

Accord de branche relatif au développement de l'alternance

Préambule

Dans le cadre de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 3 juillet 2015 et suite aux engagements pris au travers du relevé de décisions du 17 juin 2015 relatif au Pacte de responsabilité, les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont engagé une négociation sur le développement de l'alternance.

Ils avaient préalablement réaffirmé dans l'accord de branche du 15 octobre 2014 sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences la nécessité de l'accueil et de la professionnalisation des jeunes dans la perspective du renouvellement des générations et leur souhait de voir se développer le recours à la voie de l'alternance.

Ils rappellent que le recours à l'alternance peut emprunter deux voies :

1 - Le contrat d'apprentissage

Son objectif : Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail signé entre un jeune et un employeur et qui s'intègre dans une relation tripartite avec un CFA (centre de formation des apprentis). L'objectif est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA ou section d'apprentissage.

Son public bénéficiaire :

- Tout jeune âgé de 16 à 25 ans.
- Au-delà de 25 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé.

2 - Le contrat de professionnalisation

Son objectif : Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Son public bénéficiaire :

- Tout jeune de 16 à 25 ans.
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.
- Les allocataires de certains minima sociaux (RSA, ASS et AAH).
- Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Dans le cadre de l'assujettissement des mutuelles à la taxe d'apprentissage, les partenaires sociaux ont initié une première démarche en souhaitant qu'UNIFORMATION soit agréé

comme OCTA. Ils constatent que la plupart des mutuelles versent la taxe d'apprentissage à cet organisme collecteur. Ils constatent également que le montant de la contribution supplémentaire, due par les entreprises de 250 salariés et plus n'occupant pas le pourcentage minimal d'alternants imposé par la loi, est significatif. Ils invitent les entreprises concernées au sein de la branche à considérer que l'augmentation du nombre de contrats de professionnalisation et d'apprentissage est une alternative souhaitable au paiement de cette contribution supplémentaire. Ils conviennent d'accompagner les entreprises dans un processus de progression.

La branche s'est par ailleurs engagée à :

- un accroissement d'au moins 15% des recrutements effectués par la voie de l'alternance, contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.
- un taux de 20% de proposition de transformation de ces contrats en contrat à durée indéterminée.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord vise à accompagner le développement du recours à l'alternance, notamment celui aux contrats d'apprentissage dans la mesure où l'apprentissage peut répondre aux besoins des entreprises en formations diplômantes. Cette pratique favorise l'insertion de jeunes ayant une formation initiale d'un niveau inférieur à celle requise pour occuper un emploi, ou ayant un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel en inadéquation avec le marché du travail. 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 niveau II et I.

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 :

- 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. Des partenariats doivent être conclus 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 différentes actions mobilisent autant que de besoin les ressources et services de l'OPCA et de l'OCTA.
- Valoriser le statut des jeunes en alternance
- Valoriser les missions des maîtres d'apprentissage et des tuteurs
- Prendre, en coopération avec UNIFORMATION, les dispositions de nature améliorer les prises en charge des formations

Article 2 – Orientation et accès à l'apprentissage

2-1 La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés. Cet engagement s'inscrit plus largement dans le cadre des relations mises en place par l'accord signé par l'UGEM avec l'Education Nationale en juillet 2008.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et régionaux seront recherchés entre l'UGEM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont ceux qui mettent en œuvre le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L.6111-6 du code du travail. Il s'agit en particulier de Cap Emploi, de Pôle emploi, des missions locales, de l'APEC.

Ces partenariats visent prioritairement à fournir à ces organismes et à ces structures, 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.

Sont également développées des actions de communication sur les mutuelles et leurs métiers auprès de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur.

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 qualité des stages proposés et l'accompagnement des stagiaires doivent faire l'objet d'une attention particulière et bénéficier d'un accompagnement pendant la durée du stage. Le guide pratique pour réussir l'accueil des stagiaires élaboré par l'UDES sera diffusé par l'UGEM à l'ensemble des entreprises de la branche.

2-2 A la demande de la branche et au vu des travaux réalisés par celle-ci, Uniformation informe et conseille les entreprises :

- ✓ Sur l'évolution des métiers de la branche ainsi que sur les aptitudes requises
- ✓ Sur les diplômes et les certifications de la branche
- ✓ Sur les dispositifs de formation
- ✓ Sur les différents types de contrats en alternance
- ✓ Sur les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats
- ✓ Sur les conditions de la formation en entreprise

De même, sur l'accompagnement de la relation CFA/entreprise, les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de service dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, la branche demande à l'OCTA d'accompagner les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Il met à leur disposition les informations sur le secteur d'activités, les dispositifs et les outils de la branche.

2-3 La CPNEFP de la branche, en lien avec l'OCTA, engagera un travail d'identification des diplômes prioritaires sur lesquels il sera 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 s'inscrit dans le cadre des missions permanentes de la CPNEFP.

2-4 Les entreprises disposent d'une totale liberté en termes de choix des CFA et établissements auxquels elles destinent des versements dans le cadre de l'affectation de la taxe d'apprentissage. La branche les invite toutefois à considérer lors de cette affectation les CFA et établissements dispensant les formations considérées comme prioritaires pour répondre aux besoins présents et futurs du secteur.

Article 3 – Statut des jeunes en alternance

3-1 Dispositions communes

L'apprenti et l'alternant bénéficient de tous les avantages sociaux de l'entreprise, y compris la portabilité et l'accès à la totalité de la protection sociale de la mutuelle d'accueil.

L'apprenti et l'alternant bénéficient d'une carte « étudiant des métiers » délivrée par leur centre de formation, et leur permettant d'accéder à des réductions identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Les entreprises sont invitées à prévoir les modalités de prise en charge de tout ou partie des coûts périphériques liés à leur formation (hébergement, repas, déplacement, garde d'enfant,...).

3-2 Rémunération des apprentis

La branche souhaite simplifier et 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 3 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.

Apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V

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 ^e année	50%	55 %*
2 ^e année	60%	65 %*
3 ^e année	75 %	80 %*

* ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé

Apprentis préparant un diplôme de niveau I, II et III

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 III	Niveau II	Niveau I
1 ^e année	65%	75%	80%
2 ^e année	75%	85%	100%
3 ^e 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 accord.

3 – 3 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation est fixée en application des dispositions législatives et réglementaires qui sont les suivantes :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur

[Signature]
[Signature]

contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée) un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 70 % du Smic pour les bénéficiaires de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 65 % et 80 % du Smic, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau. Lorsque le salarié atteint 21 ans en cours de contrat, la rémunération est automatiquement réévaluée à compter du 1er jour du mois suivant sa date anniversaire.

- Salariés d'au moins 26 ans

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation (dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée), une rémunération qui ne peut être inférieure ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord collectif de la branche dont relève l'entreprise où ils sont employés ni à 100 % du SMIC.

Article 4 – Intégration dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée

Suite à une période d'alternance dans l'entreprise sous contrat à durée déterminée, l'employeur qui envisage la transformation des relations en contrat à durée indéterminée doit en faire la proposition par écrit.

La période d'alternance est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'alternant engagé en application des dispositions précédentes, sous contrat à durée indéterminée, perçoit, à l'issue d'une période de 12 mois suivant la conclusion du contrat, une prime d'intégration dont le montant est fixé à 200 points. Cette prime se substitue à la gratification prévue à l'article 9-10 de la convention collective nationale de la mutualité qui n'a donc pas lieu, dans ce cas, d'être versée au moment de l'acquisition du diplôme ou du titre.

Si l'entreprise n'a pas proposé une intégration sous contrat à durée indéterminée ou si l'alternant a refusé cette intégration, la gratification prévue à l'article 9-10 de la convention collective reste due.

Article 5 – Maîtres d'apprentissage et tuteurs

5 – 1 Pour chaque titulaire d'un contrat d'apprentissage l'employeur désignera un maître d'apprentissage qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure. La personne choisie pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

visée. Les conditions règlementaires posées par l'article R. 6223-24 du code du travail doivent également être remplies.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA. Il ne peut accompagner simultanément plus de deux apprentis.

Les entreprises doivent s'assurer que l'exercice de la mission du maître d'apprentissage est compatible avec l'organisation de son travail et notamment qu'il dispose des disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA ; elles doivent également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Plus largement, les conditions et modalités d'exercice de la mission du maître d'apprentissage sont identiques à celles prévues pour les missions tutorales par l'article 9-11 modifiées par l'accord de branche du 3 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle. Toutefois, par dérogation à ces dispositions et au regard du contenu de la mission spécifique qui est la sienne, le montant de la prime versée au maître d'apprentissage est fixé à 18 points par mois et par apprenti. 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.

Les partenaires sociaux engageront une réflexion dans le cadre de la CPNEFP pour examiner, au vu notamment des travaux menés au plan national, l'éventualité de la création d'une certification spécifique au maître d'apprentissage.

5 – 2 Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation, l'employeur désignera un tuteur qu'il pourra choisir parmi les salariés qualifiés de la structure.

Les conditions et modalités d'exercice des missions tutorales sont fixées par l'article 9-11 modifiées par l'accord de branche du 3 juillet 2015.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur le respect d'utilisation des dénominations des accompagnants telles qu'elles sont définies ci-dessus.

Par ailleurs, la formation des tuteurs et maître d'apprentissage est intégrée dans les priorités de branche et peut donner lieu à financement sur la contribution conventionnelle supplémentaire créée par l'accord du 3 juillet 2015.

La CPNEFP de la branche définira en coopération avec UNIFORMATION un référentiel de formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs. Elle construira des outils d'accompagnement à destination des entreprises, des maîtres d'apprentissage et des tuteurs.

Article 6 – Dispositions spécifiques à la prise en charge de la formation dans le cadre de la professionnalisation

Les actions de formation mises en place dans le cadre des contrats de professionnalisation pourront faire l'objet d'un cofinancement dans le cadre de la contribution conventionnelle supplémentaire créée par l'accord du 3 juillet 2015.

Article 7 – Dispositions spécifiques au cofinancement des frais de fonctionnement des CFA

En vertu des dispositions prévues dans l'article L.6332-16 du Code du travail, la branche Mutualité pourra définir les modalités de contribution au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

La branche donne compétence à la CPNEFP pour définir, dans un premier temps à titre expérimental pour la période 2016-2017, les CFA avec lesquels des partenariats pourraient être conclus sur certains diplômes et pourraient, à ce titre, bénéficier dans la limite des fonds disponibles sur décision du Conseil d'administration d'UNIFORMATION d'un cofinancement de leurs frais de fonctionnement.

Article 8 – Suivi de l'accord

La réalisation des objectifs définis dans le relevé de décisions du pacte de responsabilité sera suivie au niveau national sur la base des données UNIFORMATION et du Bilan Social de la branche.

La branche professionnelle Mutualité considère qu'Uniformation, de par sa position d'OPCA et d'OCTA, est le mieux à même d'accompagner et de soutenir la branche et les entreprises qui la composent, dans leur politique en matière d'alternance, d'emploi et insertion des jeunes incluant le dispositif de l'apprentissage.

La branche disposera donc d'un bilan annuel comprenant les éléments suivants :

- ✓ Nombre de recrutements de contrats de professionnalisation par sexe et âge
- ✓ Nombre de recrutements de contrats d'apprentissage par sexe et âge
- ✓ Nombre de stagiaires par sexe et âge
- ✓ Typologies des diplômes/formations par type de contrats par sexe et par âge
- ✓ Nombre d'heures de formations par type de contrats et par sexe et par âge
- ✓ Analyse de la collecte de la taxe d'apprentissage

Les partenaires sociaux de la branche incitent les mutuelles à informer leurs IRP avec un bilan à minima semblable à celui de la branche afin de sensibiliser tous les acteurs au développement du dispositif.

Le nombre de transformations en contrat à durée indéterminée sera suivi par la branche au travers des données de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité.

Article 9 – Dispositions finales

9-1 - Entrée en vigueur

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

9-2 - Force obligatoire

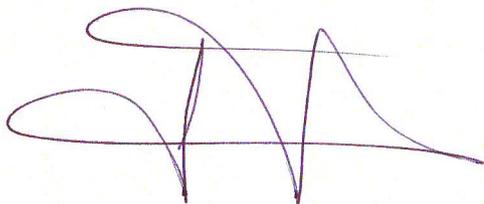
Les accords d'entreprise et/ou d'établissement conclus dans les entreprises et relatifs à la mise en œuvre de l'alternance ne peuvent contenir de clauses dérogatoires au présent accord sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

9-3 – Demande d'extension et formalités de dépôt

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. Il fera l'objet des formalités de dépôt imposées par la réglementation en vigueur.

Fait à PARIS, le 20 novembre 2015

Pour L'UGEM



Pour la CFDT



Pour la CFE – CGC

Pour la CGT

Pour la CGT – FO

Pour la CFTC

