



**RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE DE LA CPPNI
DE LA BRANCHE MUTUALITE**

Année 2019



Table des matières

Bilan des accords collectifs d'entreprise	2
A/ Durée du travail, répartition et aménagement des horaires.....	2
▶ Travail effectif.....	2
▶ Astreintes	2
▶ Equivalences.....	3
▶ Temps de pause	3
▶ Durée quotidienne maximale.....	3
▶ Durées hebdomadaires maximales	3
▶ Durée légale et heures supplémentaires	4
▶ Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.....	4
▶ Horaires individualisés et récupération des heures perdues.....	5
▶ Conventions de forfait	5
▶ Travail de nuit	5
▶ Travail à temps partiel.....	5
▶ Travail intermittent.....	6
B/ Repos quotidien	6
C/ Jours fériés.....	6
D/ Congés payés et autres congés	7
▶ Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement.....	7
▶ Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires	7
▶ Organisation des dons de congés	8
E/ Compte épargne-temps (CET).....	8
▶ Bénéficiaires	8
▶ Alimentation du CET	8
▶ Utilisation pour financer un congé	9
▶ Monétisation des droits par le salarié	9
▶ Abondement de l'employeur.....	9

Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes10

A/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications.....11

▶ Mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche Mutualité par classification.....11

▶ Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de 2010 à 201814

▶ Méthode de classification des fonctions15

▶ Projet de modernisation de la CCN Mutualité.....17

B/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de promotion de la mixité des emplois.....17

▶ Accord Égalité professionnelle du 24 septembre 2010.....17

▶ Accord Égalité professionnelle inscrit à l'agenda social 2017-2018.....18

▶ Accord Égalité professionnelle inscrit à l'agenda social 2019-2020.....18

▶ Synergie avec la FNMF autour du réseau MutElles.....19

C/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière d'établissements des certificats de qualification professionnelle19

D/ Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.....21

▶ Répartition femmes/hommes par famille professionnelle en 201821

▶ Répartition des effectifs dans les familles professionnelles où les femmes sont surreprésentées de 2014 à 2018.....22

▶ Répartition des effectifs dans les familles professionnelles où le taux de femmes et d'hommes est proportionnel à la répartition des effectifs H/F entre 2014 et 2018.....22

▶ Répartition des effectifs dans les familles de métiers où les hommes sont surreprésentés entre 2014 et 2018.....23

E/ Rémunérations médianes femmes/hommes par classification.....23

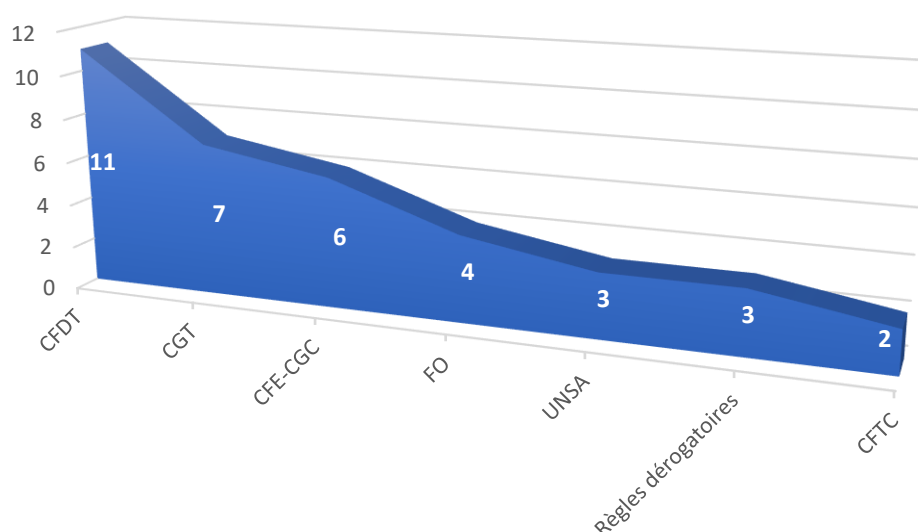
F/ Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....24

L'article L. 2232-9 du Code du travail confie notamment à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) instituée au niveau de la branche la mission de réaliser un rapport annuel d'activité.

Ce rapport comprend un bilan des dix-sept accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI qui portent sur des thèmes définis par le législateur en matière de :

- ✓ Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- ✓ Repos quotidien ;
- ✓ Jours fériés ;
- ✓ Congés payés et autres congés ;
- ✓ Compte épargne-temps.

Signataires des 17 accords d'entreprise transmis à la CPPNI en 2019



Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le présent rapport dresse le bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI en les déclinant par thème (I), fait état du bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle et met en lumière les outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (II).

Bilan des accords collectifs d'entreprise

A/ Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

► Travail effectif

Les articles L. 3121-6 et L.3121-7 du Code du travail concernent le champ de la négociation collective en matière de travail effectif.

Ils traitent notamment de la question de la rémunération des temps de restauration et de pause, des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3 du Code du travail ou de l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif et des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 du Code du travail dépasse le temps normal de trajet qui peuvent être prévues par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Au cours de l'année 2019, cette thématique a fait l'objet d'un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Applicable dans une structure relevant du Livre 2 et du Livre 3, il traite de la question des contreparties accordées en cas de déplacement et prévoit des contreparties financières allant de 40 % de la rémunération à 60 % en fonction du temps passé en déplacement (inférieur ou égal à une heure, compris entre une heure et trois heures, supérieur à trois heures).

► Astreintes

L'article L. 3121-11 du Code du travail prévoit notamment qu'une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place des astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.

L'article L. 3121-12 du Code du travail indique notamment qu'à défaut d'accord, les astreintes sont mises en place par l'employeur qui fixe le mode d'organisation et la compensation après information et consultation du comité social et économique.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Au cours de l'année 2019, cette thématique a fait l'objet d'un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Cet accord, conclu dans une structure relevant du Livre 2 et du Livre 3, traite de la question de l'indemnisation des astreintes et prévoit une indemnité dont le montant varie entre 30 € et 150 € en fonction du moment de l'astreinte.

► Equivalences

Le régime d'équivalence est défini par l'article L. 3121-13 du Code du travail comme un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière et les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019 ne concernent pas cette thématique.

► Temps de pause

L'article L. 3121-16 du Code du travail prévoit que dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. En application de l'article L.3121-17 du Code du travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition en matière de temps de pause.

Aucun accord collectif d'entreprise communiqué à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019 ne concerne cette thématique.

► Durée quotidienne maximale

L'article L. 3121-18 du Code du travail prévoit qu'en dehors de trois exceptions, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures.

Parmi ces exceptions figure l'article L. 3121-19 du Code du travail qui dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition en la matière.

Aucun accord collectif d'entreprise communiqué à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019 ne concerne cette thématique.

► Durées hebdomadaires maximales

L'article L. 3121-23 du Code du travail dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour

effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures.

Au cours de l'année 2019, cette thématique a fait l'objet d'un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Cet accord conclu dans une structure de Livre 3 prévoit une limite hebdomadaire différente selon la catégorie professionnelle du salarié à savoir cadre (durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures dans la limite de 44 heures par semaine sur douze semaines consécutives) ou non-cadre (durée hebdomadaire maximale de travail de 44 heures).

► Durée légale et heures supplémentaires

En application de l'article L. 3121-27 du Code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

La Convention collective de la Mutualité reprend les dispositions législatives applicables en la matière à son article 5.1 qui dispose notamment que *"les horaires et la durée de travail sont fixés par l'organisme selon la législation en vigueur"*.

Concernant les heures supplémentaires, l'article L. 3121-28 du Code du travail dispose que toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

L'article 5.2 de la Convention collective de la Mutualité prévoit quant à lui notamment que dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent la possibilité de faire effectuer, au-delà de l'horaire légal de travail, des heures supplémentaires et fixe le contingent annuel à 100 heures supplémentaires.

Il est important de noter qu'en application de l'article L. 3121-33 du Code du travail, le contingent d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Parmi les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2019, il est intéressant de relever que trois d'entre eux traitent de la thématique des heures supplémentaires. Un accord collectif d'entreprise conclu dans une structure relevant du Livre 2 et du Livre 3 prévoit une rémunération majorée de 140 % dès la première heure supplémentaire effectuée.

► Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

L'article L. 3121-44 du Code du travail prévoit la possibilité, pour un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche de définir les modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Cependant, plusieurs accords collectifs d'entreprise (Livres 2 et 3) transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019 concernent cette thématique. La durée hebdomadaire de travail varie en fonction des organismes ainsi que le nombre de jours de RTT octroyés aux salariés afin d'atteindre une durée moyenne hebdomadaire de travail de 35 heures.

► Horaires individualisés et récupération des heures perdues

Les articles L. 3121-48 et suivants du Code du travail concernent les horaires individualisé et la récupération des heures perdues. Le législateur a notamment instauré la possibilité, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche de prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés mais également de fixer les modalités de récupération des heures perdues.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Il est possible de relever, concernant les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019, que trois d'entre eux traitent de la thématique des horaires individualisés (structures relevant du Livre 2 et du Livre 3). Sont notamment définies au sein de ces derniers les plages fixes et mobiles mais également les limites et modalités de mise en œuvre du crédit / débit d'heures. Le crédit / débit d'heures est par exemple limité, en fonction des accords, à sept heures ou encore dix heures par mois.

► Conventions de forfait

L'article L. 3121-63 du Code du travail dispose que les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Parmi tous les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019, cinq d'entre eux conclus dans des structures de Livre 2 et de Livre 3, concernent les conventions de forfait. Qu'il s'agisse de forfaits annuels en heures ou en jours, leurs modalités de mise en œuvre sont détaillées au sein de ces accords. Il est ainsi possible de noter que dans le cadre des forfaits jours, en fonction des structures, le nombre de jours travaillés par an varie de 207 à 218 avec une moyenne relevée à 212 jours.

► Travail de nuit

Le travail de nuit est défini par les articles L. 3122-1 et suivants du Code du travail.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

Aucun accord collectif d'entreprise communiqué à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019 ne concerne cette thématique.

► Travail à temps partiel

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ou,

si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Au niveau de la branche Mutualité, la thématique du travail à temps partiel est notamment évoquée à l'article 5.3 de la Convention collective mais également au sein l'accord de branche relatif au travail à temps partiel du 11 février 2015.

Deux accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019 traitent de cette thématique. Parmi ces accords conclus dans des structures de Livre 2 et de Livre 3, figure notamment la possibilité d'augmenter le plafond d'heures complémentaires au tiers de la durée du travail stipulée au contrat.

► **Travail intermittent**

Le régime du travail intermittent est défini par les articles L. 3123-33 et suivants du Code du travail.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière et les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2019 ne concernent pas cette thématique.

B/ Repos quotidien

Conformément à l'article L.3131-1 du Code du travail tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, l'article suivant du même Code ouvre le champ à la négociation collective et dispose qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions prévues par décret notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.

La Convention collective de la Mutualité ne fixe pas de règle en matière de repos quotidien.

En sus des dispositions précitées, l'article L.3131-3 du Code du travail prévoit qu'en l'absence d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans les conditions définies par décret.

Durant l'année 2019, la CPPNI de la branche Mutualité n'a pas reçu d'accord traitant du repos quotidien.

C/ Jours fériés

Selon les dispositions de l'article L. 3133-3-1 du Code de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés. Sur ce thème, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de règle spécifique sur cette thématique.

En 2019, trois des accords transmis à la CPPNI par des structures de Livre 2 et de Livre 3 traitent de cette question. Parmi ces accords, est notamment fixée une limite d'un jour férié travaillé sur deux.

D/ Congés payés et autres congés

Durant l'année 2019, la CPPNI a reçu dix accords traitant de la question des congés payés et autres congés.

Il est intéressant de relever que ces accords ont trait principalement à trois thématiques :

- ✓ renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement ;
- ✓ attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires ;
- ✓ et organisation des dons de congés.

► Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement

Conformément à l'article L. 3141-21 du Code du travail, les règles de fractionnement du congé principal peuvent être fixées par accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, par accord de branche et ce n'est qu'à défaut d'accord collectif que la loi fixe le nombre de jours de congés supplémentaires auxquels le salarié a droit (article L. 3141-23 du Code du travail).

La convention collective de la Mutualité ne fixe pas de règle en matière de fractionnement du congé principal.

Aussi, certaines entreprises du secteur ont négocié dans leurs accords d'entreprise des dispositions relatives à cette thématique.

Dans l'un des deux accords transmis à la CPPNI sur ce thème, est notamment prévue la possibilité, pour le salarié, de demander le fractionnement des congés payés hors 5^{ème} semaine en contrepartie du renoncement aux jours de fractionnement.

► Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires

Il est intéressant de relever que plusieurs accords prévoient des dispositions relatives à l'octroi de jours de congés supplémentaires.

Il peut ainsi s'agir de jours accordés en raison de la survenance d'un événement particulier (ex : déménagement, fêtes de fin d'année...) mais également d'augmenter le nombre légal de congés payés ou d'améliorer le mécanisme conventionnel d'octroi de jours de congés supplémentaires pour ancienneté.

A titre d'illustration, une mutuelle de Livre 2 fixe la durée des congés payés à 27 jours ouvrés par an.

Des mutuelles de Livre 2 et 3 allongent quant à elles les jours de congés supplémentaires pour ancienneté en octroyant notamment jusqu'à 6 jours ouvrés supplémentaires après 20 ans d'ancienneté.

► Organisation des dons de congés

La loi du 9 mai 2014 a autorisé le don de jours de congés ou de repos au profit d'un salarié, parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue (article L. 1225-65-1 du Code du travail). Ce mécanisme a été étendu depuis le 15 février 2018 au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap par la loi n° 2018-84 du 13 février 2018.

Il est intéressant de relever qu'en la matière la négociation d'un accord collectif n'est pas obligatoire.

Toutefois, elle présente un intérêt majeur, celui de mettre en place un cadre général négocié sur cette thématique.

Parmi les deux accords conclus au sein du secteur sont notamment définis les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don, le nombre maximal de jours, la procédure de demande, etc.

Un accord conclu au sein d'une mutuelle de Livre 2 prévoit la création d'un fonds de solidarité pluriannuel mutualisé pouvant intégrer jusqu'à 500 jours. Il est également indiqué, dans le cadre de ce dispositif, que l'employeur abonde le fonds de solidarité à hauteur de 8 jours supplémentaires pour chaque tranche de 100 jours versés sur le fonds.

E/ Compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps peut être mis en place au bénéfice des salariés dans les entreprises, via la négociation d'un accord collectif. La négociation collective d'entreprise prime, en la matière, sur la négociation de branche. Les partenaires restent assez libres dans la négociation du contenu des accords, à condition de respecter les dispositions d'ordre public prévues aux articles L. 3151-1 du Code du travail.

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de règle spécifique sur ce thème.

En 2019, cinq accords transmis à la CPPNI par des structures relevant du Livre 2 et du Livre 3 concernent le compte épargne-temps.

► Bénéficiaires

Un accord transmis à la CPPNI en 2019 prévoit la mise en place du compte épargne-temps au bénéfice de l'ensemble des salariés de la structure, sans condition d'ancienneté. Un autre prévoit une condition d'ancienneté de six mois et deux autres une condition d'ancienneté d'un an.

► Alimentation du CET

Les accords conclus par les entreprises du secteur prévoient notamment que le CET peut être alimenté, sous certaines conditions et limites, par des jours de congés payés, des jours de congés supplémentaires pour fractionnement, des jours de congés conventionnels pour ancienneté, des jours de récupération pour les salariés dont le temps de travail a été aménagé

sur l'année, des jours de repos pour les salariés soumis au forfaits jours, et également, par des éléments de salaire.

► Utilisation pour financer un congé

Il est possible de relever qu'au sein des différents accords relatifs au CET transmis à la CPPNI en 2019, les signataires ont entendu permettre l'utilisation du CET en temps pour l'indemnisation de différents congés. Il s'agit notamment du congé parental d'éducation, du congé de proche aidant, du congé de solidarité familiale, ou encore du congé sabbatique. Sont aussi visés le congé pour création d'entreprise, le congé de fin de carrière mais également la réduction d'activité précédant un départ en retraite ou encore la période de formation en dehors du temps de travail.

► Monétisation des droits par le salarié

Plusieurs accords conclus en matière de CET prévoient notamment une indemnisation en argent sur justificatifs pour un mariage, un PACS, une naissance, ou encore une adoption, un divorce sous condition, un décès du conjoint ou partenaire pacsé, une situation de surendettement ou un rachat de trimestres pour la retraite. Il est également prévu par un accord que le salarié peut demander une fois par an l'octroi d'une rémunération immédiate en contrepartie de tout ou partie des droits inscrits sur le CET à l'exception de la 5^{ème} semaine de congés payés légaux.

► Abondement de l'employeur

Un accord conclu dans une mutuelle de Livre 2 prévoit un abondement de l'employeur à hauteur de 30 % des droits épargnés à chaque alimentation du compte par les salariés âgés de 55 ans et plus.

Nous constatons que les accords conclus dans les différents domaines listés ci-dessus ont un impact limité sur :

- ✓ **les conditions de travail des salariés de la branche en ce que la majorité d'entre eux n'a pas pour finalité à restreindre les droits octroyés à ces derniers par le Code du travail et la Convention collective de la Mutualité ;**
- ✓ **la concurrence au sein du secteur au regard de leur portée juridique relativement limitée.**

Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Dans le cadre du bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est important de mentionner qu'avec **76 % de femmes parmi ses effectifs**, la branche Mutualité est une branche dite « non mixte »¹.

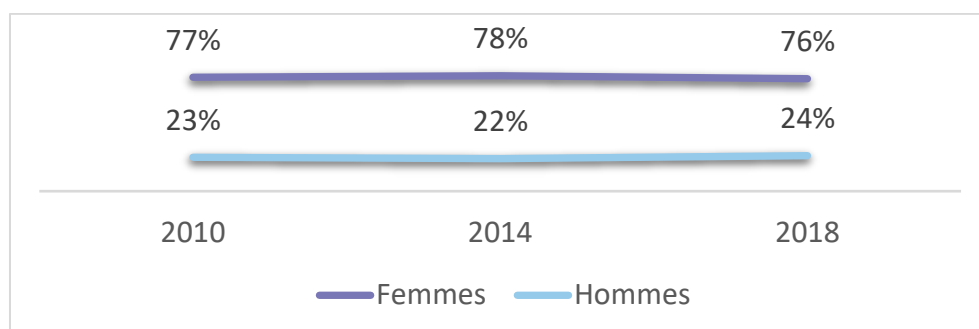
Répartition sexuée des effectifs de la branche Mutualité en 2018



Clé de lecture : en 2018, la branche Mutualité compte 76 % de femmes et 24 % d'hommes.

¹ Par convention, la mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle ou de l'emploi. Source : Agir pour la mixité des métiers – CESE 11/2014.

Répartition sexuée des effectifs de la branche Mutualité entre 2010 et 2018



Clé de lecture : la part des hommes a progressé de 1 point entre 2010 et 2018.

A/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications

Le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications est composé comme suit :

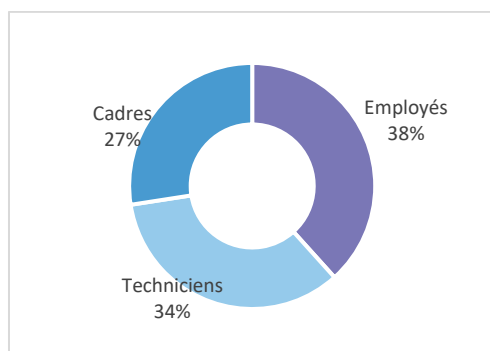
- ✓ une mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche par classification ;
- ✓ un rapport de situation comparée présentant les indicateurs H/F et notamment la répartition des effectifs par classification pour les années 2010 à 2018 ;
- ✓ une méthode des critères classants inscrite dans la Convention collective nationale de la Mutualité ;
- ✓ un projet de modernisation de la CCN Mutualité inscrit à l'agenda social.

► Mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche Mutualité par classification

La Convention collective nationale de la Mutualité prévoit quatre catégories : « Employés », « Techniciens », « Cadres » et « Directeurs » ainsi que onze degrés de classification.

Les statistiques sur la répartition des effectifs par classification sont issues du bilan social de la branche Mutualité. Elles sont réalisées sur les effectifs des mutuelles au 31/12/2018.

Répartition des effectifs par catégorie « employés », « techniciens » et « cadres »

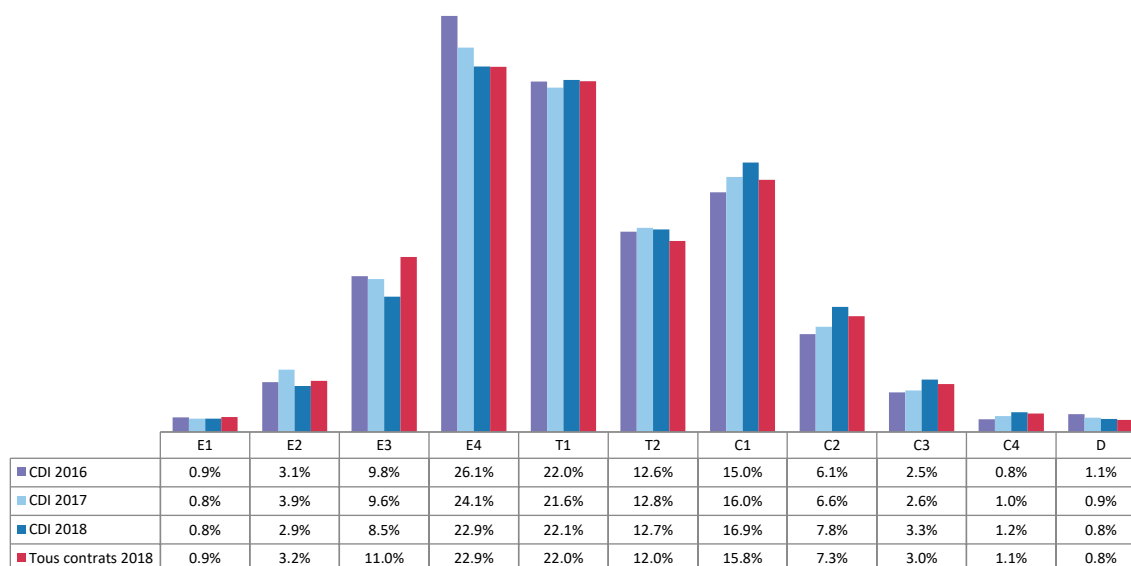


En 2018, tous contrats confondus, la catégorie « employés » est la plus représentée (38 %). Elle diminue de 4 points par rapport à l'an passé.

La part de « techniciens » reste stable (34 % des effectifs).

La catégorie « cadres », quant à elle, représente 27 % des effectifs et connaît une évolution de 3 points par rapport à 2017.

Répartition des effectifs par classification



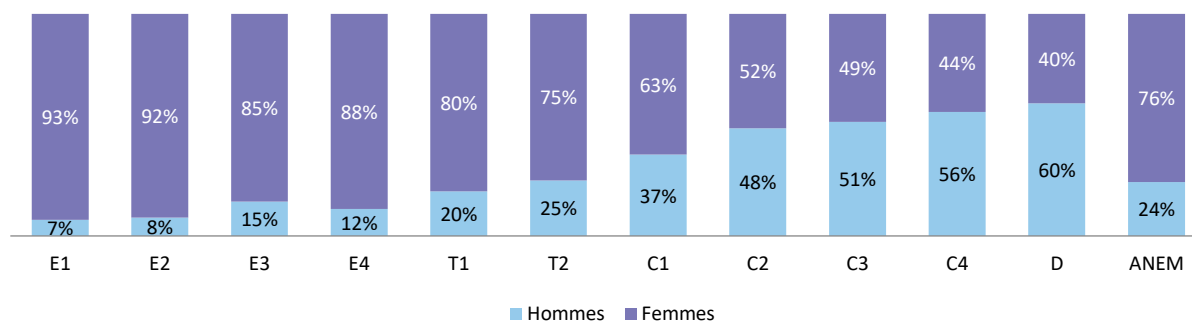
La classe E4 concentre toujours la plus grande part de salariés (22,9 %) mais son écart tend à se réduire avec la classe T1 (22 %). D'année en année, sur les effectifs en CDI, s'installe une diminution progressive des effectifs « employés » au profit des catégories « techniciens » et « cadres ». La recomposition des effectifs témoigne de la montée en expertise des métiers dont les activités, dans un contexte d'automatisation des actes de gestion et de digitalisation de la relation adhérent/usager, s'orientent vers plus d'analyse, de contrôle, de conseil et d'accompagnement.

Répartition femmes/hommes par catégorie « employés », « techniciens », « cadres »

Catégories	Part des femmes	Part des hommes
Employés	87 %	13 %
Techniciens	78 %	22 %
Cadres	58 %	42 %

Les femmes sont surreprésentées parmi la catégorie « employés ». Le taux de femmes « cadres » est néanmoins de 58 % et gagne un point par rapport à 2017.

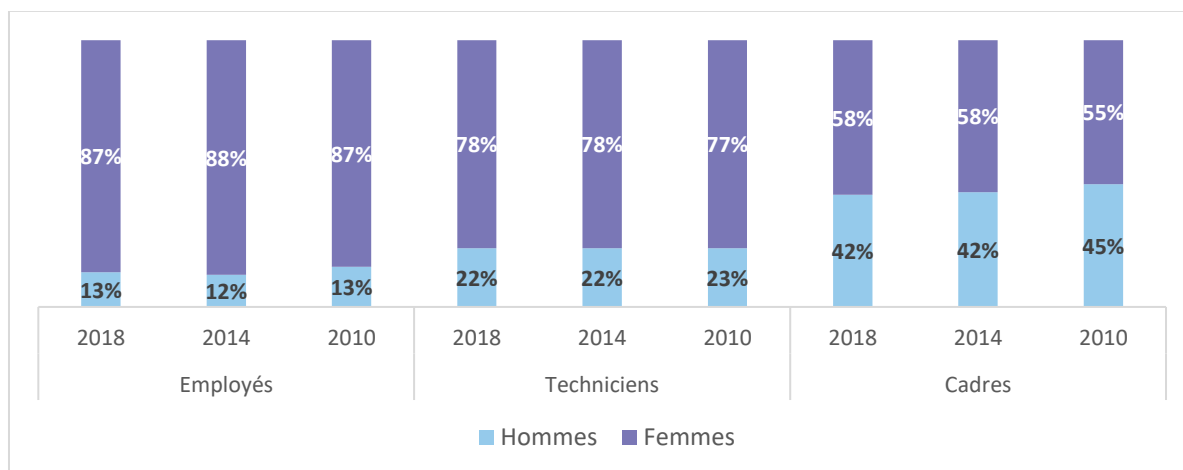
Répartition femmes/hommes par classification



Les hommes sont surreprésentés dans les classes « cadres », notamment à partir de la classe C2. En classe C3 et C4, la part de femmes évolue néanmoins de 3 points par rapport à 2017.

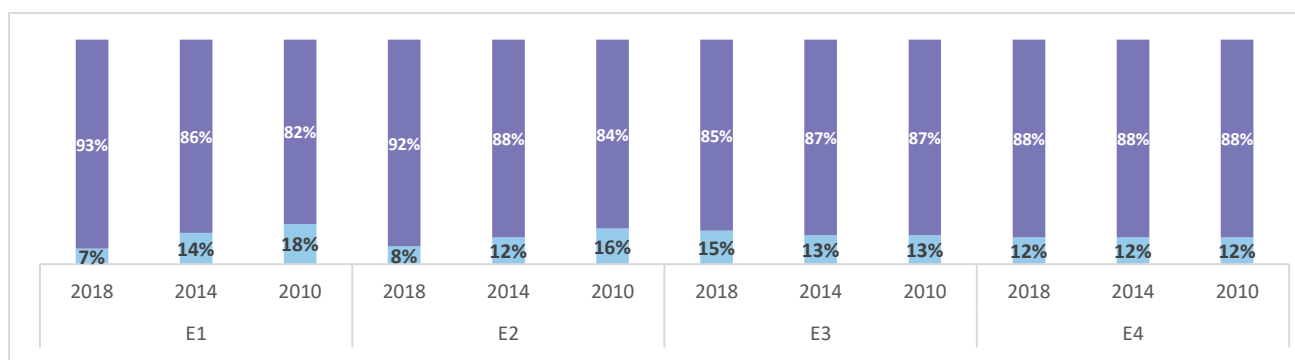
► Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de 2010 à 2018

Répartition femmes/hommes par catégorie « employés », « techniciens », « cadres »

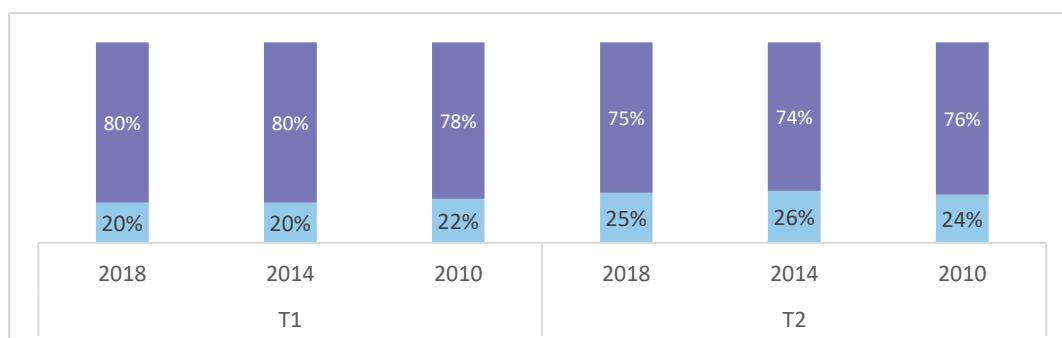


Si les hommes restent surreprésentés parmi les classes « cadres », le taux de femmes « cadres » progresse de 3 points entre 2010 et 2018, soit 58 % de femmes cadres en 2018.

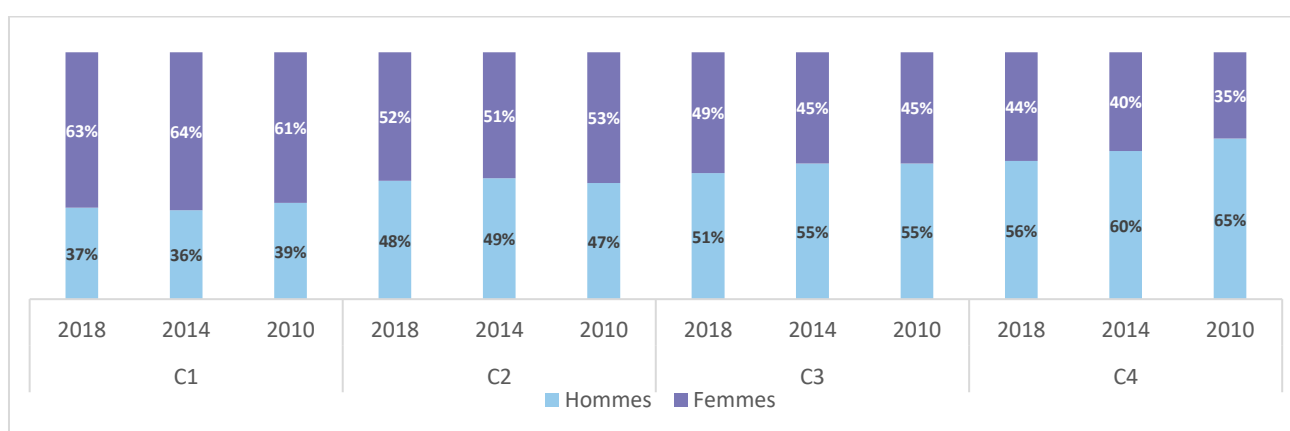
Répartition femmes/hommes par classification



La part des femmes parmi les premiers degrés des classes « employés » tend à se renforcer entre 2010 et 2018 tandis que la répartition femmes/hommes sur la catégorie E4 reste stable. Il est à noter que la catégorie E4 enregistre la part la plus importante des effectifs au sein de la branche Mutualité (près de 23 % en 2018).



La répartition femmes/hommes sur les catégories de techniciens T1 et T2 reste relativement stable entre 2010 et 2018.



Entre 2010 et 2018, la progression des femmes parmi les classes « cadres » est principalement portée par la catégorie C1 (+2 points), C3 (+4 points) et C4 (+9 points).

Parmi les classes « cadres », il est à noter que la catégorie qui enregistre le plus d'effectifs est la classification C1 (près de 16 % des effectifs).

► Méthode de classification des fonctions

◆ Article 6-1 de la CCN Mutualité

Les partenaires sociaux de la branche ont mis en place dans le cadre de la Convention collective nationale signée le 31 janvier 2000, un dispositif de classification reposant sur le principe des critères classants. Cette méthode de classification présente l'avantage d'être adaptable à l'évolution des organisations du travail mises en place dans les organismes mutualistes et à l'apparition de nouveaux métiers.

Ainsi, l'article 6-1 de la CCN Mutualité prévoit : « Les emplois sont classés par application de la méthode définie en annexe 1 de la CCN Mutualité. Les représentants du personnel doivent être associés à l'ensemble de la démarche. Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser la classification. »

Chaque mutuelle doit gérer la classification dans le temps, dans le respect des principes posés par la convention collective et au regard de ses spécificités.

Par ailleurs, la branche doit poursuivre son rôle d'accompagnement des modifications profondes que traverse le secteur de la Mutualité en s'appuyant sur les travaux menés par l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité.

◆ **Annexe 1 de la CCN Mutualité**

La méthode des « critères classants » définie en annexe 1 de la CCN Mutualité implique chronologiquement :

- ✓ 1/ L'identification des fonctions de l'entreprise ;
- ✓ 2/ La description des missions effectuées par chaque fonction afin de disposer de l'information nécessaire à leur évaluation ;
- ✓ 3/ L'application à chaque fonction de la description des critères prévus à l'annexe 1 de la CCN Mutualité en retenant un degré pertinent pour chacun des 5 critères ;
- ✓ 4/ La pesée des fonctions à l'aide de la grille de cotation et la détermination pour chaque fonction de la classe à laquelle elle doit être rattachée conformément aux dispositions de l'annexe 1 de la CCN Mutualité.

La méthode d'évaluation est basée sur les cinq critères suivants :

- ✓ Compétence et technicité ;
- ✓ Autonomie ;
- ✓ Dimension relationnelle ;
- ✓ Gestion : moyens et ressources ;
- ✓ Contribution.

Chacun des cinq critères comprend six degrés. La détermination du degré de chaque critère permet d'effectuer la pesée de la fonction considérée, exprimée en nombre de points.

Le nombre de points obtenu pour la fonction considérée servira ensuite à déterminer la classe de cette fonction selon le barème de cotation.

◆ **Témoignage pour le Conseil supérieure de l'égalité professionnelle (CSEP)**

En janvier 2016, l'ANEM a témoigné dans le cadre du « [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification](#) » réalisé par Brigitte GRESY, Secrétaire Générale du Conseil supérieure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour le CSEP, la méthode d'évaluation des emplois à critères classants, en séparant le contenu du travail en un certain nombre de critères, permet de comparer les emplois d'une manière non discriminatoire. Conçue de telle sorte que toutes les fonctions dans une organisation puissent être évaluées en utilisant le même système d'évaluation, cette méthode de classification peut être utilisée pour établir l'un des éléments les plus importants du principe d'égalité de rémunération, à savoir « un travail de valeur égale ».

► Projet de modernisation de la CCN Mutualité

L'accord « agenda social 2018-2019 » a délimité, en plus des dates des CPPNI, les thèmes de négociation dont celui d'un accord relatif à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective tels que :

- ✓ la définition du salaire minima hiérarchique ;
- ✓ l'évolution du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie ;
- ✓ la révision des classifications ;
- ✓ l'allongement du congé paternité.

La révision des classifications vise à rendre lisible et compréhensible par l'ensemble des acteurs concernés le nouveau dispositif (RH, partenaires sociaux, managers et salariés). En effet, les statistiques de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité ont révélé des différences entre organismes dans l'application de la méthode des critères classants dans la mesure où certains emplois (aux libellés identiques) peuvent présenter des classifications sur plusieurs niveaux. Ainsi, la révision des classifications a pour objectifs de développer les parcours professionnels et renforcer l'objectivité de la méthode des critères classants inscrite dans la CCN Mutualité. La révision des classifications fait l'objet de groupes de travail paritaires afin de co-construire les évolutions souhaitées au sein de cette méthode.

B/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de promotion de la mixité des emplois

► Accord Égalité professionnelle du 24 septembre 2010

Un premier accord de branche signé le 24 septembre 2010 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur le sujet de l'Égalité professionnelle. Les partenaires sociaux y affirmaient leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel.

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux de la branche Mutualité rappellent qu'une telle démarche requiert :

- ✓ une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- ✓ l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants ;
- ✓ l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action ;
- ✓ la mobilisation de l'ensemble des dispositifs conventionnels existants : formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification professionnelle.

Une renégociation aurait dû intervenir en 2013 mais les agendas successifs ont conduit à la repousser. Cet accord est toujours en vigueur car non-dénoncé au-delà de son terme.

► Accord Égalité professionnelle inscrit à l'agenda social 2017-2018

Dans le cadre de l'inscription de la thématique Égalité professionnelle à l'agenda social 2017-2018, les partenaires sociaux ont procédé à un travail de diagnostic à travers l'examen d'indicateurs issus du bilan social afin de mettre en place le rapport de situation comparée et la cartographie des métiers de la branche. Un document de synthèse a été partagé en préalable à l'ouverture d'une nouvelle négociation sur le sujet.

Les constats suivants ont pu être effectués :

- ✓ L'embauche de salariés hommes a légèrement augmenté dans une branche qui reste majoritairement féminine (76 % de femmes) ;
- ✓ Une progression du taux de femmes cadres est constatée bien que le pourcentage de femmes se réduit dans les niveaux élevés de classification ;
- ✓ A de rares exceptions près, les écarts de rémunération en défaveur des femmes constatés en 2010 ne se sont pas résorbés ;
- ✓ Le pourcentage de femmes à temps partiel reste relativement stable depuis 2010.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation d'un nouvel accord, pour lequel les partenaires sociaux ont décidé de retenir les domaines d'action suivants :

- ✓ « Recrutement » afin, notamment, de promouvoir la mixité des métiers et lutter contre les stéréotypes de genre ;
- ✓ « Formation, mobilité et parcours professionnel » afin de développer les carrières des femmes et des hommes ;
- ✓ « Égalité salariale » afin de réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- ✓ « Parentalité et solidarités familiales » ;
- ✓ « Articulation et conciliation des temps de vie » ;
- ✓ « Conditions de travail ».

Le nouveau projet d'accord est ouvert à signature en février 2018, mais aucune signature est recueillie dans un contexte où le dialogue social se tend autour des NAO.

► Accord Égalité professionnelle inscrit à l'agenda social 2019-2020

La thématique Égalité professionnelle est inscrite à l'agenda social 2019-2020 avec une nouvelle méthode de travail. En effet, dans le cadre de la préparation de la négociation, des groupes de travail paritaires permettront d'étudier l'ensemble des thématiques inscrites dans le projet d'accord.

La CPPNI du 5 mars 2020 a permis de présenter un état des lieux et le rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle sur les données 2010 à 2018. Un premier recueil des souhaits des organisations syndicales a également été effectué.

Un premier groupe de travail paritaire s'est ensuite déroulé le 24 mars 2020 pour approfondir l'étude des données chiffrées et les souhaits des organisations syndicales. Un point a été réalisé sur l'accord actuellement en vigueur et le dernier projet d'accord ouvert à signature.

Selon les souhaits des organisations syndicales, le groupe de travail paritaire a permis de partager les nouvelles obligations de la branche au regard des évolutions légales depuis 2018, le champ de la négociation et les définitions associées.

► Synergie avec la FNMF autour du réseau MutElles

L'ANEM contribue et souhaite accentuer les synergies avec le réseau MutElles de la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF). La démarche du réseau MutElles au sein de la Mutualité vise à :

- ✓ Favoriser l'épanouissement militant et professionnel des femmes et permettre l'émergence de talents,
- ✓ Sensibiliser les mutuelles à l'enjeu de la mixité femmes/hommes,
- ✓ Évaluer les résultats et la progression des femmes au sein des conseils d'administration des mutuelles.

Toute femme, élue ou salariée d'une mutuelle (Livres 1, 2 ou 3), qui adhère aux principes de la charte de MutElles, peut faire partie du réseau.

La première réunion du réseau « MutElles » en 2019 s'est tenue sur le thème « Égalité Femme/Homme en Mutualité, où en est-on ? ». L'intervention de l'ANEM a consisté à donner un éclairage sur les données de la Mutualité afin de répondre à la problématique. Une mise en perspective des entreprises mutualistes a été effectuée avec celles de l'Économie Sociale et Solidaire. Dans le cadre de cette réunion, certains outils pratiques ont été présentés par les mutuelles pour favoriser l'égalité professionnelle et agir contre les violences sexistes.

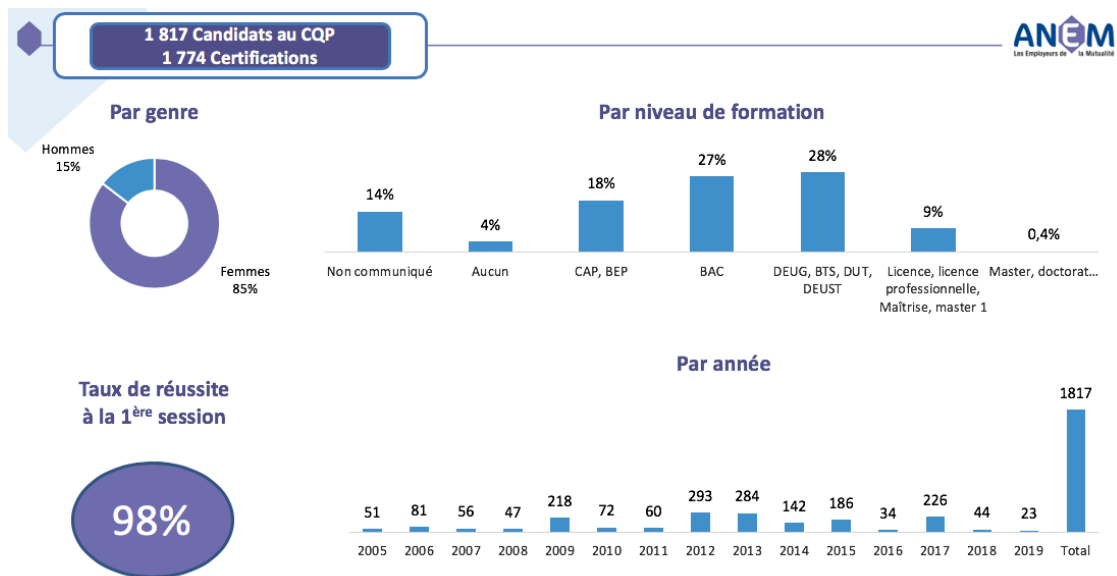
C/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière d'établissements des certificats de qualification professionnelle

Plus de 1800 collaborateurs se sont inscrits dans la démarche de certification professionnelle de la branche Mutualité depuis 2005. Avec un taux de réussite de 98 %, la branche Mutualité certifie en moyenne **130 candidats par an** via le dispositif CQP. Parmi les candidats, **85 % sont des femmes**.

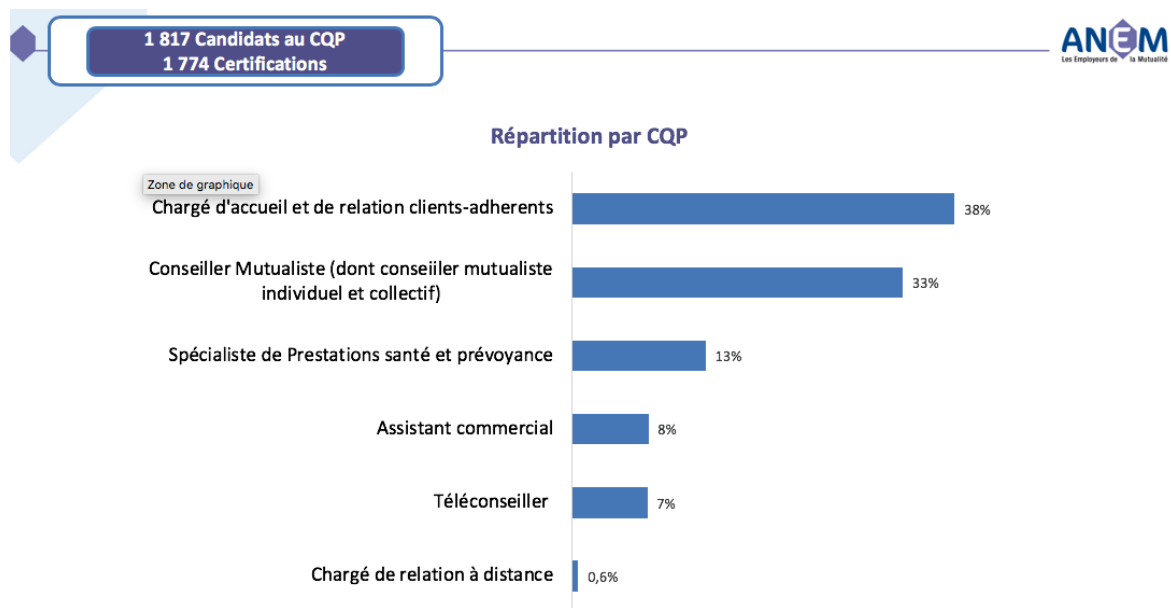
Sept parcours CQP sont accessibles par la voie formative ou la VAE : Assistant(e) commercial(e), Téléconseiller(ère), Chargé(e) d'accueil et de relation client/adhérent, Conseiller(ère) Mutualiste Individuel ou Collectif, Chargé(e) de relation à distance, Spécialiste prestations santé-prévoyance.

Ces parcours répondent à trois grands objectifs : l'accompagnement de la mobilité professionnelle des salarié(e)s, la reconnaissance des compétences, la structuration des parcours d'intégration.

En 2019, la branche Mutualité a lancé un projet de rénovation relatif aux parcours CQP afin de les mettre en conformité avec la loi Avenir professionnel (création de blocs de compétences) et intégrer l'évolution des compétences de certains parcours, notamment le parcours dédié aux métiers de la gestion, grâce aux travaux prospectifs de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité.



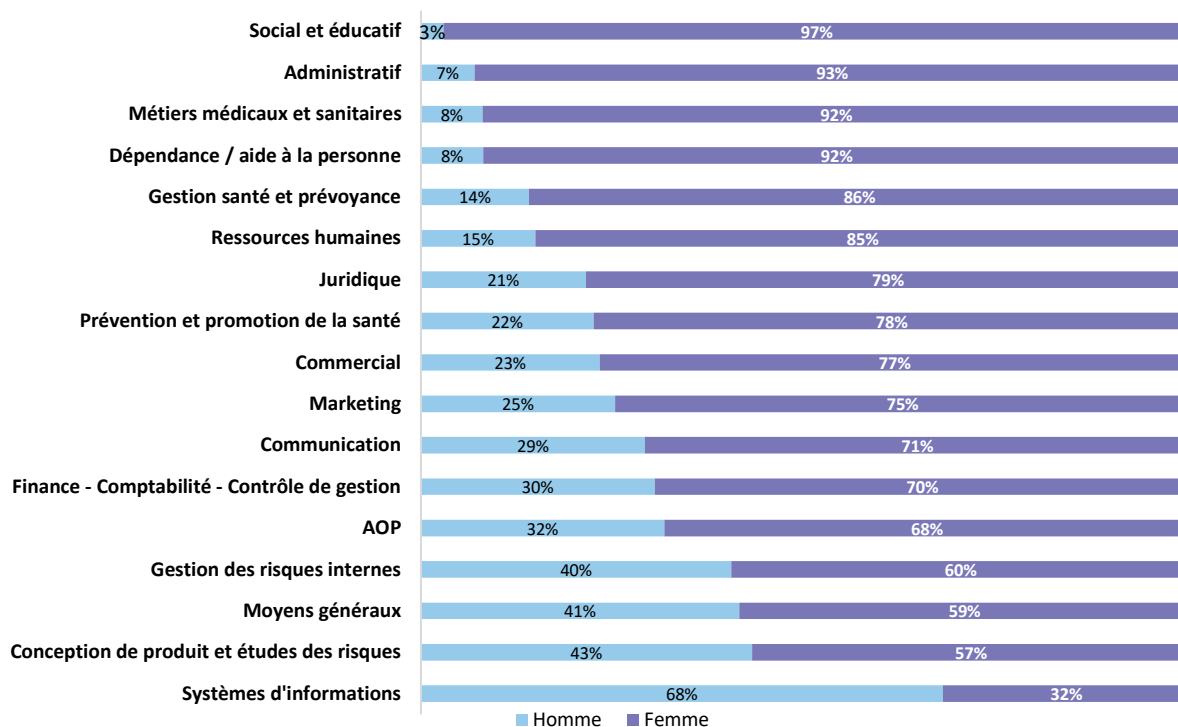
Clé de lecture : 85 % des candidats sont des femmes. La majorité des candidats qui prépare un CQP a un niveau Bac (27 % d'entre eux) ou Bac+2 (28 % d'entre eux).



Clé de lecture : 38 % des candidats préparent le CQP Chargé d'accueil et de relation clients-adhérents. Le deuxième CQP le plus demandé est le CQP Conseiller mutualiste, il représente 1/3 des parcours CQP. Le CQP Spécialiste Prestations santé et prévoyance arrive en troisième position, il représente 13 % des parcours CQP.

D/ Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes

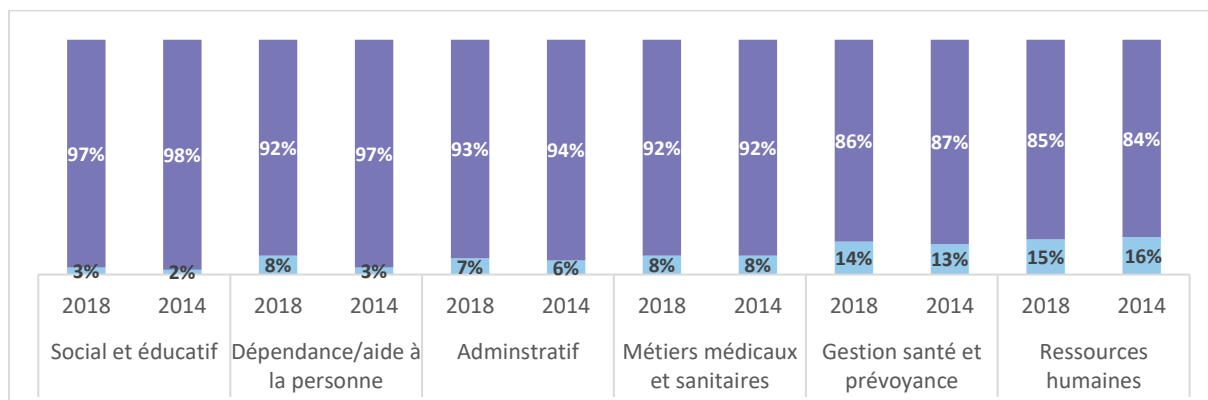
► Répartition femmes/hommes par famille professionnelle en 2018



Les femmes sont surreprésentées dans certaines familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Social et éducatif » (97 %), « Administratif » (93 %), « Métiers médicaux et sanitaires » (92 %), « Dépendance / Aide à la personne » (92 %), « Gestion santé et Prévoyance » (85 %).

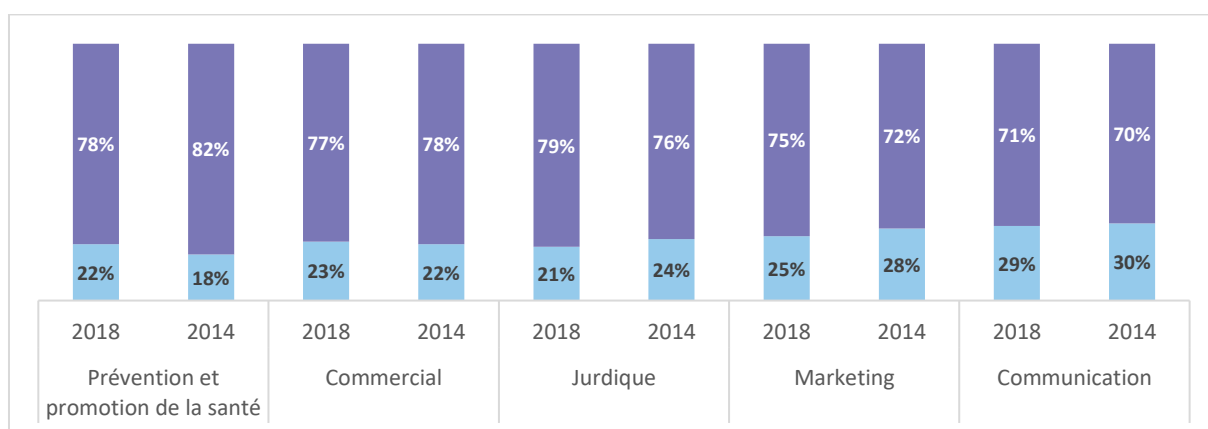
Les hommes sont surreprésentés dans d'autres familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Système d'information » (68 %), « Conception de produits et études de risques » (43 %), « Gestion des risques internes » (40 %), « Audioprothésiste, Optique, Dentaire » (32 %), « Finance-Comptabilité-Gestion » (30 %).

► Répartition des effectifs dans les familles professionnelles où les femmes sont surreprésentées de 2014 à 2018

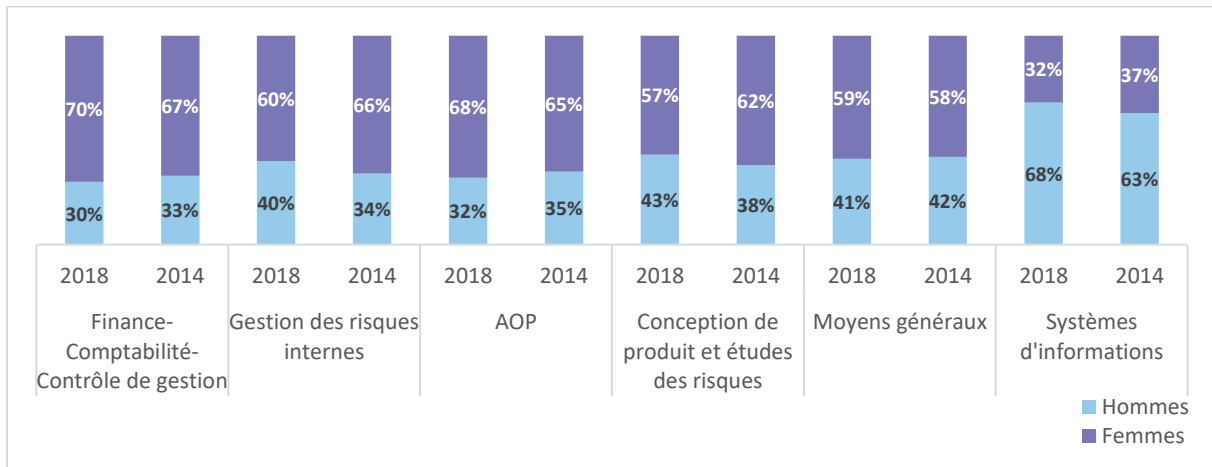


Excepté pour la famille « Ressources Humaines », la part des hommes a augmenté dans chacune des familles où les femmes sont surreprésentées.

► Répartition des effectifs dans les familles professionnelles où le taux de femmes et d'hommes est proportionnel à la répartition des effectifs H/F entre 2014 et 2018

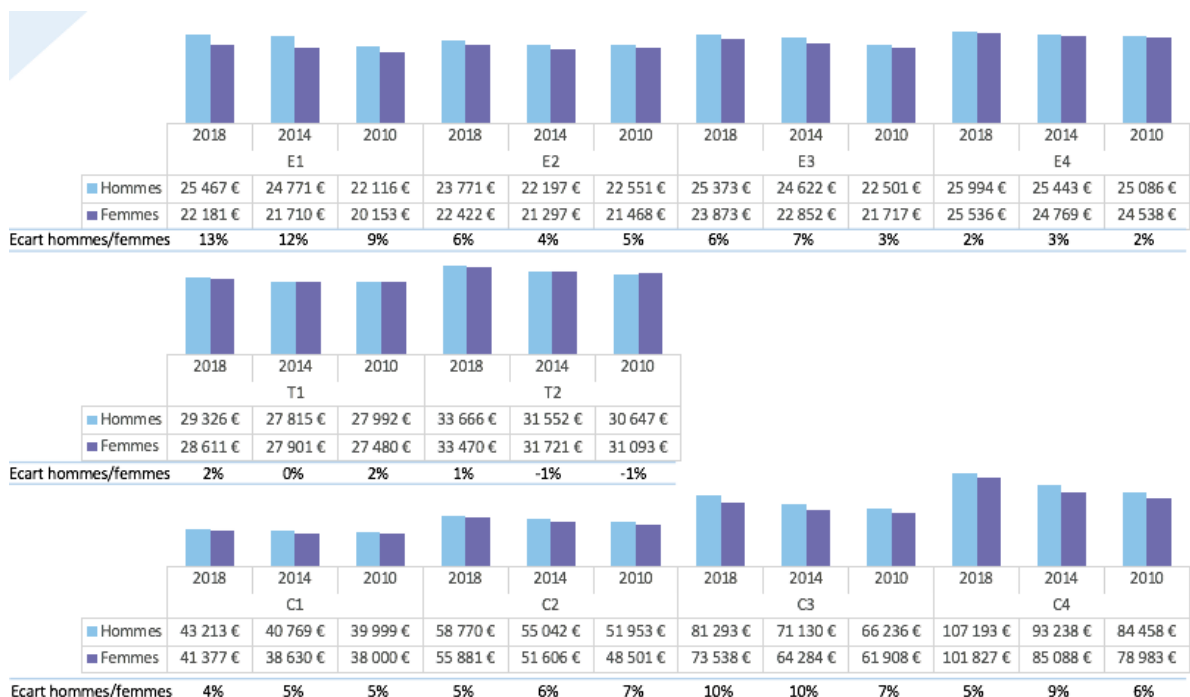


► Répartition des effectifs dans les familles de métiers où les hommes sont surreprésentés entre 2014 et 2018



Sur les familles où les hommes sont surreprésentés, la part des hommes a continué d'augmenter par rapport à 2014 dans trois d'entre elles : Systèmes d'information, Conception de produit et étude de risques ainsi que Gestion des risques internes.

E/ Rémunérations médianes femmes/hommes par classification



Bien que les médianes de salaires augmentent depuis 2010, un écart entre ces médianes est constaté en faveur des hommes sur l'ensemble des classifications. En 2018, cet écart est relativement faible sur les catégories E4 et T1 (2% d'écart) mais croît sur les catégories cadres : 4% d'écart sur les médianes C1 et jusqu'à 10% sur les médianes C3.

Ces constats ont été partagés avec les partenaires sociaux de la branche Mutualité lors de la CPPNI du 5 mars 2020. Dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du futur accord Égalité professionnelle (organisation d'un groupe de travail paritaire le 24 mars 2020), il a également été convenu que l'accord inscrit à l'agenda social traiterait la question de la réduction des écarts de rémunération.

F/ Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Des outils à destination des mutuelles seront proposés dans le cadre de la négociation du nouvel accord sur l'Égalité professionnelle (cf. agenda social 2019-2020) et notamment : le rappel du cadre juridique et des acteurs de prévention, l'organisation d'actions de sensibilisation et communication, la mise à disposition d'une boîte à outils (guides, formation des référents...).