes qui les valident.

La formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage est intégrée dans les priorités de branche et peut donner lieu à un financement sur la contribution conventionnelle supplémentaire. Une action de formation pour les tuteurs pourra ainsi être intégrée au catalogue de la branche selon les besoins identifiés par la CPNEFP.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que des dispositions réglementaires prévoient des prises en charge spécifiques par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation des coûts de formation et des frais d'exercice de la mission tutorale dans le cadre des dispositifs de l'alternance. En outre, l'OPCO cohésion sociale – Uniformation met à disposition des outils et guides d'accompagnement des tuteurs. »

## Article 5 | **Modification de l'article 9.7 de la convention collective de la mutualité**

L'article 9.7 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « 9.7 Apprentissage

#### 9.7.1. *Objet et nature du contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée signé entre un apprenti et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en CFA et enseignement du métier auprès de l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail. Il a pour objet de donner à l'apprenti une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les bénéficiaires du contrat d'apprentissage doivent être âgés de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage. Il n'y a pas d'âge limite dans certains cas, notamment dans les suivants :

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
- l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

#### 9.7.2. *Rémunération de l'apprenti*

La branche souhaite valoriser la rémunération des jeunes en contrat d'apprentissage tout en préservant, sur les plus bas niveaux de qualification, la capacité des structures relevant principalement du livre III du code la mutualité placées sous budgets contraints à embaucher des apprentis. Les dispositions ci-dessous fixent des minima de rémunération qui peuvent être adaptés dans un sens plus favorable dans les entreprises.

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveaux 3 et 4, la rémunération est fixée par application des dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti	
	Moins de 21 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	50	55 (*)
2 <sup>e</sup> année	60	65 (*)
3 <sup>e</sup> année	75	80 (*)

(\*) Ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé.

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveaux 5, 6 et 7, la rémunération est fixée par dérogation aux dispositions législatives et réglementaires de la manière suivante, en pourcentage du Smic :

Année d'exécution du contrat	Niveau de diplôme préparé		
	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
1 <sup>re</sup> année	65	75	80
2 <sup>e</sup> année	75	85	100
3 <sup>e</sup> année	90	100	100

La rémunération est versée sur 12 mois. En cas de redoublement, la rémunération applicable est celle de l'année précédente.

Les dispositions ci-dessus relatives à la rémunération s'appliquent aux contrats conclus à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. »

## Article 6 | **Modification de l'article 9.8 de la convention collective de la mutualité**

L'article 9.8 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « 9.8 Développement de l'alternance

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, accompagner le développement du recours à l'alternance, notamment aux contrats d'apprentissage dans la mesure où l'apprentissage peut répondre aux besoins des entreprises en formations diplômantes. L'apprentissage permet aussi de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes car il prépare à de nombreux diplômes, y compris de niveaux 6 et 7.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche. Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre du bilan social de la branche mutualité afin de mesurer l'accroissement des recrutements effectués par la voie de l'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage). Dans ce contexte, il est convenu que cet accroissement doit atteindre 20 % sur la période triennale.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés, mixité des genres mais aussi mixité des qualifications.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :

- valoriser le statut des jeunes en alternance ;
- valoriser les missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs ;
- améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant des actions de communication et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises. La branche s'engage à accroître les partenariats avec les services en charge de l'information et de l'orientation professionnelle ainsi qu'avec les CFA dispensant les formations considérées comme prioritaires par la branche. Ces partenariats visent prioritairement à fournir aux organismes et structures de l'information et de l'orientation, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers en mutualité, les formations, les certifications professionnelles et les débouchés, en prenant en compte les travaux et synthèses réalisés par l'OEMM. Ces différentes actions mobilisent en tant que de besoin les ressources et services de l'OPCO cohésion sociale – Uniformation.

Ces actions trouvent également écho au travers de l'accueil de stagiaires dans les entreprises. Les stages en entreprise sont en effet un vecteur de recrutement et de fidélisation en ce qu'ils permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les valeurs portées par la mutualité.

La branche joue désormais un rôle prépondérant dans la fixation des niveaux de prise en charge en indiquant un montant pour les certifications pouvant être préparées en contrat d'apprentissage. Ce montant fixé par la branche fait ensuite l'objet d'une étude et d'éventuelles recommandations de modification par France compétences auprès de la branche. L'objectif des partenaires sociaux demeure d'assurer un financement qui sera de nature à faciliter aux entreprises le recours aux contrats d'apprentissage. Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les apprentis peuvent bénéficier de différentes aides financières relatives notamment au logement ou aux transports. Les employeurs peuvent accompagner les apprentis dans ces démarches en lien avec l'opérateur pédagogique.

Par ailleurs, la branche note l'importance du contrôle pédagogique des formations par apprentissage prévu par les articles L. 6211-2 et R. 6251-2 du code du travail et étudiera chacune des sollicitations des académies pour répondre au mieux à la mission confiée aux partenaires sociaux. Les modalités de mise en œuvre de cette mission seront étudiées et déterminées en CPNEFP dès lors que les contours de son exercice seront définis plus précisément.

La CPNEFP de la branche, en lien avec l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, a engagé un travail d'identification des diplômes prioritaires sur lesquels il serait utile et pertinent de nouer des relations privilégiées avec certains CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des contenus pédagogiques afin de répondre au mieux aux attentes des entreprises. Ce travail a déjà pu être mené pour quelques diplômes et doit se poursuivre dans le cadre des missions permanentes de la CPNEFP.

Enfin, afin de développer plus largement l'alternance et notamment l'apprentissage dans la branche, les partenaires sociaux s'engagent à étudier l'opportunité et la faisabilité de la constitution d'un opérateur pédagogique dédié au sein de la branche. Il s'agira d'analyser l'ensemble des possibilités techniques et financières, notamment relatives à la gouvernance, aux ressources humaines, au modèle économique d'un tel opérateur. Les partenaires sociaux engageront ces travaux après l'entrée en vigueur du présent avenant et conviendront d'échanger sur les suites à donner aux résultats de l'étude courant 2022. »

## **Article 7 | *Modification de l'article 9.9 de la convention collective de la mutualité***

L'article 9.9 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« 9.9 Politique de certification**

#### **9.9.1. *Certificats de qualification professionnelle de la branche mutualité***

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du contexte et des mutuelles, mais aussi en raison de la réforme de la formation professionnelle qui impose notamment le découpage des certifications en blocs de compétences, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu. Ainsi, les partenaires sociaux s'attachent à faire évoluer les référentiels des certificats existants pour les organiser en blocs de compétences, leur attribuer un niveau de qualification et demander leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Dès lors, cette inscription au RNCP confère aux certifications une valeur et un niveau de qualification reconnus nationalement permettant la sécurisation des parcours professionnels des salariés certifiés. Le travail d'organisation des CQP de la branche en blocs de compétences permettra la mise en lumière d'activités et de compétences communes à plusieurs ou l'ensemble des CQP.

Les partenaires sociaux prendront particulièrement en considération le cadre réglementaire régissant notamment les activités assurantielles dans les travaux relatifs aux référentiels de compétences des CQP. Ainsi, les CQP visant des métiers relatifs à l'intermédiation en assurance répondent aujourd'hui et devront continuer de répondre aux exigences réglementaires de capacité professionnelle requise pour exercer ces métiers. Ces exigences réglementaires trouvent par ailleurs réponse dans l'obtention d'autres titres ou diplômes extérieurs à la branche mutualité. Il apparaît alors important de renforcer les compétences propres au secteur et relatives à la connaissance et la promotion de l'identité mutualiste. Ces compétences, différenciantes pour la branche et communes à l'ensemble des CQP de la branche, font l'objet d'une obligation de formation pour les salariés nouvellement embauchés au sein du secteur de la mutualité prévue à l'article 9.1.3.2 de la présente convention. Ce type d'action de formation est notamment mis en œuvre par la CPNEFP dans le cadre du catalogue formation de la branche.

Les attendus pédagogiques de cette action de formation sont définis dans l'annexe à la présente convention.

L'obtention d'un CQP de la branche après un parcours de formation intégrant les attendus pédagogiques précités permet de répondre à l'obligation de formation prévue à l'article 9.1.3.2.

Les partenaires sociaux conviennent également d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière plus spécifique, il est précisé qu'un travail sera mené pour mettre en place le CQP Manager de proximité.

#### *Modalités d'accès*

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

- contrats de professionnalisation, définis à l'article 9.6 de la présente convention ;
- reconversion ou promotion par alternance sous réserve d'extension de la liste de certifications éligibles au dispositif définie à l'article 9.5 de la présente convention ;
- plan de développement des compétences ;
- validation des acquis de l'expérience ;
- compte personnel de formation.

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 labellisés par la CPNEFP.

La CPNEFP élabore, pour chaque CQP, un guide intégrant le référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation précisant les critères et modalités d'évaluation ainsi qu'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 des commissions et jurys paritaires nationaux appelés à statuer sur la délivrance des CQP par blocs de compétences ou en totalité.

#### *Participation aux commissions et jurys paritaires*

Les dépenses liées à la participation aux jurys peuvent être prises en charge sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCO cohésion sociale – Uniformation.

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 journée, selon les modalités prévues à l'article 2.4 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018, pour la préparation du jury et l'étude des dossiers des candidats. Cette absence, dont l'employeur doit être informé par le salarié, sauf circonstances exceptionnelles, notamment remplacement d'un membre du jury défaillant, 2 semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif.

#### **9.9.2. Formations certifiantes**

En application des dispositions légales, les formations certifiantes sont définies comme les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP), un bloc de compétences d'une telle certification ou une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le RNCP intègre les certifications professionnelles suivantes : diplômes, titres professionnels, titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle créés par les branches professionnelles.

#### *Reconnaissance des certifications professionnelles*

Le salarié qui obtient un diplôme, un titre ou une certification inscrit au RNCP, soit suivis en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours professionnel, soit suivis sans l'accord de ce dernier mais après l'en avoir informé au préalable, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

Catégories de formations	Montant de la gratification
Formations inscrites au RNCP de niveau 4 et 5	150 points
Formations inscrites au RNCP de niveau 6 et 7	130 points
CQP de la branche	150 points

Cette gratification doit être versée en une seule fois dans les 2 mois suivant l'obtention du diplôme, du titre ou de la certification y ouvrant droit, sur présentation de l'attestation de réussite. Cette gratification est accordée une fois par niveau.

Les partenaires sociaux rappellent également qu'à la suite de l'obtention d'une certification professionnelle, un échange doit s'engager entre l'employeur et le salarié afin

de déterminer l'éventuelle révision du contenu du poste occupé par le salarié et le cas échéant l'éventuelle revalorisation salariale ou évolution de classification. »

## **Article 8 | *Modification de l'article 9.10 de la convention collective de la mutualité***

L'article 9.10 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« 9.10 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'ANEM, d'une part, et des organisations syndicales représentatives au niveau national, d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCO cohésion sociale – Uniformation, 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'OPCO cohésion sociale – Uniformation ;
- 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 régulièrement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences ;
- 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 ou à défaut par ses instances représentatives du personnel 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 dans le cadre de l'actualisation et du développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences ;
- définir les critères d'abondement des projets de formation dans le cadre du CPF. En lien avec les travaux de l'OEMM, les partenaires sociaux pourront notamment identifier les certifications permettant la reconversion ou la mobilité de salariés occupant des métiers en décroissance ou présentant une pénibilité particulière.

Sur délégation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), 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'OPCO cohésion sociale – Uniformation. La CPPNI est tenue régulièrement informée.

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 en mutualité ;
- l'OPCO cohésion sociale – Uniformation ; et
- plus généralement, de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeurs et par un représentant désigné par le collège salariés. 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 employeurs.

La commission se réunit au moins 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.

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 règles de prise en charge des rémunérations et frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies à l'article 2.2 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018. »

## **Article 9 | Modification de l'article 9.11 de la convention collective de la mutualité**

L'article 9.11 est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

### **« 9.11 Observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité (OEMM)**

L'observatoire de l'emploi et des métiers, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'ANEM 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 métiers et des compétences au sein des mutuelles et de procéder à toutes études prospectives dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP et en application des accords nationaux de la mutualité. L'observatoire pourra notamment éclairer les instances paritaires chargées de définir les éléments de classification dans la branche des évolutions des métiers, des activités et des compétences attendues. L'Observatoire s'inscrit ainsi dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les organismes mutualistes.

Structure de réflexion et de proposition, l'observatoire de l'emploi et des métiers peut également formuler toute suggestion auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des employeurs mutualistes permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements aux adaptations nécessaires pour anticiper ces évolutions.

Les travaux de l'observatoire font l'objet de présentation régulière auprès des représentants de ces instances.

Afin de disposer d'une meilleure connaissance des métiers et compétences, l'OEMM :

- approfondira, à partir du bilan social annuel de branche et en lien avec la CPNEFP, ses travaux relatifs aux filières métiers, au suivi spécifique des jeunes et des seniors, des personnes en situation de handicap, et de l'égalité professionnelle ;
- mènera, à la demande de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences ;
- identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences techniques propres à chaque métier, les compétences transverses nécessaires à développer pour répondre à l'évolution des activités et métiers de la branche mutualité ;

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. »

#### **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 »**

L'article 9.14 de la convention collective de la mutualité « Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM » est renuméroté article 9.12.

#### **Article 11 | Suppression de l'article 9.13 de la convention collective de la mutualité**

L'article 9.13 de la convention collective de la mutualité est intégralement supprimé.

#### **Article 12 | Dispositions diverses**

##### **Article 12.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

La formation professionnelle et l'alternance étant des sujets intéressant l'ensemble des salariés de la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, quel que soit leur volume d'effectifs salariés.

##### **Article 12.2 | Suivi de l'avenant**

Les parties signataires conviennent de procéder, au plus tard à l'issue de sa troisième année d'application et au vu des informations transmises notamment par l'OPCO cohésion sociale – Uniformation 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.

##### **Article 12.3 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se réunir au plus tard fin 2023 pour faire le point sur les incidences de son application.

##### **Article 12.4 | Durée. Date d'entrée en vigueur**

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

## **Article 12.5 | Formalités de dépôt. Extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du/de la ministre chargé du travail (à ce jour, articles 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 avenant.

*Fait à Paris, le 16 avril 2021.*

### Attendus pédagogiques de l'action de formation obligatoire « Environnement mutualiste » prévue à l'article 9.1.3.2

L'action de formation obligatoire visée par la présente convention doit répondre aux attendus suivants :

- connaître l'histoire et les fondements de la mutualité en France, et plus largement le système français de protection sociale ;
- comprendre comment la culture mutualiste impacte au quotidien les missions des salariés du groupe mutualiste.

L'action de formation devra notamment permettre aux salariés de :

- découvrir l'organisation du système français de la protection sociale, et le fonctionnement de la sécurité sociale, l'articulation avec la mutualité, ainsi que de manière générale son rattachement à l'économie sociale et solidaire (culture, valeurs, histoire et fondations) ;
- connaître l'organisation de la mutualité, identifier ses spécificités et son fonctionnement ;
- avoir une vision globale et cohérente de l'action de la mutualité dans la société française depuis ses fondements jusqu'à ce jour ;
- prendre conscience de la différence entre la réalisation de sa mission au sein d'une structure mutualiste et le secteur privé lucratif et comprendre la complémentarité et les synergies entre livre II et livre III ;
- mettre en lumière les facteurs de différenciation du secteur mutualiste dans sa pratique quotidienne (actions de prévention, actions sociales etc.).

À titre indicatif, dans le cadre du catalogue 2021, l'action de formation relative à l'environnement mutualiste répondant aux attendus prévus à l'annexe précitée est d'une durée de 7 heures.