Brochure n° 3300 | Convention collective nationale

IDCC : **2128** | **MUTUALITÉ**

Avenant n° 37 du 23 juin 2026
relatif au dialogue social et au financement du paritarisme

NOR : *ASET2650824M*

IDCC : *2128*

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu d'ouvrir des négociations relatives au dialogue social et au financement du paritarisme au niveau de la branche mutualité.

Ils réaffirment, par le présent avenant, leur attachement à un dialogue social de qualité, condition essentielle au développement des organismes mutualistes, à la protection des salariés et à la cohésion sociale au sein de la branche.

En premier lieu, l'objet de cet avenant consiste en une révision des dispositions conventionnelles relatives au financement du paritarisme applicable au sein de la branche mutualité en augmentant pour les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les moyens syndicaux octroyés à ce niveau. Les partenaires sociaux se sont ainsi accordés sur l'importance de la négociation collective au niveau de la branche professionnelle.

Les moyens syndicaux accordés au niveau de la branche professionnelle ont en effet vocation à soutenir et à renforcer le dialogue social, en facilitant la conduite des négociations collectives et en contribuant à leur bon déroulement.

Profondément convaincus que pour assurer une meilleure lisibilité des dispositions relatives au dialogue social dans la branche mutualité, il était nécessaire pour les partenaires sociaux d'intégrer les dispositions relatives au financement du dialogue social au sein même de la convention collective de la mutualité.

L'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 jusqu'alors applicable octroyait un budget annuel en euros à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ces dernières ont exprimé le fait que ce système présentait plusieurs contraintes limitant son utilisation.

Les partenaires sociaux ont donc ainsi convenu que les moyens syndicaux alloués aux travaux de branche correspondent, dans la cadre du présent avenant, à un droit de tirage exprimé en journées d'absence réparties entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche conformément à la représentativité de chacune. Ces journées d'absences pourront être fractionnées en demi-journées d'absence.

Ensuite, les partenaires sociaux se sont accordés sur la révision de certaines dispositions des chapitres II et III de la convention collective de la mutualité, en mettant l'accent sur les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel ainsi que sur l'articulation et l'équilibre entre l'activité professionnelle des salariés mandatés et l'exercice de leur mandat.

Les partenaires sociaux ainsi ont convenu de rassembler l'ensemble des dispositions conventionnelles de branche relatives à ces sujets au sein de la convention collective de la mutualité.

Ainsi, le présent avenant a pour objet :

– de se substituer à l'accord de branche relatif au financement du dialogue social en date du 9 novembre 2018 ;

– de clarifier les règles de prise en charge de la rémunération et des remboursements de frais engagés dans le cadre des temps dédiés aux travaux paritaires ;

– de procéder à des modifications de divers articles de la convention collective de la mutualité.

Partie I Dialogue social au niveau de la branche et financement du paritarisme

Article 1er | *Modification de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité « Règles de prise en charge des temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité »*

L'accord de branche relatif au financement du dialogue social en date du 9 novembre 2018 ainsi que l'article 2.8 de la CCN sont intégralement supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

> « 2.8. Moyens syndicaux pour le dialogue social au niveau de la branche mutualité et financement du paritarisme
>
> Des moyens syndicaux sont dédiés annuellement au dialogue social de la branche mutualité aux organisations syndicales reconnues représentatives à ce niveau.
>
> L'objet et les modalités de fonctionnement de ces derniers sont définis par les articles suivants.

2.8.1. Moyens annuels accordés aux organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité

Les moyens syndicaux annuels visés à l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité sont régis par les dispositions suivantes :

a) Moyens syndicaux annuels

Les moyens syndicaux annuels mis à disposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche mutualité sont issus de deux sources de financement distinctes :

– d'une part, par une partie des cotisations que l'ANEM encaisse auprès de ses adhérents.

L'ANEM dédie au titre d'une année civile N une part de ses cotisations encaissées auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N–2. La part desdites cotisations est fixée à dix-neuf (19) % ;

– d'autre part, par un versement effectué par l'AGFBM. Cette source de financement est détaillée ci-dessous ainsi qu'à l'article 2.9 de la présente convention.

b) Répartition des moyens syndicaux globaux entre deux enveloppes : la dotation en jours syndicaux de branche et la dotation de fonctionnement

Les moyens syndicaux annuels globaux sont scindés en deux enveloppes distinctes :

– la première, dénommée "dotation en temps syndical de branche", correspond au financement d'un droit de tirage exprimé en journée ou demi-journée d'absence selon les modalités décrites dans le présent article. Elle s'élève à la hauteur de neuf (9) % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N–2. En sus, cette enveloppe est complétée par un versement de l'AGFBM tel que précisé ci-après ainsi qu'à l'article 2.9 de la convention collective de la mutualité ;

– la deuxième, dénommée "dotation de fonctionnement", correspond aux remboursements de frais occasionnés selon les modalités décrites dans le présent accord. Elle s'élève à la hauteur de dix (10) % des cotisations encaissées par l'ANEM auprès des mutuelles adhérentes au titre de l'année N–2.

c) Répartition des deux enveloppes entre organisations syndicales représentatives au niveau de la branche

La dotation en temps syndical de branche et de la dotation de fonctionnement sont répartis chacun (soit arrondi à l'entier le plus proche pour les jours, soit arrondi à l'euro) entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au prorata de leur représentativité arrêtée par le ministre compétent. En d'autres termes, chacune de ces organisations a droit à une quote-part, dont le nombre de jours ou le montant est fixé en fonction de son taux de représentativité au niveau de la branche.

2.8.2. Régime de la dotation en temps syndical de branche

a) Objet de la dotation en temps syndical de branche

La dotation en temps syndical de branche correspond à un droit de tirage exprimé en jours qui vient compléter le temps syndical correspondant à la participation aux instances de branche (CPPNI, CPNEFP et OEMM) et aux groupes de travail paritaires convoqués par l'ANEM conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective de la mutualité. Il est précisé que les journées ou demi-journées d'absence doivent coïncider avec l'horaire habituel de travail du salarié mandaté souverainement

par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Ces journées ou demi-journées d'absence doivent être utilisées pour :

– préparer les travaux paritaires de la branche mutualité effectués dans le cadre des trois instances paritaires : CPPNI, CPNEFP et OEMM ;

– participer à l'activité de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité et/ou de l'organisation syndicale confédérale dont il relève ;

– le cas échéant, participer à des réunions plurilatérales à l'initiative de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité.

Il est précisé que la dotation en temps syndical de branche ne peut être utilisée que dans les hypothèses où le salarié ne bénéficie pas par ailleurs d'une autorisation d'absence assortie d'un droit à maintien de rémunération par l'employeur ou une prise en charge de la rémunération dans le cadre d'un dispositif spécifique.

b) Fixation du droit de tirage en jours

Le quantum annuel du droit de tirage des moyens syndicaux exprimé en jours est fixé pour une durée de quatre ans correspondant à la durée d'un cycle de représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche. Dès lors, à l'issue d'un cycle, la règle de calcul énoncée ci-dessous s'appliquera de nouveau à compter du 1er janvier suivant la publication du nouvel arrêté de représentativité sur la base des données N–2.

Concernant le cycle actuel de représentativité, le droit de tirage global est fixé à 2 168 jours annuels répartis entre les cinq organisations syndicales représentatives de la branche en fonction de leur représentativité telle que fixée par l'arrêté du 27 novembre 2025 (*JORF* n° 0297 du 19 décembre 2025).

Ce droit de tirage fixé à un plafond de 2 168 jours annuels a été obtenu en application de la règle de calcul suivante :

Plafond global annuel en jours = B / SR / 2

Étant précisé que :

B = correspond au budget global étant précisé qu'il est composé d'un premier tiers correspondant aux 9 % des cotisations encaissées auprès des mutuelles adhérentes à l'ANEM au titre de l'année N–2 complété par un financement AGFBM pour les deux autres tiers ;

SR = le salaire de référence de la branche mutualité pour une demi-journée, calculé sur la base de l'enquête salariale relative à l'année N–2 et majoré par un coefficient établi à 1,2 pour correspondre environ à du salaire brut chargé.

Ce nombre de jours global est réparti entre les organisations syndicales représentatives de la branche sur la base de leur représentativité respective (cf. exemple en annexe 1 du présent avenant).

Le montant de la participation annuelle au financement du paritarisme est quant à lui prévu par l'article 2.9 de la convention collective de la mutualité.

c) Modalités de fonctionnement de la dotation en temps syndical de branche

Dans la limite de son plafond, la dotation en temps syndical de branche est un droit de tirage exprimé en jours qui se matérialise par une autorisation d'absence forfaitaire et indivisible d'une journée ou demi-journée, assimilée à du travail effectif, et dont bénéficient les salariés souverainement mandatés par une organisation syndicale représentative au sein de la branche.

Il est précisé que l'employeur n'est pas fondé à demander au salarié qui l'informe de l'utilisation de ce droit syndical le motif en lien avec l'exercice de son mandat à l'origine de son absence.

L'employeur doit être informé par le salarié concerné de la mise en application de la dotation en temps syndical de branche, sauf circonstance exceptionnelle caractérisée, au moins huit (8) jours calendaires précédant la date de son absence.

Dans ces conditions, l'employeur assure alors le maintien de la rémunération et des cotisations sociales associées au bénéfice du salarié concerné et jouit d'un droit à remboursement par l'ANEM (à savoir que ledit remboursement est financé à hauteur de 1/3 par l'ANEM et à hauteur de 2/3 par l'AGFBM), limité au montant du salaire de référence tel que défini par le présent article et en vigueur à la date de la journée d'absence concernée par le remboursement. Lorsque le salaire journalier du salarié mandaté concerné est supérieur à ce salaire de référence, la différence reste à la charge définitive de l'employeur. La demande de remboursement doit être effectuée dans un délai de quarante (40) jours calendaires suivant la date d'absence du salarié concerné. Les informations relatives aux conditions, aux modalités et à la forme pour qu'un employeur produise cette demande de remboursement sont adressées par l'ANEM à ses adhérents et, quoi qu'il en soit, sont accessibles sur son site internet.

L'ANEM s'engage à assurer une information auprès :

– des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pour leur permettre un suivi effectif de la dotation en temps syndical de branche restante ;

– des organismes mutualistes, sur le plafond annuel du droit de tirage fixé à chaque nouveau cycle de représentativité, ainsi que la répartition entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche s'engagent à ne pas solliciter d'autorisations d'absence au-delà du droit de tirage annuel dont elles bénéficient en application des présentes dispositions.

d) Report à nouveau de la dotation en temps syndical de branche non utilisé

Si la dotation en temps syndical de branche fait apparaître au 31 janvier de l'année N + 1 un solde positif de l'exercice au titre de l'année N, ce solde fera l'objet d'un report sur l'enveloppe des moyens syndicaux de l'année N + 1, dans la limite de dix (10) % du nombre de jours de la seule dotation en temps syndical de branche l'année N, sans cumul possible au-delà d'une année. Il est précisé que ce maximum de 10 % s'exprime en jours (arrondis à l'entier le plus proche) et par organisation syndicale représentative en partant du nombre de jours d'absence octroyés en début d'année en application du présent article. En d'autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, la dotation en temps syndical de branche d'une année N ne saurait dépasser cent dix (110) % du nombre de jours alloué au titre de la dotation en temps syndical de branche de cette même année. Si un report à nouveau est effectué au titre de l'année N – 1 sur le budget de l'année N, alors ledit report est consommé avant le 30 juin de l'année N.

2.8.3. Régime de la dotation de fonctionnement

a) Objet de la dotation de fonctionnement

La dotation de fonctionnement constitue un droit de tirage destiné à couvrir les frais engagés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité dans le cadre de son activité syndicale, à l'exclusion de la masse salariale et des cotisations sociales associées.

Elle peut notamment être mobilisée pour :

– participer à des réunions ou rencontres à l'initiative de l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche mutualité, ou à l'initiative d'un autre acteur du dialogue social dès lors que l'objet de la réunion ait un lien avec le secteur mutualiste ;

– se doter de documentations, d'outils et d'expertises (telle que juridique) faisant l'objet d'une facture établie par un tiers en lien avec les travaux paritaires de la branche mutualité ;

– participer à l'activité de l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche mutualité et/ou de l'organisation syndicale confédérale ou union syndicale dont le salarié relève ;

– participer à des formations en lien avec les travaux de la branche ou l'exercice de l'activité syndicale ou plus généralement le développement des compétences des représentants syndicaux.

Il est précisé que la dotation de fonctionnement ne peut être utilisée que dans les hypothèses où un texte ne crée pas par ailleurs une prise en charge des frais dans le cadre d'un dispositif spécifique. Par exception, les frais peuvent s'imputer sur la dotation de fonctionnement pour leur part dépassant les barèmes de remboursement de l'ANEM lorsque le dépassement est pris en charge par l'organisation syndicale représentative au bénéfice du salarié qu'elle mandate.

b) Modalités de fonctionnement de la dotation de fonctionnement

Dans la limite de son montant, la dotation de fonctionnement est un droit de tirage qui se matérialise par un versement au bénéfice d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pour les objets visés à l'article précédent.

La dotation est versée en deux ou trois fois, selon les modalités suivantes :

– un premier versement de cinquante (50) % intervient le 15 février de l'année N, au titre d'une avance de fonctionnement ;

– un éventuel deuxième versement de vingt-cinq (25) % intervient au plus tard le 10 octobre de l'année N, à la double condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche le demande et qu'elle adresse, au plus tard le 31 août de l'année N, l'ensemble des éléments justifiant l'utilisation des sommes versées au titre du premier versement de cinquante (50) % ;

– un ultime versement correspondant au solde de la dotation de fonctionnement est opéré au plus tard le 28 février de l'année N + 1, à condition que l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche produise, auprès de l'ANEM au plus tard le 31 janvier de l'année N + 1, l'intégralité des justificatifs portant sur l'ensemble des dépenses de l'année N, le cas échéant non encore communiqués.

À défaut de communication des justificatifs dans les délais et sous réserve des règles régissant le report à nouveau de la dotation de fonctionnement, la quote-part de la dotation de fonctionnement demeure la pleine et entière propriété de l'ANEM sans qu'aucun droit ne puisse s'exercer sur celle-ci.

Les justificatifs sont adressés à l'ANEM par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Ces dernières sont invitées à transmettre régulièrement à l'ANEM les justificatifs mentionnés ci-après.

Les justificatifs de dépenses sont adressés par les organisations syndicales à l'ANEM sous la forme suivante :

– une note de frais par événement ou dépense reprenant *a minima* les informations suivantes : date de l'événement, nature de l'événement, nom du représentant syndical concerné, organisation syndicale, nature des frais, montants des frais ;

– une copie du ou des justificatifs correspondants (factures, tickets de caisse…) ;

– un tableau récapitulatif général, dont une trame est fournie par l'ANEM aux organisations syndicales avant le 15 janvier de chaque année civile, compilant les notes de frais et reprenant les informations suivantes : date de l'événement, nature de l'événement, nom du représentant syndical concerné, organisation syndicale, nature des frais, montants des frais, part de ces frais remboursée par l'organisation syndicale.

À défaut de respecter les formes requises, les montants sont considérés comme non justifiés et ne peuvent donc pas être imputés sur la dotation de fonctionnement.

Sous réserve des règles régissant le report à nouveau de la dotation de fonctionnement, les sommes non justifiées par les organisations syndicales représentatives demeurent la pleine et entière propriété de l'ANEM, sans qu'aucun droit ne puisse s'exercer sur celles-ci.

Concernant les frais déjà pris en charge sur le budget de l'ANEM qui seraient imputés sur cette dotation de fonctionnement pour leur part dépassant le barème ANEM, les montants indiqués dans la note de frais ainsi que ceux reportés dans le tableau récapitulatif doivent indiquer expressément la part déjà remboursée par l'ANEM.

c) Report à nouveau de la dotation de fonctionnement

Si la dotation de fonctionnement fait apparaître au 31 janvier de l'année N + 1 un solde positif de l'exercice au titre de l'année N, ce solde fera l'objet d'un report sur la dotation de fonctionnement de l'année N + 1, dans la limite de trente (30) % du montant de la seule dotation de fonctionnement l'année N, sans cumul possible au-delà d'une année. En d'autres termes, quel que soit le précédent report à nouveau, la dotation de fonctionnement d'une année N ne saurait dépasser cent trente (130) % du montant alloué au titre de la dotation de fonctionnement de cette même année en application du présent article. Si un report à nouveau est effectué au titre de l'année N – 1 sur le budget de l'année N, alors ledit report est consommé avant le 30 juin de l'année N. »

Article 2 | *Suppression de l'article 9.12 et création de l'article 2.9 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.12 de la CCN est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.9. Participation annuelle au financement du dialogue social de branche

Le financement nécessaire au fonctionnement global des instances de la branche mutualité est assuré par une participation annuelle versée à l'association paritaire nationale créée à cet effet. Cette dernière peut déléguer la collecte des fonds à l'organisme de son choix.

Le montant de cette participation est fixé :

– au titre de l'année 2026 : à 0,042 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre de l'année 2026 ;

– au titre de l'année 2027 et des années ultérieures : à 0,05 % de la masse salariale brute des entreprises mutualistes relevant de la présente convention, calculée au 31 décembre 2027.

Les partenaires sociaux précisent que la collecte effectuée par le tiers collecteur en charge due au titre de l'année 2027 sera assise sur le 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 de l'année 2027.

Elle devra être acquittée dans les règles définies par le tiers collecteur. »

Article 3 | *Création de l'article 2.10 et modification de l'annexe 8 à la convention collective de la mutualité*

L'article 2.10 de la convention collective de la mutualité est rédigé ainsi :

« 2.10. Règles de prises en charge des temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité et remboursement des frais

2.10.1. Prise en charge des temps dédiés au dialogue social

Les temps dédiés au dialogue social au niveau de la branche mutualité font l'objet des règles de prise en charge dans les conditions définies au présent article.

a) CPPNI

L'article 18.1 de la convention collective de la mutualité consacre une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Les articles 2.8 et 18.3 de la convention collective de la mutualité fixent les règles d'indemnisation des membres qui participent à cette commission. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales sont donc reprises ci-dessous pour la commission. Elles sont complétées par les règles de prise en charge concernant les travaux des organisations syndicales dédiés à la préparation des CPPNI ainsi qu'aux groupes de travail mis en place par la CPPNI :

CPPNI	Commission	Travaux préparatoires	Groupes de travail paritaires [1]
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Dotation de jours syndicaux de branche	Employeur
Remboursement des frais	ANEM	Dotation de fonctionnement	ANEM

[1] Visés à l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité.

b) CPNEFP

L'article 9.10 de la convention collective de la mutualité consacre une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle qui se réunit *a minima* trois fois par an. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies comme suit :

CPNEFP	Commission et réunions préparatoires convoquées	Travaux préparatoires	Groupes de travail paritaires [1]
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Dotation de jours syndicaux de branche	Employeur
Remboursement des frais	AGFBM [2]	Dotation de fonctionnement	AGFBM

[1] Visés à l'article 9.10 de la convention collective de la mutualité.
[2] Le remboursement est effectué par l'ANEM au titre du budget dédié à la CPNEFP.

Concernant les groupes de travail qui seraient décidés en CPNEFP, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

c) OEMM

L'article 9.11 de la convention collective de la mutualité consacre un observatoire de l'emploi et des métiers (OEMM). Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à y siéger ou à participer à des travaux dans ce cadre sont définies comme suit :

OEMM	Réunion plénière	Travaux préparatoires	Groupes de travail paritaires [1]
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Dotation de jours syndicaux de branche	Employeur
Remboursement des frais	AGFBM [2]	Dotation de fonctionnement	AGFBM

[1] Visés à l'article 9.11 de la convention collective de la mutualité.
[2] Le remboursement est effectué par l'ANEM au titre du budget dédié à l'OEMM.

Concernant les groupes de travail qui seraient décidés par l'OEMM, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

d) Participation aux jurys CQP

L'article 9.9.1 de la convention collective de la mutualité met en place des certificats de qualification professionnelle reconnue et délivrée dans le cadre de la branche. Le processus de validation est assuré par une présentation des candidats devant un jury paritaire. Les règles de prise en charge des rémunérations et de remboursement des frais engagés par les membres des organisations syndicales amenés à participer au jury ou à sa journée de préparation sont définies comme suit :

Jurys CQP	Jury	Temps dédié à la préparation
Prise en charge de la rémunération	Employeur	Employeur
Remboursement des frais	OPCO sur fonds conventionnels selon les critères définis par la CPNEFP	OPCO sur fonds conventionnels selon les critères définis par la CPNEFP

Concernant la politique de certification de la branche mise en œuvre dans le cadre des jurys CQP, les partenaires sociaux se réservent la possibilité de décider d'une prise en charge des rémunérations et/ou des frais, dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et dans la limite des fonds mutualisés disponibles. Une telle décision est prise par la CPNEFP.

e) Autres commissions

Les prises en charge des rémunérations et frais des membres de la commission de conciliation (art. 18.2 de la convention collective de la mutualité) ainsi que de la commission de suivi du régime de prévoyance (visée aux articles 15.2.5 et 15.2.6 de la convention collective de la mutualité) obéissent aux mêmes règles de prise en charge que pour les membres de la CPPNI.

Il en est de même de la commission paritaire réunie en formation restreinte afin d'étudier les demandes de financement sur le fonds de solidarité prévu à l'article 15.2.5 de la convention collective de la mutualité.

Sont également visées les commissions paritaires qui pourraient être créées postérieurement à la signature du présent accord.

f) Autres instances paritaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche en application de l'article 2.7.2 de la convention collective de la mutualité bénéficie d'une prise en charge de sa rémunération par l'employeur qui peut, si les règles propres aux institutions paritaires visées par ce texte le prévoient, leur en demander le remboursement. Les frais engagés sont soit remboursés par l'institution paritaire, soit pris en charge sur la dotation de fonctionnement.

g) Temps de déplacement

Les partenaires sociaux précisent que les temps de déplacement afférents à l'une des instances susmentionnées et convoquées par l'ANEM sont pris en charge conformément aux règles applicables pour les réunions convoquées par l'employeur au sein de la structure à laquelle appartient le salarié mandaté.

2.10.2. Remboursement de frais

Le présent article a pour objet de fixer les modalités et les montants des remboursements effectués directement par l'ANEM auprès des salariés souverainement mandatés par leurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Sont éligibles à ce remboursement, dans les conditions et limites fixées ci-après, les frais engagés pour participer à des travaux paritaires donnant lieu à convocation par l'ANEM et qui ne sont pas imputables sur la dotation de fonctionnement attribuée aux organisations syndicales en application de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité. »

L'annexe 8 de la convention collective de la mutualité est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe 8 Procédures et barèmes de remboursements des frais dans le cadre du dialogue social de la branche

Principe

La présente annexe a pour objet de fixer les modalités et les montants des remboursements effectués directement par l'ANEM auprès des salariés souverainement mandatés par leurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Sont éligibles à ce remboursement, dans les conditions et limites fixées ci-après, les frais engagés pour participer à des travaux paritaires donnant lieu à convocation par l'ANEM qui ne sont pas imputables sur la dotation de fonctionnement attribuée aux organisations syndicales en application de l'article 2.10 de la convention collective de la mutualité.

Montants

Sont remboursés, dans les limites fixées ci-dessous, les frais suivants :

■ Indemnités de petits déplacements :

Ces frais correspondent aux trajets effectués en métro, train de banlieue, RER, taxi (etc.) et sont remboursés au réel dans la limite de 50 euros.

■ Indemnités pour grands déplacements (train grande ligne et avion) :

Ces frais correspondent aux trajets qui ne peuvent être effectués par un autre moyen que via un train grande ligne ou par avion et sont remboursés au réel :

– concernant le train, à hauteur du prix du billet sur la base du tarif de seconde classe ;

– concernant l'avion, à hauteur du prix du billet, dans la limite de 200 €. Si le coût du billet est supérieur à ce montant, le remboursement est conditionné à un accord préalable de l'ANEM.

■ Indemnités kilométriques :

Ces frais, liés à l'utilisation d'un véhicule personnel, sont remboursés selon le barème fiscal en vigueur.

■ Hébergement :

Ces frais sont remboursés dans la limite de 175 euros par nuitée, hors taxe de séjour, petit-déjeuner inclus en Île-de-France.

■ Restauration :

Ces frais, correspondant à un déjeuner ou à un dîner, sont remboursés dans la limite de 35 euros par repas.

■ Petits-déjeuners :

Ces frais correspondent à un petit-déjeuner, pour les salariés souverainement mandatés n'ayant pas bénéficié d'une prise en charge d'un hébergement dans la limite de 8 euros par petit-déjeuner.

Justificatif

Ces remboursements sont subordonnés à la fourniture des pièces justificatives correspondantes (factures, tickets de caisse…)

Modalités de versement

L'ensemble de ces remboursements sont nominatifs, les versements étant effectués par l'ANEM sous la forme d'un virement ou d'un chèque. »

Article 4 | *Modification des articles 9.9.1 et 9.10 de la convention collective de la mutualité*

L'article 9.9.1 de la convention collective de la mutualité est modifié comme suit uniquement en son dernier alinéa :

« 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 2.10.1.*d* de la présente convention, 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. »

L'article 9.10 de la convention collective de la mutualité est modifié comme suit uniquement en son dernier alinéa :

« 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 2.10.1.*b* de la présente convention. »

Article 5 | *Modification de l'article 18.3 de la convention collective de la mutualité*

L'article 18.3 de la convention collective de la mutualité est réécrit comme suit :

« 18.3. Indemnisation des membres

Les représentants des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche qui sont amenés à siéger au sein des commissions visées au présent chapitre ou des groupes de travail paritaires mis en place par ces mêmes commissions bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée et assimilée à du temps de travail effectif.

Les rémunérations et frais sont pris en charge dans les conditions et limites fixées par l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité, dans la limite de quatre représentants par organisation susvisée concernant ces commissions, et dans la limite de deux représentants par organisation susvisée concernant ces groupes de travail paritaires, hors disposition spécifique prévue par un texte. Le temps passé dans ces commissions et ces groupes de travail paritaires ne s'impute pas sur le congé prévu à l'article 2.5 de la convention collective de la mutualité. »

Partie II Dialogue social au niveau local

Article 6 | *Modification de l'article 2.2 de la convention collective de la mutualité « Condition d'exercice du droit syndical »*

L'article 2.2 de la convention collective de la mutualité est modifié par les dispositions suivantes :

« 2.2. Dispositions générales

Les activités syndicales dans les organismes s'exercent conformément à la loi.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les organismes mutualistes devront notamment accorder aux organisations syndicales toutes les facilités nécessaires pour la diffusion d'informations au personnel, telles que des affichages sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du CSE, la distribution de publications syndicales librement diffusées aux salariés de la structure dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail ainsi que via les outils numériques de l'organisme, s'ils existent.

Un accord d'entreprise peut également définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. Les partenaires sociaux encouragent la négociation d'un tel accord au sein des organismes mutualistes. »

Article 7 | *Modification de l'article 2.3 de la convention collective de la mutualité « Utilisation des outils numériques »*

L'article 2.3 de la CCN est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.3. Utilisation des outils numériques

Les parties signataires de la convention collective nationale conviennent de l'intérêt, pour le développement du dialogue social, de l'accès des organisations syndicales et des IRP aux outils numériques. De même, les partenaires sociaux de branche

soulignent la nécessité d'intégrer des réflexions relatives à l'utilisation de l'intelligence artificielle et de ses effets, tant dans les travaux de branche que dans le dialogue social au niveau des organismes mutualistes.

Dans le cadre du respect des accords d'entreprise existants et des dispositions légales applicables, à titre informatif à date l'article L. 2142-6 du code du travail, la convention collective fixe les principes généraux d'utilisation des outils numériques dont les modalités d'application doivent être déclinées par accords d'entreprise ou, à défaut, par accords avec le comité social et économique. Les organismes mutualistes sont par ailleurs incités à conclure des chartes d'utilisation destinées à prévoir tout risque de contestation ou de conflit.

Les principes généraux dans lesquels s'inscrit la négociation d'entreprise sont les suivants :

– mise à disposition de moyens matériels : matériel informatique permettant l'utilisation de la messagerie et d'internet, imprimante, ligne téléphonique. La formation du responsable désigné par l'organisation syndicale et/ou par l'IRP à l'utilisation des outils numériques est prise en charge par l'entreprise, de même que les coûts de fonctionnement des matériels mis à disposition. Chaque organisation syndicale et/ou les IRP doivent désigner un responsable "outils numériques" ;
– conditions et modalités d'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales implantées dans l'organisme et/ou des IRP pour communiquer tant en interne qu'en externe, en ce qui concerne les moyens mis en œuvre pour garantir la confidentialité des échanges électroniques ainsi que les moyens garantissant la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message ;
– création d'un espace d'information syndicale facilement accessible pour les salariés, c'est-à-dire sans que ces derniers n'aient besoin d'avoir recours à de multiples étapes de navigation pour y accéder, sur l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. La négociation portera sur les règles applicables quant au contenu des pages, les conditions d'accès par les salariés à l'information syndicale, notamment en termes de confidentialité, ainsi que sur les contraintes techniques devant être respectées ;
– conditions et modalités d'application relatives au respect des règles applicables en matière de protection des données personnelles ;
– intégration éventuelle de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre du dialogue social. Dans l'hypothèse où l'accord d'entreprise prévoit des dispositions sur l'utilisation de l'intelligence artificielle, les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à mettre en place des formations ou sensibilisations sur le sujet et pour les négociateurs, à l'initiative de la direction. »

Article 8 | *Modification de l'article 2.4 de la convention collective de la mutualité « Crédit d'heures »*

L'article 2.4 de la convention collective de la mutualité est modifié par les dispositions suivantes :

« 2.4. Crédit d'heures

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

modalités de cette prise en compte sont définies par la voie de la négociation d'accords collectifs.

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

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

Article 9 | *Création de l'article 2.11 de la convention collective de la mutualité « Congé de formation économique sociale environnementale et syndicale »*

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un article 2.11 relatif au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESE) rédigé ainsi :

« 2.11. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESE)

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent que le salarié dispose de la liberté de choisir le centre au sein duquel il va réaliser ledit congé dans le respect des dispositions légales.

À titre informatif, les partenaires sociaux précisent que la liste des centres et instituts dont les stages et sessions ouvrent droit aux congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est établie par arrêté du ministre chargé du travail pris après avis des organisations syndicales de salariés mentionnées au 3° de l'article L. 2135-12 du code du travail.

Il est également rappelé que les organisations syndicales représentatives sur le plan national figurent au sein de cet arrêté.

Par ailleurs, les partenaires sociaux précisent que, dans le cadre du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, une journée entière de formation pour les salariés correspond à une journée de travail, et ce peu importe la durée du travail applicable dans l'organisme. »

Article 10 | *Modification de l'article 3 de la convention collective de la mutualité « Représentation du personnel »*

L'intégralité de l'article 3 de la convention collective de la mutualité est réécrit comme suit :

« 3.1. Représentation du personnel

La désignation ou l'élection, la durée des fonctions et les attributions des membres du CSE sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Souhaitant assurer la représentation de l'ensemble des salariés, les partenaires sociaux signataires de la présente convention incitent les organismes à procéder dans le cadre des élections du CSE, et selon des modalités à définir par voie d'accord d'entreprise, au rattachement des établissements dont les effectifs sont inférieurs à ceux prévus par la loi.

De même, ils incitent les organismes à prendre en compte, par la voie de la négociation d'accords collectifs, l'existence de sites multiples et ses incidences sur le fonctionnement des CSE et sur l'exercice des mandats.

3.2. Exercice des mandats

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel s'inscrit dans le cadre des principes généraux édictés à l'article 2.1 de la présente convention collective. Les salariés détenteurs d'un mandat électif bénéficient, dans les mêmes conditions que ceux détenteurs d'un mandat syndical, des dispositions de l'article 2.6.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il doit être permis aux salariés exerçant un mandat d'utiliser leurs heures de délégation dans le respect de la législation en vigueur.

3.3. Financement des activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles des CSE est assuré par une contribution minimum de 0,8 % de la masse salariale brute.

Cette contribution s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement.

3.4. Représentant des salariés au conseil d'administration de l'organisme

Dans les organismes de 50 salariés et plus, la représentation du personnel au conseil d'administration est régie par les dispositions légales applicables, à titre informatif à date, l'article L. 114-16-2 du code de la mutualité.

Dans les organismes de moins de 50 salariés, un représentant du personnel assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative. Les modalités de désignation de ce représentant sont définies par les statuts de l'organisme. »

Partie III Articulation du mandat et de l'activité professionnelle

Article 11 | *Modification de l'article 2.6 de la convention collective de la mutualité*

L'intégralité de l'article 2.6 de la convention collective de la mutualité est réécrit comme suit :

« 2.6. Évolution professionnelle des salariés investis d'un mandat syndical et/ou électif

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

2.6.1. Entretien de début de mandat et modalités d'exercice des mandats

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

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

a) Entretien de début de mandat

Au début de son mandat, le titulaire d'un mandat syndical et/ou électif bénéficie d'un entretien individuel portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Cet entretien doit se dérouler au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise du mandat. Les partenaires sociaux précisent que le salarié mandaté reste libre de participer ou non à cet entretien.

En l'absence de modalités pratiques mises en place au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux invitent l'employeur à réaliser cet entretien, en y associant, le cas échéant, le service des ressources humaines dès lors que le temps

consacré à l'exercice du ou des mandats est supérieur à 30 % du temps de travail du salarié.

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

– adaptation temporaire du poste, de la charge de travail ou de l'organisation du travail, en veillant, dans la mesure du temps consacré à l'exercice du poste, à ce que celui-ci conserve un intérêt professionnel. Les partenaires sociaux reconnaissent que la charge de travail directement liée à l'exercice d'un ou plusieurs mandats peut évoluer en cours de mandat. Il convient donc d'en tenir compte dans la mesure du possible tout au long de la durée du mandat ;
– adaptation des objectifs pour les salariés occupant des fonctions soumises à la fixation d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatif.

Les partenaires sociaux conseillent aux organismes mutualistes d'anticiper les impacts organisationnels des absences au poste en lien avec l'exécution d'un mandat. À l'occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien de parcours professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le but de faciliter le déroulement de cet entretien au sein des organismes mutualistes, une trame d'entretien de début de mandat sera proposée par la branche.

b) Accompagnement des managers des salariés titulaires d'un mandat

Les organismes mutualistes sont tenus d'organiser une information à destination des managers comptant dans leur équipe des salariés titulaires d'un mandat syndical et/ou électif qui porterait sur :

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

Un guide pratique à destination du personnel encadrant relatif à la gestion de la présence de salariés mandatés au sein de son équipe sera proposé par la branche. Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à inscrire au sein du catalogue de formation une action de formation en lien avec cette thématique inscrite au sein du catalogue de branche.

2.6.2. Parcours professionnel et formation

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

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

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

lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de formation, CPF…).

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

S'agissant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) prévu par les dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, il est rappelé qu'en vertu des dispositions de l'article 2.11 de la présente convention qu'une journée entière de formation pour les salariés correspond à une journée de travail, et ce peu importe la durée du travail applicable dans l'organisme.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité, au sein de l'observatoire de l'emploi et des métiers en mutualité, ont créé un référentiel d'activités et de compétences mises en œuvre par les représentants du personnel dans le cadre de leur mandat. Ce référentiel est décliné par type de mandat et en différentes catégories de compétences. Celles-ci peuvent présenter un niveau de mobilisation différent selon les situations de représentation (attribution d'une mission de référent, participation à une commission thématique, etc.).

Cet outil constitue une base d'échanges et de réflexions pour le salarié mandaté et l'employeur dans l'accompagnement du parcours professionnel (gestion des emplois et des parcours professionnels, identification des compétences transférables, appui à la certification, mise en lumière de passerelles métiers, etc.). Les fiches présentent ainsi les compétences pouvant être mobilisées ou développées dans le cadre de chaque mandat. Elles constituent des repères et n'impliquent pas l'automaticité de l'acquisition de ces dernières.

Le référentiel pourra ainsi :

– permettre aux salariés mandatés de construire leur réflexion sur leur parcours professionnel ;
– nourrir les échanges entre le salarié mandaté et son employeur lors des entretiens de fin de mandat et/ou les entretiens de parcours professionnels.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent également l'existence des différents dispositifs permettant l'accompagnement des parcours des salariés détenteurs de mandats, ces derniers sont regroupés au sein d'une fiche technique disponible en annexe de l'avenant n° 37.

2.6.3. Garantie de rémunération

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

Ceux-ci ont droit, annuellement à une évolution de leur rémunération au moins égale aux augmentations générales et à l'évolution moyenne des rémunérations des salariés de leur catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. À défaut de tels salariés, la comparaison se fera au vu de l'évolution moyenne des rémunérations dans l'entreprise.

Par rémunération, il faut entendre non seulement le salaire de base mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

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

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

2.6.4. Entretien de fin de mandat

À l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien spécifique de fin de mandat au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, intégrant les compétences éventuellement acquises au titre de son activité élective ou syndicale et précisant les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Les partenaires sociaux précisent que le salarié mandaté reste libre de participer ou non à cet entretien.

En l'absence de modalités pratiques mises en place au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux invitent l'employeur à réaliser cet entretien, en y associant, le cas échéant, le service des ressources humaines dès lors que le temps consacré à l'exercice du ou des mandats était supérieur à 30 % du temps de travail du salarié.

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

Dans le but de faciliter le déroulement de cet entretien au sein des organismes mutualistes, une trame d'entretien de fin de mandat sera proposée par la branche.

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

Cet entretien doit permettre d'identifier les éventuelles perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant :

– les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ;

– les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

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

Les entreprises ne disposant pas de dispositif interne sont invitées à se référer au référentiel paritaire d'activités et de compétences mis en place au niveau de la branche mutualité. Ce dernier peut faire l'objet d'adaptation en fonction des spécificités de chaque structure.

Article 12 | *Modification de l'annexe 6 de la convention collective de la mutualité*

L'annexe 6 de la convention collective de la mutualité est modifiée comme suit :

« Annexe 6 Modalités de mise en œuvre de la garantie d'évolution de la rémunération prévue par l'article 2.6.3

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

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

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base, les avantages en nature et en espèces et tout accessoire de salaire payé directement ou indirectement par

l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. Les mesures résultant de l'application d'un accord d'intéressement ne sont pas comprises.

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

Sont exclues de la base de calcul :

– les primes liées à une sujétion particulière qui ne concerne pas la personne salariée (à titre d'exemple : prime de salissures, travail de nuit, du dimanche…) ;
– les primes exceptionnelles liées à la personne salariée et qui ne sont pas en lien avec l'exécution de la prestation de travail (à titre d'exemple : une prime mariage, ancienneté, médaille du travail…).

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

Il convient donc de :

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

Le salarié, s'il l'estime nécessaire, dispose de la possibilité de demander à l'employeur des informations sur la méthode de calcul de la garantie minimale d'évolution de rémunération.

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

Ainsi :

– il y a lieu de comprendre par "salarié de la même catégorie" les salariés relevant du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi (une subdivision supplémentaire par métiers est possible lorsque les coefficients comprennent des emplois au contenu différent) ;
– dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes répondant à ces conditions (outre la personne salariée concernée), il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification ;
– dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes de même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie socioprofessionnelle du salarié (ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres) ;
– s'il n'y a pas au moins deux salariés de la même catégorie ainsi entendue, il y a lieu de se référer à la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ;
– il y a lieu d'entendre par salariés "d'ancienneté comparable" les salariés entrés dans l'entreprise au cours de la même année civile ;

À défaut, la comparaison est effectuée quelle que soit l'ancienneté, uniquement selon la notion de catégorie ci-dessus explicitée.

■ Les partenaires sociaux proposent à titre d'illustration l'exemple suivant :

Situation de départ :

Un salarié "Y" exerce un mandat de délégué syndical et consacre 100 % de son temps de travail à l'exercice de son mandat.

Lorsque l'employeur effectue la vérification relative à la garantie d'évolution de la rémunération de ses salariés mandatés, la rémunération annuelle brute de "Y" se décompose comme suit :

Élément de rémunération	Montant annuel
Salaire de base	27 600 €
Prime variable liée à l'activité	2 400 €
Prime de travail de nuit (sujétion liée à l'emploi)	600 €
Total	**30 000 €**

Élément exclu :

La prime de travail de nuit (600 €) est liée à une sujétion particulière qui ne concerne pas la situation du salarié. Elle est écartée de la base de calcul. Le total pris en compte est donc de 30 000 € (et non 30 600 €).

Le panel de comparaison :

L'employeur identifie 4 salariés de la même catégorie professionnelle et d'ancienneté comparable. Les salariés n'ayant bénéficié d'aucune augmentation sont inclus dans le calcul.

On décompose la rémunération de chacun et on identifie, élément par élément, les augmentations appliquées sur l'année.

Augmentations du salaire de base :

Salarié	Augmentation du salaire de base
Salarié A	+ 5,0 %
Salarié B	+ 4,0 %
Salarié C	+ 0,0 % (pas d'augmentation)
Salarié D	+ 7,0 %

Taux moyen : (5,0 + 4,0 + 0,0 + 7,0) / 4 = + 4,0 %.

Augmentations de la prime variable :

Salarié	Augmentation de la prime variable
Salarié A	+ 2,0 %
Salarié B	+ 0,0 % (pas d'augmentation)
Salarié C	+ 6,0 %
Salarié D	+ 4,0 %

Taux moyen : (2,0 + 0,0 + 6,0 + 4,0) / 4 = + 3,0 %.

Application des taux moyens à la rémunération de "Y" :

Élément	Montant de départ	Taux moyen	Montant garanti
Salaire de base	27 600 €	+ 4,0 %	28 704 €
Prime variable	2 400 €	3,0 %	2 472 €
Total	**30 000 €**		**31 176 €**

Résultat :

À l'issue de la vérification, la rémunération annuelle brute garantie du salarié mandaté "Y" s'élève à 31 176 €, soit 2 598 € bruts par mois (contre 2 500 € bruts au départ). L'application d'un taux distinct par élément (4,0 % sur le salaire de base, 3,0 % sur la prime variable).

Cette garantie constitue un minimum. Si le salarié "Y" a déjà bénéficié d'augmentations en cours de l'année sur l'un ou l'autre de ces éléments, celles-ci s'imputent sur le montant garanti : l'employeur verse alors le seul complément nécessaire pour atteindre les montants garantis ci-dessus. Si les augmentations déjà perçues les dépassent, aucun rattrapage n'est dû.

Partie IV Dispositions diverses

Article 13 | *Dispositions diverses*

Article 13.1 | *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le dialogue social et son financement étant un sujet 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 13.2 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de se réunir un an après l'entrée en vigueur du présent avenant pour faire le point sur les incidences de l'application de ce dernier.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir également dans les trois mois qui suivent la publication du prochain arrêté de représentativité des organisations syndicales de la branche mutualité dans l'objectif de faire le point sur la dotation en temps syndical de branche pour chaque organisation syndicale représentative ainsi que le suivi de ladite dotation.

Article 13.3 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er janvier 2027.

Article 13.4 | *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 ministre chargé du travail (à ce jour, l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail). Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales en vigueur (à ce jour, les articles L. 2261-15 du code du travail).

Fait à Paris, le 23 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Fiche technique relative à la dotation en temps syndical de branche

Exemple d'application de l'article 1er du présent avenant (nouvel article 2.8.1 de la convention collective de la mutualité)

Soit (450 000 / 103,79) / 2 = 2 168 jours.

Le budget global de 450 000 euros est réparti comme suit : 150 000 euros issus des cotisations de l'ANEM et 300 000 euros issus des fonds collectés par l'AGFBM.

Le salaire de référence concernant l'année 2024 : 43 592 € annuel, soit 86,49 € pour une demi-journée, majoré du coefficient à 1,2, soit 103,79 euros.

Par souci de clarté, il est précisé que la répartition, entre les organisations syndicales représentatives, du droit de tirage fixé à 2 168 jours pour le cycle de représentativité en cours est la suivante (calcul basé sur l'arrêté de représentativité susmentionné et arrondi à l'entier le plus proche) :

	Représentativité	Salaire de référence demi-journée 2024	Répartition des jours
CFDT	33,11 %	103,79	718
CGT	23,37 %		507
FO	16,05 %		348
CFE-CGC	13,81 %		299
UNSA	13,66 %		296
Total			**2 168**

Conformément aux dispositions de l'article 2.8 de la convention collective de la mutualité, cette règle de calcul trouvera de nouveau à s'appliquer au 1er janvier 2030, sur la base des données relatives à l'année 2028.

Précisions règles de report

La dotation en jours syndicaux de branche

Les partenaires sociaux précisent qu'en ce qui concerne la première année d'application du droit de tirage exprimé en jours, à savoir l'année 2027, aucun report des éventuels reliquats de l'année précédente n'est appliqué.

Dès lors, la règle de report définie au présent article s'appliquera à compter de l'année 2028.

La dotation de fonctionnement

Les partenaires sociaux précisent que s'agissant de la dotation de fonctionnement la règle de report peut s'appliquer entre l'année 2026 et l'année 2027.

Annexe 2 Fiche technique sur les dispositifs d'accompagnement des parcours professionnels au sein de la branche mutualité

a) Accompagnement des parcours

■ L'entretien de parcours professionnel :

L'entretien de parcours professionnel se déroule conformément à la législation en vigueur.

Au cours de cet entretien, il peut être abordé la manière dont les activités exercées par le salarié mandaté peuvent être intégrées dans les réflexions liées à l'accompagnement de son parcours professionnel.

■ Cap Mut (le dispositif de conseil en évolution professionnelle de la branche mutualité) :

Pour faire face aux évolutions importantes du secteur mutualiste et accompagner les parcours des salariés, la CPNEFP a décidé de mettre en place un dispositif innovant : une prestation d'accompagnement et de conseil dédiée aux salariés de la branche.

Sur le modèle du conseil en évolution professionnelle, cette prestation est adaptée aux enjeux du secteur et intègre les nombreux dispositifs mis en œuvre dans la branche au conseil proposé au salarié.

La CPNEFP a choisi pour ce faire un prestataire expérimenté dans l'accompagnement personnalisé des parcours professionnels.

La prestation est accessible à l'ensemble des salariés de la branche et financée sur les fonds conventionnels.

Cap Mut est conçu comme un parcours sur mesure et propose de 1 heure à 6 heures de rendez-vous individuel avec un(e) consultant(e), psychologue du travail.

Ces entretiens permettent au salarié de faire le point sur son parcours professionnel, de favoriser un questionnement constructif et, s'il y a lieu, d'identifier des leviers d'action.

■ Le bilan de compétences :

Le bilan de compétences se déroule conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article 9.1.2 de la présente convention.

Les partenaires sociaux rappellent que le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il sert à faire le point sur sa situation professionnelle : compétences acquises au cours de ses emplois et de son parcours professionnel. Ainsi, les activités exercées et, le cas échéant, les compétences acquises dans le cadre d'un mandat pourront également alimenter les échanges dans le cadre du bilan de compétences.

Il est précisé que le bilan de compétences peut être financé :

– dans le cadre du compte personnel de formation du salarié, avec le bénéfice, en cas de besoin, d'un abondement automatisé en cas de reste à charge. Cet abondement est pris en charge par les fonds conventionnels de la branche ;
– via une demande d'aide financière formulée par l'employeur auprès de l'opérateur de compétences en charge des fonds conventionnels de branche.

■ Le référentiel métiers dynamique :

Un référentiel des métiers, composé de fiches métiers, est mis à disposition des salariés et des futurs candidats sur le site internet de l'ANEM pour leur permettre de se projeter sur les métiers de la branche. Cet outil présente les activités et les compétences des principaux métiers de la branche et permet ainsi de comparer les métiers pour envisager des mobilités professionnelles.

■ Fiches mandats : le référentiel activités et compétences dédié aux mandats construit par la branche mutualité.

Les fiches mandats mentionnées à l'article 2.6.2 de la convention collective de la mutualité seront également mises à la disposition du prestataire mettant en œuvre la prestation Cap Mut dans le but d'accompagner au mieux les salariés porteurs de mandat dans la réflexion sur leur parcours professionnel.

b) Se former ou faire valider les acquis de son expérience

Les partenaires sociaux rappellent l'existence des dispositifs de financement de la formation professionnelle :

■ Le compte personnel de formation :

L'alimentation du compte personnel de formation (CPF) du salarié est effectué conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions de l'article 9.3 de la présente convention.

Il est précisé que la branche mutualité a décidé d'accompagner la mobilisation du CPF en instaurant un dispositif d'abondement financé sur les fonds de la contribution conventionnelle.

La CPNEFP détermine les critères d'accès aux abondements CPF. Ces derniers sont accessibles pour l'ensemble des salariés de la branche, avec un montant renforcé pour certaines catégories afin d'accompagner les politiques portées par la branche en matière de handicap, de mixité des métiers ou d'accompagnement des salariés expérimentés. Le montant de l'abondement sera différencié en fonction du type de certification et de la catégorie de salarié qui le mobilise.

■ Le projet transition professionnelle :

Le projet de transition professionnelle permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel une formation longue en vue de changer de métier ou de profession.

Il est réalisable conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article 9.1.2 de la présente convention.

■ La période de reconversion :

La période de reconversion est un dispositif de formation mobilisé par l'employeur ou par le salarié, qui accompagne les salariés à changer de métier ou à évoluer dans leur parcours professionnel en se formant.

Il est réalisable conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article (à compléter en fonction des échanges paritaires sur la PREC) de la présente convention.

■ La validation des acquis par l'expérience (VAE) :

Toute personne est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle.

La validation des acquis par l'expérience est réalisée conformément à la législation en vigueur et aux dispositions de l'article 9.1.2 de la présente convention.

Il est rappelé que la validation des acquis par l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

Les partenaires sociaux rappellent également que la VAE peut résulter :

– de l'inscription par l'employeur dans le plan de développement des compétences. La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié ;
– de l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour VAE. Le congé pour VAE peut être réalisé sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté visant à accompagner les parcours professionnels des salariés de la branche devant l'évolution des métiers et des besoins de compétences.

Il est précisé que l'accompagnement VAE peut être financé :

– dans le cadre de compte personnel de formation du salarié, avec le bénéfice, en cas de besoin, d'un abondement automatisé en cas de reste à charge. Cet abondement est pris en charge par les fonds conventionnels de la branche ;
– via une demande d'aide financière formulée par l'employeur auprès de l'opérateur de compétences en charge des fonds conventionnels de branche.

■ Accès à la certification professionnelle :

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la démarche de certification professionnelle qui permet d'accompagner les salariés en sécurisant leur parcours professionnel et/ou en développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Ainsi, les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en œuvre par la branche mutualité peuvent accompagner et sécuriser les parcours des salariés et notamment des salariés mandatés. Les CQP de branche sont accessibles via un parcours de formation et par la validation des acquis de l'expérience lorsqu'ils sont inscrits au RNCP. Les travaux de l'OEMM sur le référentiel de compétences par mandat pourraient alors alimenter la construction d'un parcours de formation ou la rédaction d'un dossier de VAE pour l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Outre les CQP portés par la branche mutualité, toute démarche de certification professionnelle peut permettre d'accompagner un projet professionnel de manière individuelle ou coconstruite avec l'employeur. Les dispositifs créés susmentionnés, les financements sur les fonds conventionnels de branche et les partenariats mis en œuvre par les partenaires sociaux visent à accompagner l'accès à la formation et à la certification pour l'ensemble des salariés de la branche et notamment les salariés mandatés.

Par ailleurs, il existe également des certifications spécifiquement liées à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel. Celles-ci peuvent permettre la reconnaissance de compétences acquises dans le cadre d'un mandat. Le référentiel créé par l'OEMM est, dans ce cadre, un outil important de mise en lumière des compétences acquises le cas échéant. La validation d'une telle certification professionnelle ou d'un ou plusieurs blocs de compétences peut permettre de sécuriser le parcours ou construire un projet de mobilité professionnelle.

À titre d'exemple, la certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux délivrée par l'AFPA (inscrite au répertoire spécifique à date) peut reconnaître les compétences acquises. Par ailleurs, les certifications professionnelles en ressources humaines inscrites au RNCP intègrent des blocs de compétences dédiés au dialogue social, aux relations collectives de travail ou à la négociation collective. Un salarié mandaté pourra ainsi valoriser les compétences mises en œuvre durant un mandat pour obtenir un ou plusieurs blocs de compétences issus de ces certifications.