Branche Mutualité

Avenant n° 27 portant modification de certaines dispositions de la Convention collective de la Mutualité relatives à la formation professionnelle et l'emploi

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie considérablement le modèle de formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Les modalités de mise en application de la loi susvisée, dont les dispositions entrent en vigueur progressivement, sont prévues par de nombreux décrets d'application.

Les dispositions conventionnelles de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle sont directement concernées par cette réforme.

Conscients de l'ampleur des travaux à mener pour rénover la Convention collective de la Mutualité afin qu'elle s'inscrive en adéquation avec le nouveau dispositif législatif et règlementaire, les partenaires sociaux ont convenu de prendre un certain nombre de mesures ci-après détaillées afin d'assurer une continuité dans le fonctionnement des instances de la branche compétentes en matière de formation professionnelle et de sécuriser les salariés des organismes mutualistes et leurs employeurs.

Ainsi, parmi les mesures prises, l'avenant N°27 prévoit la reconduction de la contribution supplémentaire conventionnelle ainsi que des dispositions visant à faciliter l'accès à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) et au contrat de professionnalisation, notamment en ouvrant la possibilité d'allonger la durée du contrat au-delà de douze mois.

Les partenaires sociaux entendent poursuivre les négociations sur ce thème afin de parvenir à un accord plus global sur la formation professionnelle.

Pour ces raisons, il a été convenu ce qui suit lors de la CPPNI du 21 juin 2019 :

Article 1 : Modification de l'article 9.2 de la Convention collective de la Mutualité

L'intégralité de l'article 9.2 de la Convention collective de la Mutualité est réécrit comme suit :

9.2 Dispositions financières : contributions des entreprises, modalités de gestion et de versement

9.2.1 Contribution légale

La contribution légale est fixée et versée selon les dispositions législatives et règlementaires en vigueur.

9.2.2 Contribution supplémentaire conventionnelle

Dans le cadre d'une volonté de mutualisation ainsi que pour concrétiser et accompagner la politique de formation promue par la branche, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une contribution supplémentaire conventionnelle, dont le taux est fixé à 0.30% du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L.242-1 du code la sécurité sociale pour les entreprises de moins de 50 salariés et 0.20% pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié est déterminé selon les modalités prévues au I de l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale et il n'est pas fait application des dispositions du II dudit article.

9.2.2.1 Gestion de la contribution supplémentaire conventionnelle

La contribution est versée à l'OPCO et intégralement mutualisée dès réception par l'organisme au sein de la branche et pilotée par la CPNEFP.

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

Les enveloppes budgétaires définies par la CPNEFP contribuent notamment au financement d'un budget individuel pour les mutuelles de 50 salariés et plus et de projets qualifiés grâce à une mutualisation de la contribution conventionnelle.

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

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

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

9.2.2.2 : Budget individuel des mutuelles de 50 salariés et plus

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

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

Il est précisé qu'à compter du 1er janvier 2020, la fraction non consommée du budget individuel alloué au titre de l'année N est mutualisée à la clôture de l'exercice N pour être utilisée en année N+1 au sein des projets conventionnels de branche déterminés par la CPNEFP.

9.2.2.3 : Mutualisation des fonds de la contribution supplémentaire conventionnelle

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

9.2.3 Niveau minimal d'investissement formation

Sans préjudice de l'application des dispositions relatives à la contribution minimale légale et à la contribution supplémentaire conventionnelle, les entreprises relevant du champ d'application du présent 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, par les taux suivants d'investissement supplémentaire :

- Entreprises de moins de 11 salariés : 0.75%
- Entreprises de 11 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 supplémentaire volontaire à l'OPCO, soit être conservée en gestion directe par l'entreprise.

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

Afin d'assurer une capacité minimale de financement par l'OPCO, 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'OPCO.

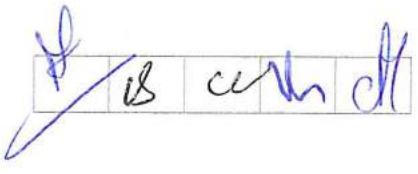
<u>Article 2</u> : Modification de l'article 9.5 de la Convention collective de la Mutualité

L'intégralité de l'article 9.5 de la Convention collective de la Mutualité est réécrit comme suit :

9.5 Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

9.5.1 Principes généraux et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.



La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application de l'article L. 6324-1 du Code du travail, la reconversion ou la promotion par alternance concerne au sein de la branche Mutualité :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

9.5.2 Qualifications accessibles

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

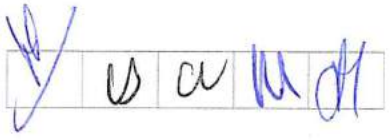
9.5.3 Modalités de mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, la reconversion ou la promotion par alternance a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L.6325-12 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche Mutualité décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L.6325-1-1 du Code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation de la reconversion ou promotion par alternance est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L.6325-14 du Code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50% de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.



9.5.4 Modalités financières

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les taux forfaitaires de prise en charge par l'OPCO qui couvrent tout ou partie des frais pédagogiques et les frais de transport de d'hébergement engagés dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance.

Article 3 : Modification de l'article 9.6 de la Convention collective de la Mutualité

L'intégralité de l'article 9.6 de la Convention collective de la Mutualité est réécrit comme suit :

9.6 Contrats de professionnalisation

9.6.1 Principes généraux et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 du Code du travail :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la Convention collective nationale de branche

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (Contrat unique d'insertion).

9.6.2 Caractéristiques des contrats de professionnalisation

En application des dispositions légales et réglementaires applicables, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation, à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Conformément à l'article L.6325-12 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche Mutualité décident que cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Pour les publics spécifiques définis à l'article L.6325-1-1 du Code du travail, la durée peut être allongée à 36 mois.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l'action de formation du contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Conformément à l'article L.6325-14 du Code du travail, les partenaires sociaux décident que cette durée peut être portée à 50% de la durée totale du contrat pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) détermine et révise, le cas échéant, les taux forfaitaires de prise en charge par l'OPCO qui couvrent tout ou partie des frais pédagogiques, des rémunérations et des frais de transport de d'hébergement engagés dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Article 4 : : Modification de l'article 9.12 de la Convention collective de la Mutualité

L'intégralité de l'article 9.12 de la Convention collective de la Mutualité est réécrit comme suit :

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'ANEM, d'une part, et des organisations syndicales représentatives au niveau national, d'autre part, à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

9.12.2

La CPNEFP, instance paritaire de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCO, est une structure de veille, en collaboration avec l'Observatoire de l'emploi et des métiers en Mutualité (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 ;

- examiner annuellement les informations relatives aux évolutions législatives et règlementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences ;

- étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'OEMM, 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 ;

- déterminer en fin d'année pour l'année suivante, les clés de répartition de la contribution supplémentaire conventionnelle prévue à l'article 9.2.2 de la CCN de la Mutualité entre plusieurs enveloppes budgétaires au regard des priorités qu'elle aura définies ainsi que les dépenses imputables (coûts pédagogiques, frais annexes, rémunérations...) ;

- formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur et en informer l'OPCO ;

- 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 ;

- élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur ;

- examiner 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 compétences, toute recommandation générale qu'elle estimera utile.

Sur délégation de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), la CPNEFP peut déterminer, voire ajuster, les priorités de formation de branche dès lors que la situation le lui impose et notamment au regard des informations financières transmises par l'OPCO.

La CPPNI est tenue informée des priorités de branche en matière de formation professionnelle ainsi que des clés de répartition de la contribution supplémentaire conventionnelle déterminées par la CPNEFP.

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'OEMM ;
- l'OPCO ;
- et, plus généralement, de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

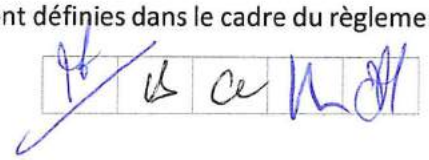
9.12.4

La commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeurs et par un représentant désigné par le collège salariés. La vice-présidence est assurée par un représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeurs.

La commission se réunit un minimum de 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 salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la commission.

Article 5 : Dispositions diverses

Article 5.1 : Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Hormis les dispositions relatives à la contribution supplémentaire conventionnelle visée à l'article 9.2.2 de la Convention collective Mutualité, le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de 50 salariés dans la mesure où ses dispositions sont applicables à toutes les structures.

Article 5.2 : Suivi de l'avenant

Cet avenant fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

Article 5.3 : Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en 2022 afin de réexaminer les dispositions du présent avenant.

En tout état de cause, les dispositions du présent avenant seront reprises dans le cadre de la négociation de branche sur la formation professionnelle.

Article 6 : Durée - date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

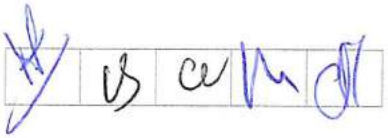
Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Article 7 : 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, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail).

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

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



Fait à Paris, le 21 juin 2019

Pour l'ANEM

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO