

# Branche Mutualité

## Accord de branche sur la formation professionnelle

### PREAMBULE

La formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour la branche de la mutualité. Au cours des dernières années, de profonds bouleversements ont marqué le secteur de la mutualité : regroupements et fusions, développement de la concurrence, modifications du cadre législatif et réglementaire, généralisation de la complémentaire santé, digitalisation ... Ces mutations, dont le rythme s'accélère, influent directement sur le modèle économique et la transformation des métiers. Elles renforcent la responsabilité des entreprises vis-à-vis de leurs salariés en termes d'adaptation, de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

Les actions de formation doivent être considérées comme des outils destinés à accompagner le parcours professionnel du salarié tout au long de sa vie, à favoriser et à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des mutuelles.

La formation professionnelle, outil fondamental de la GPEC, doit trouver sa concrétisation dans les orientations de la politique de formation tant au niveau de la branche qu'à celui des entreprises dans le cadre de la définition des orientations des plans de formation.

La politique d'anticipation des besoins en emplois mise en œuvre dans les mutuelles doit permettre de préserver la compétitivité de ces entreprises, de déterminer les différentiels en compétences et d'agir, notamment, sur le plan de la formation professionnelle. Dans cet esprit aussi, elle doit permettre au salarié, quelle que soit sa fonction, de développer ses compétences, de les adapter, voire de renouveler sa qualification, la formation professionnelle constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours tout au long de sa vie professionnelle.

La branche doit répondre à des enjeux majeurs, notamment :

- Evolution des emplois et renouvellement des générations en développant l'attractivité du secteur
- mobilité professionnelle « par le haut » par la mise en place de carrières professionnelles
- sécurisation des parcours professionnels par la densification des politiques de certification

- accès à l'information sur la formation pour toutes les parties prenantes dans l'entreprise

La branche est attachée à ce que, en lien avec la GPEC, chaque salarié puisse être acteur de la création et de la sécurisation de son parcours professionnel.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche de la mutualité souhaitent améliorer la lisibilité des dispositifs de formation, préciser leurs modalités de mise en œuvre et réaffirmer le dialogue social dans le domaine de la formation professionnelle.

Afin d'accompagner les entreprises et les salariés confrontés à de lourds enjeux, et dans la volonté de réaffirmer leur attachement à la mutualisation, les partenaires sociaux ont décidé de traduire leurs engagements d'une part grâce à la création d'une contribution conventionnelle supplémentaire, d'autre part via l'obligation, pour les entreprises, de respect d'un niveau minimal d'investissement formation au-delà des obligations minimales fixées par la loi.

Au-delà du présent accord, les partenaires sociaux appellent les entreprises à se référer à l'accord de branche sur la GPEC, signé le 15 octobre 2014, notamment en ce qu'il comporte les dispositions relatives à l'entretien professionnel et au passeport emploi – compétences.

## **ARTICLE I**

Le chapitre IX de la convention collective nationale de la mutualité « FORMATION PROFESSIONNELLE et EMPLOI » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes:

### **« 9 – 1 Objectifs et orientations de la formation professionnelle**

#### **9 – 1 – 1 Elaboration et mise en œuvre de la politique de formation professionnelle par les entreprises en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale sont invitées à définir les actions et dispositifs de formation en prenant en compte pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences :

- L'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi
- La nécessité de veiller au maintien et à la capacité à occuper un emploi et au maintien dans l'emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- L'impératif de l'évolution professionnelle des salariés dans l'entreprise tout en sécurisant leur parcours professionnel.

Elles doivent en outre, lors de la définition des actions et dispositifs de formation dans le cadre annuel ou pluriannuel, porter une attention particulière aux catégories de salariés nécessitant des efforts spécifiques en vue d'assurer le maintien dans l'emploi.

A ce titre, la branche souligne la situation :

- des salariés disposant des niveaux de qualification les moins élevés ainsi que ceux dont la qualification s'avère insuffisante vis à vis de l'évolution des technologies et/ou de l'organisation du travail
- des salariés âgés de 45 ans ou plus et/ou justifiant de plus de 20 ans d'activité professionnelle
- des salariés reprenant leur activité professionnelle notamment après une absence pour congé maternité, congé parental, ou maladie de 6 mois ou plus.

### **9 – 1 - 2 Elaboration de parcours professionnels et de projets individuels d'évolution professionnelle**

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

Dans ce cadre, la formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'entreprise que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée :

- lors des entretiens annuels visés à l'article 8 – 2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élaboration des plans de formation. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit.
- au cours de l'entretien professionnel prévu, en application des dispositions légales, par l'accord de branche du 15 octobre 2014 relatif à la GPEC.

Afin de favoriser les évolutions professionnelles et de sécuriser les parcours, les entreprises proposeront aux salariés non qualifiés une formation qualifiante dans les trois ans suivant leur embauche.

### **9 – 1 – 3 Information des salariés sur les dispositifs de formation**

Les entreprises doivent mettre en place, selon des modalités adaptées à leur taille et à leur structure, les moyens d'information individuels et/ou collectifs permettant aux salariés de connaître les conditions dans lesquelles ils peuvent bénéficier :

- du conseil en évolution professionnelle
- d'un bilan de compétences
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience
- du compte personnel de formation

- du CIF

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

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

### **9 – 1 – 4 Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Le CEP doit permettre au bénéficiaire qui le souhaite de :

- disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases de cette prestation ;
- accéder à une information individualisée ;
- élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- vérifier sa faisabilité ;
- cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer
- construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le CEP se structure en trois niveaux d'accompagnement facultatif, laissant le libre choix au bénéficiaire du service, « en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet ».

Premier niveau : un accueil individualisé de la personne pour :

- analyser sa situation personnelle ;
- décider de la poursuite ou non de ses démarches ;
- identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Deuxième niveau : un conseil personnalisé par un référent, pour permettre de coconstruire et de formaliser le projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

Troisième niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet, avec la co-construction d'un plan d'action et d'un plan de financement dans la mesure où le référent vérifie la faisabilité et prend les contacts utiles, notamment avec les financeurs éventuels. Ces niveaux vont du simple échange d'informations au conseil en ingénierie financière pour mettre en œuvre son projet d'évolution. La personne accompagnée sera notamment informée sur l'ensemble des dispositifs mobilisables : compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF...

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse. Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le seul destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies

envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'action lié, comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé. Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé comme document aidant à la réflexion lors des entretiens professionnels ou, le cas échéant, selon l'organisation de l'entreprise, lors d'autres entretiens de carrière.

### **9 – 1 – 5 Information et formation de l'encadrement**

Les entreprises veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels et d'évaluation.

### **9 – 1 – 6 Principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux insistent par ailleurs sur les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle qui doivent conduire à préserver un accès à la formation pour tous les salariés indépendamment du sexe, de l'âge, du temps de travail et de l'éventuelle situation de handicap. Ces principes valent également pour les salariés exerçant ou ayant exercé un mandat de représentation du personnel et/ou un mandat syndical.

## **9 – 2 Dispositions financières : contributions des entreprises, modalités de gestion et de versement**

### **9 – 2 - 1 Contribution légale**

La branche Mutualité désigne l'OPCA UNIFORMATION comme organisme collecteur des contributions financières des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la Mutualité dans les conditions fixées ci-après.

L'OPCA est destinataire des versements effectués au titre de la contribution légale telle que fixée par les dispositions législatives en vigueur.

### **9 – 2 – 2 Contribution conventionnelle supplémentaire**

Afin de concrétiser et d'accompagner la politique de formation promue par la branche, dans le cadre d'une volonté de mutualisation, les partenaires sociaux décident de la création, pour les collectes effectuées au titre des exercices 2016, 2017 et 2018, d'une contribution conventionnelle supplémentaire. Cette contribution conventionnelle, dont le taux est fixé à 0.30% pour les entreprises jusqu'à 49 salariés et 0.20% pour les entreprises de 50 salariés et plus, est obligatoirement versée à l'OPCA. La contribution, intégralement mutualisée au sein de la branche, est pilotée par celle-ci. Elle peut être répartie entre plusieurs enveloppes au regard des priorités définies par les partenaires sociaux et contribue au

- Cofinancement des actions éligibles au compte personnel de formation

- Cofinancement des actions éligibles à la période de professionnalisation, notamment celles mises en place dans le cadre des CQP de la branche
- Financement d'actions de formations individuelles ou collectives décidées par les entreprises dans le cadre des domaines prioritaires définis par la branche

La CPNEFP de la branche détermine en fin d'année pour l'année suivante :

- Les clés de répartition entre les trois enveloppes visées ci-dessus
- Les modalités des cofinancements CPF et périodes de professionnalisation
- Les domaines de formation prioritaires
- Les dépenses imputables (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...)

Les décisions de la CPNEFP sont transmises à l'OPCA qui doit les mettre en œuvre. Un bilan est transmis aux partenaires sociaux par l'OPCA avant la fin de chaque exercice. Les modalités de gestion résultant des décisions de la CPNEFP font l'objet d'un protocole avec l'OPCA.

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

Les partenaires sociaux examineront, au début du deuxième semestre de l'année 2018, et au vu des bilans transmis par l'OPCA, l'opportunité et les conditions et modalités de prolongation de la contribution conventionnelle.

### **9 – 2 – 3 Contributions des entreprises de moins de 10 salariés**

**Contribution légale** : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 0.55% de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.40% au titre du plan de formation
- 0.15% au titre de la professionnalisation

**Contribution conventionnelle supplémentaire** : 0.30% versée à l'OPCA

### **9 – 2 – 4 Contributions des entreprises de 10 à 49 salariés**

**Contribution légale** : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1% de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.20% au titre du plan de formation
- 0.30% au titre de la professionnalisation
- 0.15% au titre du CIF CDI
- 0.20% au titre du CPF (sauf application de l'article 9 – 2 – 7)
- 0.15% au titre du FPSPP

**Contribution conventionnelle supplémentaire** : 0.30% versée à l'OPCA

#### **9 – 2 – 5 Contributions des entreprises de 50 à 299 salariés**

**Contribution légale** : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1% de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.10% au titre du plan de formation
- 0.30% au titre de la professionnalisation
- 0.20% au titre du CIF CDI
- 0.20% au titre du CPF (sauf application de l'article 9 – 2 – 7)
- 0.20% au titre du FPSPP

**Contribution conventionnelle supplémentaire** : 0.20% versée à l'OPCA

#### **9 – 2 – 6 Contributions des entreprises de 300 salariés et plus**

**Contribution légale** : conformément aux dispositions légales en vigueur, une contribution légale minimale de 1% de la masse salariale est versée à l'OPCA de la branche. Elle est répartie de la manière suivante :

- 0.40% au titre de la professionnalisation
- 0.20% au titre du CIF CDI
- 0.20% au titre du CPF (sauf application de l'article 9 – 2 – 7)
- 0.20% au titre du FPSPP

**Contribution conventionnelle supplémentaire** : 0.20% versée à l'OPCA

#### **9 – 2 – 7 Minoration du taux de la contribution légale**

Le taux de 1% de la contribution légale peut, dans les entreprises de 10 salariés et plus, être ramené à 0.80%, à la condition que par accord d'entreprise conclu pour une durée de trois années l'employeur s'engage à consacrer au moins 0.20% de la masse salariale au financement du compte personnel formation. L'employeur envoie chaque année à l'OPCA une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre à ce financement. Pendant les trois années de l'application de l'accord l'employeur ne peut bénéficier de financement de l'OPCA au titre du CPF.

## **9 – 2 – 8 Niveau minimal d'investissement formation**

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution conventionnelle supplémentaire, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent maintenir un investissement en faveur de la formation professionnelle à un niveau au moins équivalent à celui résultant des dispositions conventionnelles antérieures à la conclusion du présent accord. Cette obligation se traduit, compte tenu des taux antérieurement applicables<sup>1</sup>, par les taux suivants d'investissement supplémentaire :

- Entreprises de moins de 10 salariés : 0.75%
- Entreprises de 10 à moins de 20 salariés : 0.325%
- Entreprises de 20 à moins de 50 salariés : 0.525%
- Entreprises de 50 salariés et plus : 0.625%

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

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

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCA, il est expressément convenu que le versement volontaire de l'entreprise ne peut être inférieur à 1500,00 euros. Si le calcul de l'investissement supplémentaire n'atteint pas ce montant minimal, l'entreprise en conserve obligatoirement la gestion. Elle peut également décider de le compléter pour atteindre le montant minimal et le verser à l'OPCA.

## **9 – 3 Plan de formation**

### **9 – 3- 1 Elaboration du plan de formation**

Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur dans le respect des obligations relatives à la consultation des représentants du personnel. Il doit répondre à une double obligation :

- garantir l'adaptation des salariés au poste de travail et veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi ;
- contribuer au développement des compétences.

---

<sup>1</sup> Les taux antérieurement applicables sont les suivants : - de 10 salariés 1.6%, de 10 à – de 20 salariés 1.625% (du fait du non assujettissement au CIF CDI), au-delà de 20 salariés 1.825%



Afin de répondre aux besoins de l'entreprise et des salariés, les partenaires sociaux incitent les employeurs à :

- mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au regard des études fournies par l'OEMM ;
- intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou d'organisation des structures ;
- promouvoir la mise en place de processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.

### **9 – 3 – 2 Actions de formation**

Compte tenu des objectifs généraux inscrits par les parties signataires au préambule du présent accord et des dispositifs de formation devant être mis en œuvre, les actions de formation sont distinguées de la manière suivante :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi visent à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences correspondant au poste occupé et utilisables immédiatement et directement sur celui-ci. Elles visent aussi à l'acquisition ou au perfectionnement de compétences rendues nécessaires par l'évolution des emplois, des technologies, des méthodes et des organisations.
- Les actions de développement des compétences visent à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas directement liées au poste occupé. Elles accompagnent l'évolution professionnelle et l'employabilité sans être immédiatement et directement utilisable sur le poste occupé et/ou dans l'organisme.

### **9 – 3 - 3 Régimes applicables**

Compte tenu des dispositions des articles précédents, le régime applicable aux différentes actions de formation est le suivant :

- Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi sont inscrites au plan de formation. Elles se déroulent pendant le temps de travail. Les heures de formation sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

- Les actions de développement de compétences relèvent de régimes distincts dans les conditions suivantes :
  - Les actions proposées par l'employeur dans la perspective de donner au salarié les moyens de satisfaire à un projet d'évolution professionnelle au sein de l'organisme, identifié et élaboré dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation ou de l'entretien professionnel, sont inscrites au plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail. Elles sont rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.
  - Les actions proposées par l'employeur pour favoriser l'accroissement des compétences d'un salarié, sans qu'il existe un lien direct et immédiat avec un projet d'évolution professionnelle précisément identifié au sein de l'organisme, sont inscrites au plan de formation. Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces actions peuvent se dérouler en partie en dehors du temps de travail à concurrence des deux tiers de leur durée et, en tout état de cause dans la limite de 80 heures par an ou de 5% pour les salariés auxquels est appliqué un forfait jour ou un forfait heure sur l'année. Pendant la formation, les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, qu'elle se situe sur son temps de travail ou en tout ou partie hors temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### **9 – 3 – 4 Modalités d'application**

Lorsque dans le cadre d'une action de développement des compétences, l'employeur propose à un salarié d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail et que celui-ci le refuse, ce refus n'est pas constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement. Si le salarié a accepté dans le cadre de l'accord écrit prévu d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail, il peut, dans les 8 jours suivant son acceptation, dénoncer cet accord. Cette dénonciation n'est pas constitutive d'une faute ou d'un motif de licenciement, et est sans conséquence sur le contrat de travail.

## **9 – 4 Compte personnel de formation (CPF)**

### **9 – 4 – 1 Objet et nature du CPF**

Le CPF est un droit attaché à la personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite. Attaché à la personne du salarié, celui-ci le conserve indépendamment des éventuelles transitions et/ou interruptions de son parcours professionnel. Le CPF s'est substitué au DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le CPF a pour objet de donner au salarié un moyen supplémentaire d'évoluer et de sécuriser son parcours professionnel en suivant une action de formation certifiante ou qualifiante afin de, notamment, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou obtenir une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire ou de sa propre initiative.

### **9 – 4 – 2 Alimentation du compte**

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année civile et, le cas échéant, par la voie d'abondements.

Les salariés ayant un solde d'heures de DIF acquises et non engagées au 31 décembre 2014 peuvent utiliser ces heures selon les règles applicables au CPF jusqu'au 31 décembre 2020. Les heures acquises au titre du CPF peuvent abonder les heures correspondant au solde du DIF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le CPF.

L'alimentation du compte se fait à concurrence de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un montant de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé à temps complet, l'acquisition se fait prorata temporis. Toutefois les périodes d'absence au titre d'un congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des heures de CPF.

Les salariés travaillant à temps partiel à au moins 4/5èmes du temps plein applicable dans l'entreprise acquièrent le même nombre d'heures que les salariés à temps complet. L'entreprise s'acquitte alors d'un versement complémentaire à l'OPCA à raison de 13 euros par heure portée au crédit du compte à ce titre.

### **9 – 4 – 3 Abondements et cofinancements**

**Abondements** : lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié peut, à sa demande, bénéficier d'abondements pour assurer le financement de cette formation. Ces abondements, conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être mis en place par le salarié lui-même, l'employeur, l'OPCA, l'OPACIF, l'AGEFIPH.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant les six années précédant l'entretien professionnel de bilan, des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes – action de formation, élément de certification, progression salariale ou professionnelle – il bénéficie d'un abondement de 100 heures de son compte s'il travaille à temps complet ou de 130 heures s'il travaille à temps partiel. Cet abondement ne rentre pas en compte dans l'appréciation du plafond de 150 heures. L'entreprise verse corrélativement une somme forfaitaire à l'OPCA à raison de 30 euros par heure abondée.

**Cofinancements** : distinct de l'abondement, et ne modifiant pas le nombre d'heures de CPF, le cofinancement permet d'articuler plusieurs mécanismes de financement avec le CPF dans le cadre de projets co construits entre le salarié et l'entreprise sur des formations éligibles au CPF. A ce titre, le CPF peut faire l'objet de cofinancements avec le plan de formation, la période de professionnalisation et la contribution conventionnelle supplémentaire visée à l'article 9 - 2 – 2 du présent chapitre.

Dès lors que les heures de CPF sont mobilisées dans le cadre des cofinancements visés ci-dessus, les formations correspondantes sont suivies sur le temps de travail.

#### **9 – 4 – 4 Modalités d'utilisation du CPF**

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Les formations suivies en tout ou partie sur le temps de travail doivent recueillir l'accord préalable de l'employeur, à la fois sur leur contenu et leur calendrier. Le salarié doit présenter sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci à une durée inférieure à 6 mois, et au moins 120 jours avant si la formation a une durée de 6 mois ou plus. L'employeur doit notifier sa réponse par écrit, l'absence de réponse dans un délai d'un mois vaut acceptation.

L'accord de l'employeur n'est pas requis, quant au contenu, même si la formation se déroule sur le temps de travail, dès lors

- Qu'elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret
- Que le compte formation est utilisé dans le cadre de l'accompagnement de la VAE

- Que la formation est suivie dans le cadre des heures inscrites sur le compte personnel au titre du non-respect des obligations relatives à l'entretien professionnel de bilan

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent du temps de travail effectif et ouvrent droit au maintien de la rémunération.

### **9 – 4 – 5 Formations éligibles**

Sont éligibles au compte personnel formation :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les formations suivies dans le cadre de la VAE
- ainsi que les formations répondant aux conditions cumulatives suivantes :
  - être inscrites au RNCP et permettant d'obtenir une certification ou une partie identifiée de certification visant à l'acquisition d'un bloc de compétences
  - ou être inscrites dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle
  - ou être inscrites à l'inventaire visé par l'article L.335-6 du Code de l'Education

et

- être inscrites soit sur la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, soit sur la liste élaborée au plan national par le COPANEF, soit sur la liste élaborée par le COPAREF.

## **9 – 5 Périodes de professionnalisation**

### **9 – 5 – 1 Principes généraux et bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation contribuent au déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée et, notamment, à la gestion des secondes parties de carrière. Elles doivent faciliter le maintien dans l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers de la mutualité et les exigences de compétences nouvelles.

Conformément aux dispositions de l'article L.6324-1 du Code du travail, les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les suivantes :

- des formations permettant d'obtenir une qualification :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret

- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire visé par l'article L.335-6 du Code de l'Education

Dans ce cadre, les périodes de professionnalisation s'adressent :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- aux salariés en contrat unique d'insertion, qu'il soit conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Parmi les salariés éligibles à ce dispositif, la CPNEFP de la branche mutualité définit périodiquement les publics prioritaires.

### **9 – 5 – 2 Objectifs prioritaires et qualifications accessibles**

Compte tenu des évolutions que connaît le secteur de la mutualité et des mutations engagées dans les entreprises, les actions prioritaires mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation sont les actions permettant d'acquérir une qualification dans les domaines suivants :

- Commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent
- Gestion de la prestation
- Audit-gestion du risque, contrôle de gestion
- Gestion des flux d'information
- Qualité
- Partage de compétences et d'expertise, tutorat, management
- Optique
- Dentaire
- Prévention et action sanitaire et sociale

Dans ces domaines, les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir soit un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

Les périodes de professionnalisation sont particulièrement visées dans le processus d'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle.

Les objectifs des périodes de professionnalisation pourront être modifiés et/ou complétés par la CPNEFP au vu des préconisations formulées par l'OEMM sur la base d'études réalisées. Ils auront aussi pour but d'intégrer des salariés qui sont en voie de transition professionnelle tel qu'il est précisé dans l'accord de branche du 15 octobre 2014 relatif à la GPEC.

### **9 – 5 – 3 Modalités de mise en œuvre**

Afin d'assurer l'efficacité des actions inscrites dans le cadre de périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux engagent les organismes à intégrer ce dispositif dans le cadre de la construction et de la sécurisation du parcours professionnel et, plus

généralement, dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des ressources humaines.

La durée minimale des actions incluses dans une période de professionnalisation est de 70 heures.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation par la période de professionnalisation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire.

Les modalités de mise en œuvre des périodes de professionnalisation sont définies dans les entreprises, en lien le cas échéant avec le dispositif du CPF lorsque la période de professionnalisation résulte de l'initiative du salarié.

Si tout ou partie de la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation est réalisée en dehors du temps de travail, les conditions et limites instaurées par l'article L 6324-9 du code du Travail doivent être appliquées.

#### **9 – 5 – 4 Modalités financières**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation peuvent être prises en charge par l'OPCA de la branche sur la base des montants fixés réglementairement. Les partenaires sociaux demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'examiner en collaboration avec l'OPCA les formations pour lesquelles il serait nécessaire de prévoir, dans le cadre de la contribution conventionnelle supplémentaire, des montants de prise en charge supérieurs au regard des coûts spécifiques de certaines actions.

#### **9 – 5 – 5 Modalités de contrôle**

Les partenaires sociaux entendent que les priorités qu'ils déterminent en termes de bénéficiaires et d'actions soient prises en compte dans les prises en charge opérées par l'OPCA de la branche. Ils demandent que celui-ci procède à leur information régulière sur les périodes de professionnalisation prises en charge et sur le suivi des engagements financiers opérés à ce titre.

### **9 – 6 Contrats de professionnalisation**

#### **9 – 6 – 1 Principes généraux et bénéficiaires**

L'insertion professionnelle des jeunes est nécessaire au renouvellement de la pyramide des âges du secteur. Celui-ci entend par ailleurs contribuer à l'insertion de demandeurs d'emploi y compris non diplômés. Les partenaires sociaux souhaitent, dans ce cadre, prendre les mesures permettant la conclusion de contrats de professionnalisation en faveur :

- De jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale
- De demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Des bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (CUI)

Les partenaires sociaux signataires souhaitent que l'OPCA de la branche mène auprès des organismes mutualistes d'une part, et des acteurs de l'emploi et de la formation d'autre part, les actions d'information contribuant à faire connaître ce mode de recrutement.

La CPNEFP examine, après vérification auprès du Répertoire National des Certifications Professionnelles, les conditions et les modalités de création de certificats de qualification professionnelle permettant d'apporter des réponses adaptées aux besoins en compétences du secteur et facilitant l'intégration des nouveaux salariés.

### **9 – 6 – 2 Caractéristiques des contrats de professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation sont conclus dans les conditions fixées par la loi étant entendu que

- La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être portée jusqu'à 24 mois dès lors que les conditions fixées par la législation sont remplies.
- La durée de la formation hors entreprise pourra être supérieure à 25% de la durée du contrat dès lors que cette formation a pour but de préparer un diplôme d'état, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

### **9 – 7 Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE peut donc être notamment mise en œuvre pour permettre au salarié d'obtenir un des certificats de qualification professionnelle mis en place par la branche. La démarche d'obtention du CQP est aménagée en ce sens.

Le processus de VAE peut résulter de l'initiative :

- du salarié, qui peut le cas échéant demander à bénéficier d'une autorisation d'absence via un congé VAE, dans les conditions de droit commun ;
- de l'employeur, auquel cas l'accord du salarié est impératif.

La VAE peut consister en une démarche individuelle mais peut également résulter d'une démarche collective, et concerner par exemple plusieurs salariés occupés dans un même service ou relevant d'une même fonction. L'accord du salarié est requis que le processus soit individuel ou collectif.



La VAE est ainsi accessible par la voie du plan de formation, de la période de professionnalisation, du compte personnel de formation ou dans le cadre d'un congé VAE dans les conditions prévues par l'OPACIF de la branche.

D'une durée de 36 heures, consécutives ou non, ce congé pour validation des acquis de l'expérience peut être demandé en vue :

- de participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- de bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Le salarié peut également mobiliser son CPF dans le cadre de l'accompagnement à la VAE.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir ce dispositif auprès des mutuelles et des groupements au travers de l'élaboration d'un guide de la V.A.E.

## **9 – 8 Bilan de compétences**

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences s'inscrit dans les points susceptibles d'être évoqués dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Le bilan de compétences peut être effectué dans le cadre du plan de formation (dans cette hypothèse, l'accord du salarié est requis) ou dans le cadre d'un « congé pour bilan de compétences » demandé par le salarié quand il justifie, dans cette seconde hypothèse, de l'ancienneté imposée par la réglementation en vigueur. La durée du congé est au maximum fixée à 36 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Le bilan de compétences se déroule en trois phases :

- **Une phase préliminaire** : confirmation de l'engagement du bénéficiaire, définition et analyse de ses besoins, information du bénéficiaire quant aux modalités de déroulement du bilan ;
- **Une phase d'investigation** : analyse et évaluation des motivations et intérêts personnels, identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, détermination des possibilités d'évolution professionnelle ;
- **Une phase de synthèse** : élaboration avec le consultant d'une synthèse des éléments capables de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de conduire à un projet de formation.

## **9 – 9 Certificats de qualification professionnelle**

### **9 – 9 – 1 Objectifs des CQP**

La création des certificats de qualification professionnelle de branche répond aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers de parcours qualifiants
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises
- faciliter la mobilité professionnelle

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont décidé d'engager une démarche générale de certification prenant en compte les priorités définies en termes de métiers et de compétences. Reconnue au sein de la branche professionnelle, chaque certification se compose d'un référentiel de compétences organisé autour des grands domaines de compétences devant être maîtrisés par les salariés exerçant le métier visé, ainsi que d'un référentiel de certification précisant le niveau attendu dans chacun des domaines.

### **9 – 9 – 2 Liste des CQP**

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont créé sept certificats de qualification professionnelle (CQP) validés et reconnus par la CPNEFP.

Ces CQP sont les suivants :

- Téléconseiller(ère)
- Chargé(e) de relation à distance
- Conseiller(ère) mutualiste individuels
- Conseiller(ère) mutualiste collectif
- Assistant(e) commercial(e)
- Spécialiste de prestation Santé et prévoyance
- Chargé(e) d'accueil et relations clients adhérents

Les CQP précités se rattachent aux domaines de formation prioritaire « Commercial, gestion et suivi de la relation avec l'adhérent » et « Gestion de la prestation ».

Ces certificats sont inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

Cette liste est appelée à être complétée dès lors que la création d'un nouveau CQP sera validée par la branche.

### **9 – 9 – 3 Modalités d'accès aux CQP**

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

- périodes de professionnalisation
- contrats de professionnalisation
- plan de formation
- validation des acquis de l'expérience
- compte personnel de formation

Les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance d'un CQP de la branche doivent être obligatoirement dispensées par l'un des organismes labellisé par la CPNEFP.

La CPNEFP a élaboré, pour chaque CQP, un guide d'évaluation comportant un référentiel de compétences, un guide d'entretien, d'accès et d'orientation, un livret de suivi de la formation, un guide du tuteur, un livret d'évaluation finale en entreprise. Elle a par ailleurs fixé la mission, la composition et les modalités de fonctionnement du jury paritaire national appelé à statuer sur la délivrance des CQP.

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

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner d'une part les salariés en poste en sécurisant le parcours professionnel, et d'autre part les nouveaux embauchés en leur assurant l'acquisition de compétences spécifiques au secteur.

De manière périodique, les partenaires sociaux, dans le cadre de la CPNEFP, conviennent :

- de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu ;
- d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles pour autant que des effectifs suffisants soient concernés.

#### **9 – 9 – 4 Participation aux jurys**

Les dépenses liées à la participation aux jurys peuvent être pris en charge sur les fonds de la formation dans le cadre de l'OPCA.

Elles comprennent :

- Les frais de transport, d'hébergement et de restauration
- La rémunération du salarié
- Les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent

Par ailleurs, le salarié participant à un jury de CQP bénéficie, sur présentation de sa convocation, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée 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, deux semaines au plus tard avant la date fixée pour le jury, est assimilée à du travail effectif.

#### **9 – 10 Reconnaissance des formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes**

Le salarié qui obtient un diplôme, un titre ou une certification, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, soit suivis en accord avec l'employeur dans le cadre de son parcours

professionnel, soit suivis sans l'accord de ce dernier mais après l'en avoir informé au préalable, perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

- diplômes, titres ou certifications de niveau 4 et 3 : montant de la gratification équivalent à 150 points
- diplômes, titres ou certifications de niveau 2 et 1 : montant de la gratification équivalent à 130 points
- CQP reconnus par la branche mutualité : montant de la gratification équivalent à 150 points

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

## **9 – 11 Tutorat**

Les partenaires sociaux considèrent que :

- le tutorat doit contribuer à accroître l'efficacité et la qualité des actions de formation conduites dans les entreprises ;
- la mission tutorale concerne les situations dans lesquelles la loi impose sa mise en place (périodes ou contrats de professionnalisation) et plus largement l'accompagnement des salariés dans la mise en œuvre de parcours professionnels co-construits avec l'entreprise (notamment en cas de suivi d'actions de développement de compétences).

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

Les entreprises mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Dans ce cadre, la mission tutorale fait l'objet d'une formalisation écrite dans un document indiquant notamment la durée de la mission, le contenu des missions du tuteur (rôle, suivi...), les objectifs, les moyens (temps libéré pour effectuer la mission), les points d'étape et l'évaluation.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne au maximum deux salariés.

Le tuteur est obligatoirement choisi parmi les salariés volontaires pour assurer cette mission. Il doit impérativement disposer des compétences techniques nécessaires pour assurer cette mission (afin d'assurer l'accompagnement et la transmission des savoirs). Par ailleurs, il doit être tenu compte, dans le choix du tuteur, de la dimension relationnelle et pédagogique nécessaire au bon déroulement de la mission qui lui incombe. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à ce que le tuteur ne soit pas, dans la mesure du possible, le manager du salarié tutoré.

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

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation du secteur et de l'entreprise auprès du salarié dans le cadre des contrats et période de professionnalisation ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel du salarié ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique ;
- de contrôle de l'assiduité et de l'implication du salarié ;
- de rencontre et d'échanges le cas échéant avec le centre de formation ;
- de participation aux différents bilans du salarié.

Le salarié amené à effectuer pour la première fois une mission tutorale doit recevoir, dans la mesure du possible avant le début de sa première mission, une formation dédiée dont le coût sera pris en charge par son employeur.

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

En outre, le tuteur doit bénéficier :

- d'un aménagement de sa charge de travail et le cas échéant d'une adaptation de ses objectifs professionnels ;
- d'une prime de tutorat, versée pendant la durée de chaque mission tutorale dont le montant est fixé à 12 points par mois et par salarié tuteuré. Cette prime n'est pas due lorsque la mission tutorale est effectuée par le manager direct du salarié tuteuré. En cas de mois incomplet, cette prime est versée *pro rata temporis*.

Les partenaires sociaux rappellent par ailleurs que des dispositions réglementaires prévoient des prises en charge spécifiques par l'OPCA des coûts de formation et des frais d'exercice de la mission tutorale dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

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

Les partenaires sociaux rappellent d'une part les dispositifs mis en place par Uniformation en termes d'accompagnement du tutorat, et d'autre part l'existence d'un guide du tutorat élaboré par l'UGEM.

## **9 – 12 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

## 9 – 12 – 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est composée en nombre égal de représentants de l'UGEM d'une part et des organisations syndicales représentatives au niveau national d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

## 9 – 12 – 2

La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCA, est une structure de veille (en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, OEMM) sur l'emploi et la formation. Ses missions sont les suivantes :

- Permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur.
- Etudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification.
- Proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation.
- Formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe l'OPCA.
- Elaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur.
- Examiner annuellement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences.
- Examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur.
- Diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile.

- Suivre les contenus des référentiels des CQP de branche dans le cadre de l'actualisation et du développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.
- Actualiser la liste des formations éligibles au titre du CPF et des périodes de professionnalisation.

Sur délégation de la Commission Paritaire Nationale, la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCA. La commission paritaire nationale est tenue régulièrement informée.

### **9 – 12 – 3**

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la Commission dispose des informations transmises par

- l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers,
- l'OPCA,
- et plus généralement de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

### **9 – 12 – 4**

La Commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le Président. La durée des mandats de président et de vice-président est de deux ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le collège employeur.

La Commission se réunit trois fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées sur demande de la majorité des membres.

Les modalités de fonctionnement de la Commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur.

### **9 – 12 – 5**

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 modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la Commission.

## **9 – 13 Observatoire de l'Emploi et des Métiers (OEMM)**

L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'UGEM et des organisations syndicales représentatives au niveau national, est un outil de veille qui a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi des organismes régis par le Code de la Mutualité et de procéder à toutes études prospectives en ce domaine.

Structure de réflexion et de proposition, l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers peut formuler toute suggestion, soit auprès de la Commission Paritaire Nationale, soit auprès de la CPNEFP et des organismes, permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper sur cette évolution.

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

Le fonctionnement de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers est précisé dans un règlement intérieur.

## **9 – 14 Modalités de financement de la CPNEFP et de l'OEMM**

Le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle visés aux articles 9 – 12 et 9 – 13 ci-dessus est assuré par une participation annuelle à l'UGEM recouvrée par l'OPCA désigné par la présente convention. Le montant de cette participation est fixé à 0,025 % de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des groupements relevant de la présente convention calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre la CPNEFP et l'OEMM relève de la compétence des partenaires sociaux de la branche<sup>2</sup>. »

### **ARTICLE II**

Les partenaires sociaux engageront, avant la fin de l'année 2015 :

- une négociation visant les formations en alternance, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.
- une négociation visant à définir le rôle des institutions représentatives du personnel dans le champ de la formation professionnelle au regard de la réforme législative du dialogue social.

### **ARTICLE III**

#### **1 - Entrée en vigueur**

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

---

<sup>2</sup> La répartition est fixée à 0.022% pour l'OEMM et 0.003% pour la CPNEFP



## **2 – Bilan d’application de l’accord**

Les parties signataires conviennent de procéder, au plus tard à l’issue de sa troisième année d’application, et au vu des informations transmises par l’OPCA de la branche, à un bilan formalisé quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles examineront l’opportunité de l’ouverture d’une négociation visant à apporter des modifications.

## **3 - Force obligatoire**

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

## **4 – 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 3 juillet 2015**

**Pour L’UGEM**

**Pour la CFDT**

**Pour la CFE – CGC**

**Pour la CGT**

**Pour la CGT – FO**

**Pour la CFTC**