



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

Année 2020



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
▶ Dispositions spécifiques liées à la crise sanitaire COVID-19	6
B/ Repos quotidien	6
C/ Jours fériés.....	7
D/ Congés payés et autres congés	7
▶ Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement.....	7
▶ Dérogation temporaire aux règles relatives à la prise des congés payés	7
▶ Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires	8
▶ Organisation des dons de congés	8
E/ Compte épargne-temps (CET).....	9
▶ Bénéficiaires	9
▶ Alimentation du CET	9
▶ Utilisation pour financer un congé	9
▶ Monétisation des droits par le salarié et constitution d'une épargne	10
▶ Abondement de l'employeur.....	10
Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	11
A/ Synthèse des indicateurs issus du bilan de situation comparée femmes-hommes de la branche Mutualité	11
▶ Une branche dite « non mixte ».....	11
▶ Une proportionnalité de la répartition des effectifs femmes-hommes parmi les effectifs en CDI et CDD	11

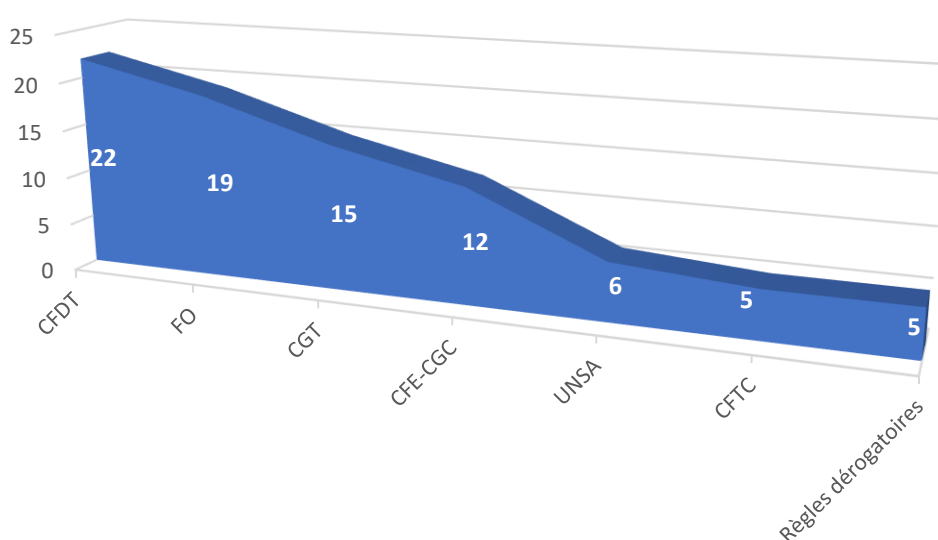
▶ Un recours au temps partiel plus important dans la filière sanitaire et sociale	11
▶ Un besoin de mixité sur les filières métiers notamment sur les métiers du soin mais aussi sur les métiers dits « techniques »	12
▶ Répartition femmes-hommes dans les recrutements : une progression du nombre d'hommes.....	12
▶ Répartition femmes-hommes par classification : une progression des femmes parmi les classes cadres	12
▶ Écart de rémunération entre les femmes et les hommes.....	12
B/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications.....	13
▶ Les leviers d'action de la branche Mutualité en matière de classifications.....	13
▶ Focus sur le projet de modernisation de la Convention collective de la Mutualité.....	13
C/ Bilan de l'action de branche en faveur de la promotion de la mixité des emplois.....	14
▶ Nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.....	14
▶ Développer la mixité sur l'ensemble des métiers de la Mutualité.....	14
▶ Les engagements de la branche Mutualité en faveur de la mixité	15
▶ Focus sur les engagements pris en faveur de l'égalité salariale : mettre fin aux écarts injustifiés d'ici trois ans	16
▶ Soutien des initiatives issues de réseaux féminins dédiés aux enjeux de mixité.....	16
D/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière d'établissements des certificats de qualification professionnelle	16
▶ Données chiffrées relatives à la mobilisation des CQP.....	16
▶ Modernisation des parcours CQP.....	17
▶ Des parcours CQP valorisés au sein de l'accord égalité professionnelle femmes-hommes de la branche Mutualité.....	17
E/ Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....	18
▶ Plan d'actions contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....	18
▶ Mise à disposition d'outils contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	18

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 trente-trois 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 33 accords d'entreprise transmis à la CPPNI en 2020



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 2020, cette thématique a fait l'objet de dispositions dans plusieurs accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Deux accords reprenaient la définition légale du travail effectif. Un troisième accord, applicable dans une structure relevant du Livre II, prévoit notamment que le temps de déplacement du domicile à un lieu de travail inhabituel sera considéré comme du temps de travail effectif pour la durée dépassant le temps habituel de trajet. Ce temps sera rémunéré comme du temps de travail effectif sur la base du taux horaire du-de la salarié-e et pourra faire l'objet de rémunération en heures supplémentaires.

► 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 salarié-e-s 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 2020, 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 III, traite de la question de l'indemnisation des astreintes et prévoit une indemnité dont le montant de base est fixé à 38,50 € et est majoré en fonction des spécificités de l'astreinte (dimanche, jour férié...).

► 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 2020 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-a salarié-e 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.

Un accord collectif d'entreprise communiqué à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2020 et conclu au sein d'une structure de Livre II concerne cette thématique et prévoit un temps de pause rémunéré de 20 minutes maximum pour une journée de travail.

► 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-e 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.

Au cours de l'année 2020, cette thématique a fait l'objet de trois accords collectifs d'entreprise de Livre II transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Ces accords ne prévoient pas de dérogation aux durées maximales fixées par le Code du travail.

► 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 2020, cette thématique a fait l'objet de trois accords collectifs d'entreprise de Livre II transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Ces accords ne prévoient pas de dérogation aux durées maximales fixées par le Code du travail.

► Durée légale et heures supplémentaires

En application de l'article L. 3121-27 du Code du travail, la durée légale de travail effectif des salarié-e-s 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 2020, il est intéressant de relever que deux d'entre eux conclus dans des structures de Livre II traitent de la thématique des heures supplémentaires. Ces accords reprennent le contenu des dispositions légales et conventionnelles et ne dérogent pas au contingent de 100 heures.

► 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 transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2020 concernent cette thématique. La durée hebdomadaire de travail varie en fonction des organismes ainsi que le nombre de jours de RTT octroyés aux salarié-e-s 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 2020, que trois d'entre eux traitent de la thématique des horaires individualisés (structures relevant du Livre II). 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 six heures ou encore huit 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 2020, trois d'entre eux conclus dans des structures de Livre II, concernent les conventions de forfait. Les modalités de mise en œuvre de forfaits annuels en jours 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 215.

► 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.

Deux accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité en 2020 et conclus au sein de structures de Livre III traitent cette question et prévoient que le travail de nuit est le travail effectué entre 21h00 et 6h00 conformément l'article L3122-20 du Code du travail.

► Travail à temps partiel

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit comme salarié-e à temps partiel tout salarié-e dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il s'agit des salarié-e-s 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 2020 traitent de cette thématique. Parmi ces accords conclus dans des structures de Livre II, 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 2020 ne concernent pas cette thématique.

► Dispositions spécifiques liées à la crise sanitaire COVID-19

Trois accords transmis à la CPPNI en 2020 traitent de la question du temps de travail dans le contexte de crise sanitaire.

Un premier accord conclu dans une structure de Livre II prévoit que les semaines de forte activité sont supprimées pendant la période de confinement et que la fixation de ces semaines pourra être décalée et reportée pour permettre d'adapter le mode de fonctionnement de la structure aux aléas.

Un deuxième accord conclu dans une structure de Livre II prévoit que durant le premier confinement, l'appréciation de la durée du travail est souple. Les salarié-e-s s'engagent à travailler au minimum 5h par jour et maximum 7 heures.

Un troisième accord conclu dans une structure de Livre III prévoit que la planification et l'organisation du travail seront susceptibles d'être modifiées. Ainsi, la durée du travail pourrait être portée jusqu'à 60h par semaine, sans excéder 11 heures par jour sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

B/ Repos quotidien

Conformément à l'article L. 3131-1 du Code du travail, tout salarié-e 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 2020, la CPPNI de la branche Mutualité a reçu deux accords traitant notamment du repos quotidien et visant à rappeler les dispositions légales en vigueur.

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 2020, cinq des accords transmis à la CPPNI par des structures de Livre II traitent de cette question. Parmi ces accords, est notamment prévu le versement aux salarié-e-s d'une contrepartie financière en cas de participation à un évènement ponctuel organisé lors d'un jour férié. Il est également fait mention de la prise en charge de la journée de solidarité par l'employeur.

D/ Congés payés et autres congés

Durant l'année 2020, la CPPNI a reçu vingt-trois 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 :

- ✓ Dérogation temporaire aux règles relatives à la prise des congés payés ;
- ✓ Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires ;
- ✓ Et organisation des dons de congés.

► Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement

En 2020, la CPPNI n'a reçu aucun accord collectif d'entreprise conclu sur ce thème.

► Dérogation temporaire aux règles relatives à la prise des congés payés

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de la Covid-19, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 (ainsi que l'ordonnance n°2020-1597 du 16 décembre 2020), a exceptionnellement autorisé les employeurs à imposer la prise de congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables.

Cette faculté est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord de branche. La branche de la Mutualité n'a pas conclu un tel accord à son niveau.

Aussi certaines entreprises du secteur ont négocié au sein de leur structure des accords collectifs d'entreprise relatifs à cette thématique.

Initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2020, cette dérogation a été prolongée jusqu'au 31 juin 2021 en raison de la prorogation de l'état d'urgence sanitaire.

Dans huit des onze accords transmis à la CPPNI sur ce thème, est notamment prévue la possibilité pour l'employeur d'imposer la prise de quatre ou cinq jours de congés payés dans la limite d'une certaine période dépendant de la date de signature de l'accord. En outre, les accords transmis contiennent des modifications temporaires des règles relatives à la prise de congés payés : possibilité de décaler les jours de congés supplémentaires pour décès à la fin du premier confinement (trois accords) et possibilité pour l'employeur de modifier des dates de congés déjà posées (trois accords).

► Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires

Il est intéressant de relever que sept 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 ou pour événements familiaux.

A titre d'illustration, une mutuelle de Livre II allonge les jours de congés supplémentaires pour ancienneté en octroyant notamment 1 jour ouvré après 5 ans d'ancienneté et 4 jours ouvrés supplémentaires après 25 ans d'ancienneté.

De même, une mutuelle de Livre III augmente le nombre de jours pour événements familiaux en accordant notamment 2 jours pour le mariage d'un enfant, 15 jours en cas de décès d'un enfant, 3 jours dans le cas du décès d'une personne vivant sous le même toit. Ce même accord prévoit également l'octroi d'une demi-journée pour la rentrée des classes de la maternelle à la 6^{ème} incluse ainsi que l'octroi de 15 jours pour la garde d'enfant malade ou hospitalisé (jusqu'à 12 ans révolus).

► 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-e salarié-e, 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 trois 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, la liste précise des salarié-e-s pouvant bénéficier du don, etc.

Un accord conclu au sein d'une mutuelle de Livre II prévoit la création d'un fonds de solidarité pluriannuel mutualisé. Il est également indiqué, dans le cadre de ce dispositif, que l'employeur abonde le fonds de solidarité à hauteur de 15% des jours versés.

Par ailleurs, un accord conclu au sein d'une mutuelle de Livres II et III organise le don temporaire (au titre de l'année 2020) de jours pour les salarié-e-s du Livre III mobilisés dans la lutte contre l'épidémie de la Covid-19 pendant le premier confinement.

E/ Compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps peut être mis en place au bénéfice des salarié-e-s 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 sociaux 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 et suivants du Code du travail.

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

En 2020, sept accords transmis à la CPPNI par des structures relevant du Livre II et du Livre III concernent le compte épargne-temps.

► Bénéficiaires

Un accord transmis à la CPPNI en 2020 prévoit la mise en place du compte épargne-temps au bénéfice des salarié-e-s disposant d'une ancienneté minimale de 6 mois. Un autre prévoit 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 salarié-e-s dont le temps de travail a été aménagé, des jours de repos pour les salarié-e-s soumis au forfait en jours.

► Utilisation pour financer un congé

Il est possible de relever qu'au sein des différents accords relatifs au CET transmis à la CPPNI en 2020, 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 pour enfant malade, 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 précédent un départ en retraite ou encore la période de formation en dehors du temps de travail. Il est également prévu de permettre l'utilisation du CET afin de financer le don de jours de repos.

► **Monétisation des droits par le-a salarié-e et constitution d'une épargne**

Parmi les accords conclus en matière de CET, il est possible de relever la possibilité ouverte aux salariés d'utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter leur rémunération ou procéder au rachat de trimestres pour la retraite. Les salarié-e-s disposent également de la faculté de constituer une épargne en vue notamment de la retraite (utilisation des droits affectés afin d'alimenter le PEE et le PERECO).

► **Abondement de l'employeur**

Un accord conclu dans une mutuelle de Livre II prévoit que l'employeur procède, sous certaines conditions, à un abondement à hauteur de 50 % des jours de repos déposés par le-a salarié-e sur le CET.

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

- ✓ **les conditions de travail des salarié-e-s 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

A/ Synthèse des indicateurs issus du bilan de situation comparée femmes-hommes de la branche Mutualité

Le Bilan de situation comparée présente des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes (nature des contrats, métiers occupés, classification...) de la branche Mutualité. Il permet également de mesurer les écarts de salaires par classification. L'analyse présentée ci-dessous est réalisée sur les données 2010 à 2018. Elle fait partie du préambule de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé par les partenaires sociaux le 5 février 2021.

► Une branche dite « non mixte »

La branche Mutualité est reconnue comme une branche non mixte avec **76% de femmes** parmi ses effectifs.¹ La part des hommes en Mutualité est de 24% en 2018, elle progresse de 1 point par rapport à 2010.

Les mutuelles exerçant des activités issues du Livre 3 du Code de la Mutualité enregistrent une part de femmes plus importante : soit 81% de femmes au sein des activités sanitaires et sociales.

Les mutuelles exerçant des activités issues du Livre 2 du Code de la Mutualité enregistrent une part plus importante d'hommes : soit 26% d'hommes au sein des activités assurantielles.

► Une proportionnalité de la répartition des effectifs femmes-hommes parmi les effectifs en CDI et CDD

75% des effectifs en CDI sont des femmes. Les effectifs en CDD sont quant à eux composés de 81% de femmes.

► Un recours au temps partiel plus important dans la filière sanitaire et sociale

83% des femmes sont à temps plein. 17% des femmes sont à temps partiel, ce taux a reculé de 2 points par rapport à 2010. Le taux d'hommes à temps partiel est de 4% et reste stable depuis 2010.

Il est à noter qu'une part plus importante des hommes (11%) et des femmes (28%) sont à temps partiel au sein des mutuelles exerçant des activités sanitaires et sociales (Livre 3).

¹ Le Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes qualifie de mixte une population dont la part d'hommes ou de femmes est comprise entre 40% et 60%.

► Un besoin de mixité sur les filières métiers notamment sur les métiers du soin mais aussi sur les métiers dits « techniques »

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-Contrôle de Gestion » (30%).

► Répartition femmes-hommes dans les recrutements : une progression du nombre d'hommes

La part des hommes dans les embauches en 2018 est de 24%, soit 5 points de plus par rapport à 2010.

A l'exception des métiers appartenant à la famille professionnelle « Administratif », la part des hommes dans les embauches a augmenté dans chacune des familles où les femmes sont surreprésentées.

► Répartition femmes-hommes par classification : une progression des femmes parmi les classes cadres

Bien que les hommes soient surreprésentés parmi les classes « cadres » et sous-représentés parmi les classes « employés », le taux de femmes progresse de 3 points par rapport à 2010 parmi les classes « cadres », soit **58% de femmes cadres** en 2018.

Si le taux de femmes cadres progresse depuis 2010 tant dans le Livre 2 que dans le Livre 3, le Livre 3 enregistre une part plus importante de femmes cadres : soit 62% de femmes cadres au sein des activités sanitaires et sociales (+ 5 points depuis 2010) contre 55% de femmes cadres au sein des activités assurantielles (+2 points depuis 2010).

Par classification, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans les classes C1 (63%) et C2 (52%) et un peu moins de la moitié des effectifs dans les classes C3 (49%), C4 (44%) et D (40%). Ainsi, numériquement, on retrouve davantage de femmes en classe C1.

► Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

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 (11 degrés de classifications).

Pour les catégories E1 à E3, les écarts de rémunération sont supérieurs à 5% et se sont accentués depuis 2010.

L'écart est relativement faible sur les catégories E4 et T1 où se concentre la majeure partie des effectifs en Mutualité (45% des effectifs) et reste stable depuis 2010 avec 2% d'écart en 2018.

L'écart de rémunération sur les catégories cadres C1, C2 et C4 est en diminution depuis 2010 : il est de 4% sur les médianes C1, et 5% sur les médianes C2 et C4.

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

► Les leviers d'action de la branche Mutualité 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 :

1. une mesure annuelle de la répartition des effectifs femmes-hommes par classification ;
2. un rapport de situation comparée présentant les indicateurs femmes-hommes (cf. analyse ci-dessus) ;
3. une méthode des critères classants inscrite dans la Convention collective nationale de la Mutualité (annexe 1 de la CCN) ;
4. un projet de modernisation de la Convention collective de la Mutualité inscrit à l'agenda social.

► Focus sur le projet de modernisation de la Convention collective de la Mutualité

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la Convention collective de la Mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salarié-e-s et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la Convention collective de la Mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et proactive de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la Convention collective de la Mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salarié-e-s et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

L'accord « agenda social 2019-2020 » a délimité 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'agenda social de la CPPNI 2020-2021 s'inscrit dans la continuité de l'agenda précédent afin de poursuivre les travaux de modernisation de la Convention collective de la 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.

Les représentants salariés ont ainsi participé à plusieurs groupes de travail paritaires depuis avril 2020. Tout au long de cette démarche, les travaux ont été menés en vérifiant que les compétences dites « invisibles » ne soient pas source de discrimination. Ces travaux ont abouti, à date, à une nouvelle grille de critères, soit 7 critères (complexité, connaissances, autonomie, impact, appui-management, coopération interne et relations externes) et 8 degrés d'appréciation. A ce jour, la démarche de groupe de travail paritaire se poursuit avant de proposer un projet d'accord à la CPPNI.

C/ Bilan de l'action de branche en faveur de la promotion de la mixité des emplois

► Nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

La thématique Égalité professionnelle a été inscrite à l'agenda social 2019-2020 avec une nouvelle méthode de travail visant à préparer la négociation grâce à l'organisation de groupes de travail paritaires.

Lors de la CPPNI du 5 mars 2020 un état des lieux et le rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle sur les données 2010 à 2018 ont été présentés. 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. Selon les souhaits des organisations syndicales, le groupe de travail paritaire a également 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. Un premier projet d'accord a été soumis à la CPPNI le 4 juin 2020.

Le 5 février 2021 la branche Mutualité s'est dotée d'un nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. La CFDT, la CFE-CGC et la CGT-FO sont signataires de ces nouvelles dispositions conventionnelles. Cet accord consacre « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme principe de fonctionnement et vecteur de progrès » et fixe plusieurs objectifs : favoriser la mixité dans toutes les familles des métiers mutualistes en agissant sur l'ensemble des processus RH, lutter contre les écarts de rémunération injustifiés, favoriser l'égalité d'accès à la mobilité professionnelle, prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Il met au service des Employeurs de la Mutualité des outils d'évaluation et d'action afin de « faire évoluer les comportements au quotidien et remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ».

► Développer la mixité sur l'ensemble des métiers de la Mutualité

L'accord met l'accent sur la nécessité d'assurer, dès la phase de recrutement, un équilibre entre la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus afin de tendre à compétences, expériences, et profils équivalents, à instaurer plus de mixité au sein des familles de métiers dans lesquelles les femmes ou les hommes sont surreprésenté-e-s.

Dans cet objectif, les organismes mutualistes sont invités à :

- Diversifier leurs canaux de recrutement et à mettre en place, dans la mesure du possible, des équipes de recrutement mixtes afin de veiller à ce que le ratio des candidat-e-s reçu-e-s en entretien reflète le ratio femmes/hommes des candidatures déposées.
- Suivre la bonne pratique consistant à tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles.
- S'assurer que l'ensemble des salarié-e-s chargé-e-s de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

De plus, l'ANEM poursuivra le développement des actions de communication et de promotion spécifiques menées chaque année auprès des établissements d'enseignement afin d'informer les étudiants et enseignants sur la dimension de mixité des emplois en Mutualité dans le souci de lutter contre les stéréotypes.

L'accord mobilise également l'ensemble des dispositifs conventionnels existants - formation, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, certification - afin d'assurer les mêmes possibilités d'évolution de carrière aux femmes et aux hommes

Les partenaires sociaux se montrent ainsi attachés à l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à la mobilité interne. L'accord stipule que « les organismes mutualistes doivent veiller à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de propositions de mobilité interne sur des offres d'emploi pour l'ensemble des niveaux hiérarchiques ainsi que sur des offres d'emploi dans l'intégralité des filières métiers ». « L'objectif visé doit tendre à ce que chaque année les changements de classification professionnelle ou de métiers concernant les femmes salariées de la branche soient proportionnels à la représentativité des femmes dans les effectifs. »

D'un point de vue sociétal, les partenaires sociaux soulignent leur attention portée à l'égalité entre les parents. Les organismes mutualistes sont ainsi invités à « promouvoir auprès des hommes les congés auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la parentalité et les congés de solidarité familiale. » La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle se traduit également de manière concrète par des recommandations en matière d'horaires de réunions, de déplacements professionnels ou encore d'utilisation des outils de travail à distance.

► Les engagements de la branche Mutualité en faveur de la mixité

Afin de favoriser la mixité des emplois, la branche s'engage notamment à :

- Communiquer sur les métiers et leurs évolutions, les formations et parcours certifiants ainsi que les passerelles métiers. Le référentiel des métiers de la Mutualité, projet initié avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité, sera, en ce sens, un outil de mise en visibilité des passerelles d'un métier à l'autre en identifiant les compétences à développer ;
- Proposer un minimum de 2 actions de formation par an, financées grâce aux fonds mutualisés de la contribution conventionnelle, à destination du management, des RH et des salarié-e-s sur des thématiques relatives à l'égalité professionnelle telles que la déconstruction des stéréotypes et préjugés, l'analyse des pratiques et l'identification des biais discriminants dans toutes les étapes de la gestion de carrière, le développement des pratiques managériales inclusives et bienveillantes, l'accompagnement de la prévention des comportements sexistes et la lutte contre le harcèlement sexuel ;
- Relayer et soutenir les initiatives issues des réseaux féminins tels que MutElles ou des associations dédiées aux enjeux de mixité en proposant des journées de rencontre, de partage et d'échanges
- Analyser chaque année la situation respective des femmes et des hommes avec les indicateurs définis par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche Mutualité.

► Focus sur les engagements pris en faveur de l'égalité salariale : mettre fin aux écarts injustifiés d'ici trois ans

En matière d'égalité salariale, les entreprises de la branche devront analyser leurs pratiques de rémunération afin de déceler les éventuels écarts injustifiés entre femmes et hommes. Si tel est le cas, les organismes mutualistes devront prévoir un échéancier pour « mettre en œuvre méthodologiquement les mesures de rattrapage » afin « de supprimer tous les écarts injustifiés constatés » au plus tard dans les trois ans suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord. A ce titre, elles y consacreront un budget spécifique. Le montant de ce budget pourra, à titre d'exemple, être exprimé en pourcentage de la masse salariale.

► Soutien des initiatives issues de réseaux féminins dédiés aux enjeux de mixité

L'ANEM poursuit les synergies mises en œuvre avec le réseau MutElles. La démarche de ce réseau de la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF) 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 et évaluer les résultats et la progression des femmes au sein des conseils d'administration des mutuelles. Toute femme, élue ou salariée d'une mutuelle qui adhère aux principes de la charte de MutElles, peut faire partie du réseau.

En 2019, la réunion du réseau « MutElles » sur le thème « Égalité Femme/Homme en Mutualité, où en est-on ? » a mobilisé l'intervention de l'ANEM pour donner un éclairage sur les données de la Mutualité afin de répondre à la problématique. En 2021, une nouvelle réunion du réseau sur la thématique « La mixité, source de performance et de richesse » a permis à l'ANEM de présenter les grands axes de l'engagement des partenaires sociaux de la branche Mutualité en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

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

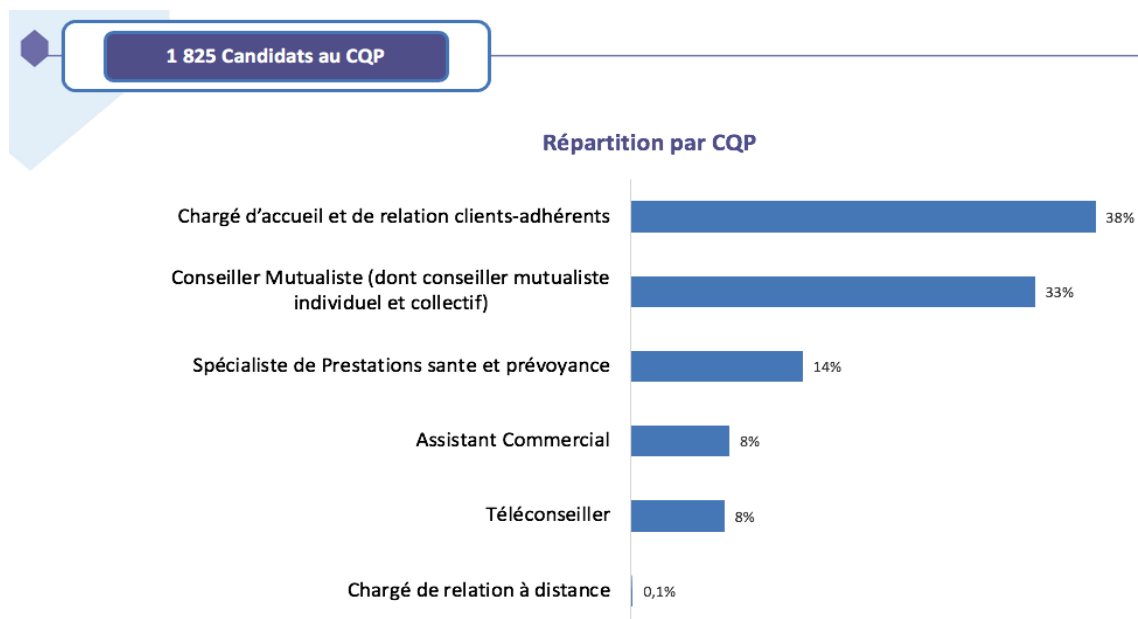
► Données chiffrées relatives à la mobilisation des CQP

Plus de 1820 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 120 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
- Conseiller(ère) mutualiste 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.



Analyse du recours au CQP :

- 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 14 % des parcours CQP.

► Modernisation des parcours CQP

Depuis 2019, la branche Mutualité a lancé un projet de rénovation relatif aux parcours CQP afin de : répondre aux évolutions mises en place par la loi Avenir professionnel sur les certifications professionnelles; intégrer l'évolution des compétences des parcours grâce aux travaux prospectifs de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité (OEMM) et favoriser les passerelles entre les parcours CQP grâce à l'identification d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences commun(s). La politique de certification construite favorise ainsi l'identification de compétences communes pour chacun des sept CQP afin de permettre la mobilité des salarié-e-s et leur évolution entre différents métiers.

► Des parcours CQP valorisés au sein de l'accord égalité professionnelle femmes-hommes de la branche Mutualité

Il est rappelé dans l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que pour accompagner la mobilité professionnelle, les employeurs peuvent prendre appui sur les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche qui permettent aux salarié-e-s de développer leurs compétences. À ce titre, il est convenu qu'un travail sera également conduit pour mettre en place le CQP Manager de proximité.

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

► Plan d'actions contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, jugées « prioritaires et essentielles » par les partenaires sociaux de la branche Mutualité font l'objet d'un plan d'actions spécifique afin d'accompagner les organismes mutualistes dans des démarches de prévention, de sensibilisation et de formation.

Sur ce sujet, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un groupe de travail paritaire dédié qui portera également sur la question plus large des violences conjugales faites aux femmes. Ce groupe a ainsi pour objectifs de :

- Procéder à un partage d'expériences sur les :
 - bonnes pratiques mises en place au sein des structures mutualistes en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ;
 - moyens dont dispose le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE (art. L. 2314-1 du Code du travail) ;
- Étudier le renforcement des outils mis à disposition par la branche pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ;
- Échanger sur la question des violences conjugales ou intrafamiliales.

► Mise à disposition d'outils contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La branche de la Mutualité s'engage également à mettre à la disposition des organismes mutualistes plusieurs outils dont :

- Le développement d'une plateforme de ressources en ligne, disponible sur le site de l'ANEM, dédiée au partage d'outils, guides, bonnes pratiques et documents de références afin de soutenir les actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexiste au travail ;
- L'intégration et de renouvellement d'actions de formation dédiées à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans le catalogue de formation de la branche Mutualité, sous réserve de l'accord des membres de la CPNEFP ;
- L'adoption, sans préjudice des procédures déjà existantes en entreprise, d'une « Charte de référence » préconisant les procédures à suivre en cas de harcèlement ou d'agissement sexiste en lien avec le travail, que cet acte se réalise dans ou hors de l'entreprise ;
- La mise en avant de l'enveloppe prévention du [Fonds de solidarité de la branche](#). Cette dernière permet aux organismes mutualistes appliquant la CCN de la Mutualité et ayant choisi l'organisme assureur recommandé de bénéficier d'une aide pour le financement d'actions de prévention et de santé public.

La branche Mutualité incite également les organismes mutualistes à mener des actions de prévention, de formation et de sensibilisation et à se doter d'outils tels qu'une charte de bonne conduite rappelant les obligations et droits de chacun sur ces thématiques.