

CONVENTION COLLECTIVE MUTUALITÉ

Brochure n°3300
Code IDCC : 2128

Etendue par arrêté du 17 août 2001.

ENTRE :

D'une part :

L'Union des Groupements des Employeurs Mutualistes, association régie par la loi
du 1^{er} juillet 1901 ;

D'autre part :

- La Fédération CFDT de la protection sociale du Travail et de l'Emploi ;
- Le Syndicat National des Organismes de Mutualité CFE-CGC ;
- La Fédération de la protection sociale et de l'emploi CFTC ;
- La Fédération Nationale des Personnels et des Organismes Sociaux CGT ;

Les signataires s'expriment

UNION DES GROUPEMENTS DES EMPLOYEURS MUTUALISTES

La Mutualité, premier mouvement social français, doit s'adapter à des modifications de plus en plus rapides de son environnement.

Le statut de nos personnels résultait de l'application d'une convention collective signée en 1954 dont chacun reconnaissait la totale obsolescence.

Il s'avérait nécessaire de définir un nouveau statut du personnel pour permettre à nos organismes et à leurs salariés de répondre aux échéances à venir.

Tel est l'objectif que les employeurs mutualistes se sont fixé.

La nouvelle convention collective Mutualité remplit cet objectif.

Elle est le fruit d'un travail long et difficile au terme duquel chaque partie a été amenée à prendre ses responsabilités.

Ce travail n'aurait notamment pu être mené sans un investissement personnel de certains employeurs mutualistes.

Je tiens à remercier tout particulièrement les personnes suivantes : Mesdames ARTHUIS, THEAU, VERRECCHIA et Messieurs AUDUBERTEAU, COUSIN, DUVAIL, GARGUILLO, GEINDREAU, GENET, HAMON, JAOUEN, LAGOUTTE, LAURAIN, LECLERC, MATHIE, PECHEUX, ODRU, RIVARD ainsi que l'équipe administrative pilotée par Monsieur CLECH.

Le Président

ANDRÉ ARNAUDY

CFDT

Chers collègues,

Une page se tourne ! Cinq années auront été nécessaires pour que se dessinent peu à peu les contours d'un introuvable consensus... Fruit d'un travail collectif, d'une intense négociation, avec ses phases de crispation et de mobilisation, la convention collective que vous découvrirez dans ce fascicule s'appuie sur deux véritables lignes de force :

- Alors que nombre de nos collègues, et surtout dans les petites structures, étaient dépourvus de tout statut, la convention collective – qui a bien vocation à s'étendre, c'est la condition sine qua non de notre signature – leur offre enfin un socle de droits supérieur à la seule application du Code du travail. C'est une réelle avancée, d'autant que, pour la CFDT, ce socle de droits est évolutif. Il devra suivre désormais les profondes mutations de notre profession.

- Depuis des années, nous revendiquions ensemble la constitution d'une authentique branche professionnelle Mutualité, organisée, avec une entité "employeurs" clairement identifiée et en capacité de négocier. L'aboutissement de ce dossier nous permet de franchir un pas décisif en ce sens. Une meilleure structuration du dialogue social est bien, pour les nombreuses négociations à venir, un signe positif.

Une page se tourne, mais la suite de l'histoire reste à écrire... La Mutualité doit, et vite, démontrer sa capacité à s'adapter et à se moderniser. S'adapter aux nouvelles procédures informatisées de transmission des données, s'adapter aux directives européennes, s'adapter par une mise en cohérence de ses – trop ? – nombreuses structures... L'efficacité, mais plus largement la reconnaissance de la spécificité mutualiste en dépendent.

Elle doit aussi se moderniser dans la gestion des hommes et des femmes qui la font avancer au quotidien, et ceci demande la mise en place d'outils adaptés. La convention collective en est un. D'autres devront suivre, et l'application des nouvelles classifications dans les entreprises sera un test révélateur de la volonté commune d'avancer. La Mutualité ne pourra relever ces nombreux défis qu'avec ses salariés, et non contre eux. Par une démarche négociée, et non en ordre dispersé...

Chers collègues, nous souhaitons, à travers la mise en place d'une convention collective étendue, contribuer à souder un peu plus l'ensemble de la profession. Sans la détermination dont vous avez su faire preuve aux moments clés, rien n'était possible.

Tous ensemble, dans un même statut, sur des objectifs communs, nous pourrions obtenir demain d'autres avancées significatives. La CFDT prend l'engagement d'y employer la même rigueur, la même pugnacité, la même exigence de transparence qu'au cours de ces cinq dernières années.

Merci de votre confiance.

Après de longues années de négociation, la nouvelle convention collective du travail du personnel des organismes mutualistes fait l'objet d'une signature de la part du SNOM CFE-CGC.

D'une part, l'ancienne convention cessant de produire ses effets au 31 décembre 1999, nous ne pouvions laisser les salariés sous la seule protection de la stricte application du droit du travail.

D'autre part, notre décision favorable, axée sur l'extension de cette convention à l'ensemble des organismes non adhérents à l'U.G.E.M., entérine la mise en place d'une véritable branche mutualiste vivement souhaitée par notre syndicat depuis longtemps.

Notre signature ne constitue que la fin d'une première étape.

A chacun d'entre nous, maintenant, dans nos entreprises, de mettre en application ce nouveau texte de manière à le faire vivre et évoluer paritairement.

La convention collective de la Mutualité dénoncée, datant de 1954, nous a contraints à négocier ce nouveau texte. Cette négociation fut concomitante avec le début d'une profonde mutation du monde mutualiste et de la protection sociale nationale.

Au terme d'interminables atermoiements, actions, contestation de tous ordres, après une longue réflexion, la Fédération de la protection sociale et de l'emploi – CFTC, ayant consulté ses instances, a décidé de signer la convention collective de branche de la Mutualité.

L'engagement de tous pour demander son extension, lui conférant un aspect unificateur, fut un élément très important dans notre décision. L'expression de la solidarité entre tous les salariés de la Mutualité a été déterminante. C'est un progrès important, notamment pour les salariés n'appliquant aucune convention collective, vital pour le monde mutualiste, qui sera constitué dorénavant en branche professionnelle.

Etendu, ce texte constituera le socle de la négociation d'entreprise, garantissant à tous les salariés de la Mutualité une base minimale de ses droits et rémunérations, notamment pour ceux qui n'avaient pas de convention collective.

La CFTC a longuement réfléchi avant de se prononcer sur ce texte qui, comme tout résultat de négociation, est le fruit d'un compromis. C'est le côté aléatoire du système de classement et de rémunération (Rémunération Minimale Annuelle Garantie) qui sont essentiellement à l'origine de nos réserves. Son application devra faire l'objet d'une formation adaptée, puis être contrôlée avec vigilance à chacune des étapes.

Le caractère novateur de la classification des fonctions, sa juste transposition dans les métiers mutualistes doivent assurer la meilleure adaptation au rôle de l'institution et de tout son personnel dans le nouveau contexte social.

La CFTC considère que l'entretien annuel d'évaluation constitue, par son caractère obligatoire, une réelle avancée, surtout s'il est complété par des mesures concrètes prenant en compte les investissements individuels de formation.

La CFTC invite les négociateurs à faire preuve de bonne volonté pour maintenir la pratique et la volonté d'innovation sociale antérieures par la conclusion de bons accords d'entreprise, dans le respect mutuel et l'honnêteté.

La CFTC consciente de l'ampleur de l'ouvrage assurera l'aide et l'assistance de tous ceux qui le souhaiteront. Chaque fois que des divergences graves apparaîtront dans la mise en place ou l'interprétation de cette convention, ils pourront s'adresser aux représentants CFTC des commissions paritaires nationales.

La CFTC espère que la reconnaissance et le respect du personnel des mutuelles sera l'objectif primordial des élus pour que perdurent les valeurs fondamentales de la Mutualité.

Parce que pour la CFTC, seule la valeur humaine prévaut, parce que par son histoire le mouvement mutualiste a toujours démontré sa capacité à favoriser l'entraide et la solidarité entre les Hommes, nous lui avons accordé notre confiance.

De tous ces critères dépendra l'avenir de cette convention collective de branche étendue.

La Fédération CGT des Organismes Sociaux a décidé de parapher la “Convention collective de travail du personnel des organismes mutualistes”.

Il s’agit, par cette signature, d’acter notre volonté affirmée depuis plus de quinze ans, de créer la branche Mutualité, permettant ainsi de donner des garanties collectives aux salariés qui en étaient exclus jusqu’à présent.

C’est dans cet esprit conquérant que près des deux tiers de nos syndicats, qui se sont exprimés, ont avalisé notre signature.

Cette avancée sociale pour la branche Mutualité n’est cependant pas pour la CGT une acceptation inscrite dans la durée des nouveaux textes applicables, ceux-ci ne doivent pas être figés.

Cette convention collective de branche devra vivre comme celle de 1954, dénoncée par le comité d’entente, en respectant la hiérarchie prévue dans le Code du travail et n’a pas vocation à s’y opposer :

- la loi s’impose à tous, le code le prévoit ;
- la convention collective améliore celui-ci obligatoirement ;
- les accords d’entreprise viennent enrichir cette dernière.

Cette convention collective ne doit être l’occasion d’aucun recul, bien au contraire.

La CGT, avec toutes ses structures, y veillera et appelle l’ensemble des salariés à une constante vigilance.

Toute tentative de remise en cause d’acquis méritera la mobilisation pour les préserver !

L’avenir sera à l’image de la détermination de tous.

PRÉAMBULE

Les parties signataires sont d'accord pour demander au ministre du Travail de procéder au plus tôt à l'extension de la présente convention, dans les conditions prévues aux articles L.133-8 et suivants du Code du travail.

L'U.G.E.M. s'engage à effectuer dans les meilleurs délais les formalités pour l'extension et à communiquer aux organisations syndicales signataires une copie du récépissé de dépôt.

SOMMAIRE CONVENTION

	Pages
I - Dispositions générales	12
II - Droit syndical	14
III - Institutions représentatives du personnel	16
IV - Recrutement et emploi	17
V - Durée et conditions de travail	19
VI - Classification du personnel	20
VII - Rémunération minimale annuelle garantie	21
VIII - Evolution de carrière	22
IX - Formation professionnelle et emploi	24
X - Congés	26
XI - Service national et journée citoyenne	28
XII - Maladie – Accident du travail	29
XIII - Maternité – Adoption	30
XIV - Retraite	31
XV - Garanties sociales	33
XVI - Démission et licenciement	35
XVII - Mesures disciplinaires	36
XVIII - Commissions paritaires	37

I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I.1. - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention nationale règle les rapports y compris dans les départements d'outre-mer entre les employeurs et salariés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein, ou à temps partiel des organismes mutualistes régis par le Code de la mutualité à l'exclusion :

- des activités exercées par les organismes dont les salariés relèvent d'autres conventions collectives, notamment la FEHAP, le tourisme social, les fédérations et unions d'aide à domicile comme l'UNASSAD... ;
- des activités relevant de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 ;
- des professionnels de santé exerçant des activités médicales ou dentaires, liés par un contrat individuel particulier, inscrits à un Ordre en application d'un code de déontologie.

Les organismes visés par les exclusions ci-dessus ont la possibilité d'entrer dans le champ d'application.

I.2. - DATE D'EFFET

La présente convention se substitue à toutes conventions collectives antérieures ou à tous accords ayant le même objet sans préjudice de l'application des dispositions légales permettant la conclusion d'accords d'adaptation.

Elle est applicable à compter du 1^{er} février 2000, les organismes disposant toutefois d'une période de 12 mois pour se mettre en conformité avec le présent texte sur les dispositions concernant :

- | | |
|--------------------|---|
| • le chapitre VI | Classification du personnel ; |
| • le chapitre VII | Rémunération minimale annuelle garantie ; |
| • le chapitre VIII | Evolution de carrière ; |
| • le chapitre IX | Formation professionnelle et emploi ; |
| • le chapitre XV | Garanties sociales. |

En ce qui concerne ces chapitres, les dispositions de la convention en vigueur dans l'organisme avant le 1^{er} février 2000 continueront à s'appliquer jusqu'à la date effective de transposition dans l'organisme et au plus tard au 1^{er} février 2001.

Les organismes qui seront amenés à appliquer la convention à une date postérieure au 1^{er} février 2000 disposeront également d'un délai de 12 mois pour appliquer les chapitres ci-dessus énoncés.

Son entrée en vigueur ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis prévus dans le contrat de travail et dont bénéficient les salariés en poste.

Les parties signataires engagent les organismes, ayant mis en place des accords dérogatoires à la convention collective appliquée, à intégrer dans la négociation annuelle le réexamen de ces accords.

I.3. - DURÉE

La présente convention est conclue pour la période du 1^{er} février 2000 au 31 décembre 2001. Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année au 1^{er} janvier.

I.4. - RÉVISION ET DÉNONCIATION

La demande de révision ou la dénonciation de la présente convention doit être formulée par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception 3 mois au moins avant son expiration.

I.4.1. - Révision

La lettre de notification doit être accompagnée d'un projet de texte des points sujets à modification.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la réception de la demande.

En l'absence d'accord dans un délai de 6 mois à compter de l'ouverture des négociations, le texte soumis à révision reste applicable.

Le texte révisé ne peut donner lieu à une nouvelle révision dans un délai de 2 ans, sauf accord unanime des signataires ou modification de la législation en vigueur.

I.4.2. - Dénonciation

La dénonciation est en principe totale.

Elle peut être partielle lorsqu'elle concerne l'un des chapitres suivants :

- chapitre III Institutions représentatives du personnel, article 3.3 ;
- chapitre IV Recrutement et emploi ;
- chapitre IX Formation professionnelle et emploi ;
- chapitre XI Service national et journée citoyenne ;
- chapitre XV Garanties sociales.

Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision n'ayant pu aboutir dans les conditions fixées ci-dessus.

La lettre de notification doit être accompagnée d'un projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la notification de la lettre portant dénonciation.

Les effets de la dénonciation sont réglés par les dispositions légales en vigueur.

II – DROIT SYNDICAL

2.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du Code du travail.

Les conseils d'administration ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions se rapportant à la vie professionnelle.

En cas de litige, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette procédure amiable ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. Aussi, lors de l'entretien d'évaluation et de développement, le titulaire d'un mandat électif ou syndical et son responsable hiérarchique direct examinent conjointement tous les moyens susceptibles d'assurer l'exercice des mandats et la tenue du poste de travail.

En cas de désaccord, le salarié peut saisir, selon des modalités à déterminer dans chaque organisme, un responsable hiérarchique d'un niveau supérieur à son responsable hiérarchique direct.

2.2. - CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les activités syndicales dans les organismes s'exercent conformément à la loi.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise sur les lieux de travail et pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les organismes devront notamment accorder aux organisations syndicales toutes les facilités nécessaires pour la diffusion d'informations au personnel.

2.3. - CRÉDIT D'HEURES DANS LES ORGANISMES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Un crédit mensuel de 3 heures 30 minutes est accordé à tout délégué du personnel titulaire ayant également la qualité de délégué syndical dans les organismes de moins de 50 salariés.

Ce crédit d'heures se rajoute à celui dont les intéressés bénéficient par la loi pour l'exercice de leur mandat de délégué du personnel titulaire.

2.4. - CONGÉ EXCEPTIONNEL POUR REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DES INSTANCES STATUTAIRES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les salariés bénéficient pour l'exercice d'un mandat syndical d'un congé exceptionnel dans les conditions suivantes :

- le mandat doit être confié par écrit par l'organisation syndicale représentative au plan national et sur papier à en-tête de cette dernière. Il doit être présenté, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 8 jours à l'avance.
- les congés pour l'exercice d'un mandat syndical sont attribués pour permettre aux salariés de participer aux réunions statutaires des 5 organisations syndicales représentatives au plan national. Le congé exceptionnel est accordé globalement par organisation syndicale représentative dans la limite annuelle de 13 jours fractionnables par demi-journée.

Dans les limites ci-dessus indiquées, il n'entraîne pas de diminution de salaire.

2.5. - FONCTIONS SYNDICALES HORS DE L'ENTREPRISE

2.5.1. - Permanent syndical

Le salarié appelé à exercer des fonctions syndicales extérieures à l'entreprise pendant une durée au plus égale à 3 ans, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale au plus égale à 6 ans, bénéficie d'une suspension de son contrat de travail sans rémunération. A l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité avec maintien des avantages antérieurs, dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut, dans un emploi vacant de sa classe.

2.5.2. - Représentation dans une structure paritaire

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pour la représenter dans une structure paritaire – OPCA, organismes de prévoyance et institutions de retraite complémentaire – visée dans la présente convention bénéficie d'une autorisation d'absence assimilée à du travail effectif par l'organisme.

L'organisme maintient la rémunération du salarié dont il demande le remboursement aux institutions susvisées.

III – INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

3.1. - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

La désignation ou l'élection, la durée des fonctions et les attributions des représentants du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, de la délégation unique ou du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'exercice d'un mandat de représentation du personnel ou d'un mandat syndical s'intègre normalement dans la vie professionnelle des salariés. Aussi, lors de l'entretien d'évaluation et de développement, le titulaire du mandat électif ou syndical et son responsable hiérarchique direct examinent conjointement tous les moyens susceptibles d'assurer l'exercice des mandats et la tenue du poste de travail.

En cas de désaccord, le salarié peut saisir, selon des modalités à déterminer dans chaque organisme, un responsable hiérarchique d'un niveau supérieur à son responsable hiérarchique direct.

3.2. - FINANCEMENT DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise est assuré par une contribution minimum de 0,8 % de la masse salariale brute.

Cette contribution s'ajoute à la subvention légale de fonctionnement.

3.3. - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ORGANISME

Dans les organismes de moins de 50 salariés, un représentant du personnel assiste aux réunions du conseil d'administration avec voix consultative.

Les organismes devront adapter leurs statuts en conséquence à la première assemblée générale qui suit l'entrée en vigueur de la convention collective.

IV - RECRUTEMENT ET EMPLOI

Il est interdit à l'occasion de l'embauche, l'exécution ou la rupture du contrat de travail de prendre en considération :

- l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ;
- l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, l'appartenance ou la non-appartenance à un parti politique.

Pour un même travail, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes devra être respectée. Les disparités constatées devront faire l'objet de mesures de rattrapage.

4.1. - RECRUTEMENT

Les conditions de recrutement sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un contrat de travail écrit doit être établi pour chaque salarié. Toute modification d'un élément essentiel du contrat initial doit faire l'objet d'un avenant.

Lors de son entrée dans l'organisme, le salarié reçoit communication du texte de la convention collective, dont un exemplaire lui est remis à l'expiration de la période d'essai.

Dès son entrée dans l'organisme, le salarié nouvellement embauché reçoit au moins le salaire de base de la classe de la catégorie dans laquelle il est engagé telle qu'il résulte de la présente convention.

4.2. - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le recrutement par contrat à durée déterminée doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

En cas de besoin de personnel permanent, les candidatures des salariés sous contrat à durée déterminée sont examinées en priorité.

En cas d'embauche définitive dans le même poste, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

4.3. - PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est fixée à un mois pour les Employés, trois mois pour les Techniciens et Agents d'Encadrement ainsi que pour les Cadres C1, C2, six mois pour les Cadres C3, C4 et les Directeurs.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne peut excéder celle de la période initiale. La possibilité d'un renouvellement doit être prévue dans le contrat de travail initial.

En cas de rupture durant la période d'essai, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un délai de prévenance est fixé à :

- 15 jours à compter du début du 4^e mois ;
- un mois à compter du début du 7^e mois.

4.4. - EXAMEN MÉDICAL

Tout candidat doit subir préalablement au recrutement, ou au plus tard dans le mois qui suit son recrutement, un examen médical permettant d'apprécier son aptitude physique à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

L'examen médical visé ci-dessus doit impérativement être effectué préalablement à l'embauche pour les salariés affectés à des travaux comportant des risques spéciaux dont la liste est fixée par arrêté du 11 juillet 1977 et qui font, à ce titre, l'objet d'une surveillance médicale particulière.

4.5. - MUTATIONS

Des mutations volontaires peuvent avoir lieu entre organismes appliquant la présente convention et avec l'accord écrit desdits organismes. Ces mutations se font en tout état de cause sans examen probatoire d'entrée. Le personnel ainsi muté bénéficie des avantages acquis, en application de la présente convention.

4.6. - MOBILITÉ INTERNE ET PROMOTION

Les organismes procèdent aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés. Ils veillent tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et potentiels qui permettent de favoriser la réponse aux attentes des salariés quant à leur évolution de carrière.

Dans ce but, les candidatures internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité.

La promotion dans une classe supérieure peut être assortie d'une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai, hors renouvellement, de la classe du nouveau poste occupé.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion ne donnerait pas satisfaction ou qui ne voudrait pas être confirmé dans ses nouvelles fonctions, sera réintégré prioritairement dans son emploi précédent ou, à défaut, dans un emploi de même classe que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

4.7. - EMPLOIS RÉSERVÉS

Les organismes doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (article L 323-9 du Code du travail).

Ils devront privilégier l'emploi des travailleurs handicapés plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

4.8. - DISPOSITIONS SPÉCIALES EN CAS DE DÉCÈS

En cas de décès d'un salarié, le conjoint survivant ou l'orphelin soutien de famille qui présente les capacités nécessaires bénéficie, sur sa demande, d'une priorité d'emploi dans les organismes entrant dans le champ d'application de la convention pendant 6 mois à compter de la date du décès.

V - DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les horaires et la durée de travail sont fixés par l'organisme selon la législation en vigueur.

Sauf contraintes particulières, les organismes font bénéficier leur personnel de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire. Ce repos comprend le dimanche.

Si les nécessités de service l'exigent, il peut être dérogé aux règles ci-dessus après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'organisme devra porter à la connaissance du personnel concerné, par tous moyens appropriés, les raisons et motivations de ces dérogations.

5.2. - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans des cas exceptionnels, les organismes se réservent la possibilité de faire effectuer, au-delà de l'horaire légal de travail, des heures supplémentaires.

Le contingent annuel est fixé à 100 heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de l'organisme s'imputent sur le contingent annuel.

Celles-ci donnent lieu à rémunération dans les conditions prévues par la réglementation.

A la demande de l'une des parties et avec l'accord réciproque, ces heures supplémentaires pourront être compensées par un repos dont la durée est égale à celle des heures supplémentaires effectuées, majorées dans les conditions prévues par la loi, y compris éventuellement les majorations en cas de repos compensateur. L'application de cette modalité sera favorisée.

5.3. - TEMPS PARTIEL

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par :

- la loi ;
- la présente convention ;
- les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles.

VI - CLASSIFICATION DU PERSONNEL

6.1. - PRINCIPE

Les emplois sont classés par application de la méthode définie en annexe 1 de la présente convention. Les représentants du personnel doivent être associés à l'ensemble de la démarche.

Il est convenu entre les parties signataires que les salariés ayant, à la date de conclusion de la convention collective, la qualité d'agent d'encadrement ou de cadres, bénéficieront du maintien de cette qualité, alors même que le reclassement de la fonction suite à la transposition ne relèverait plus de ces catégories.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser la classification.

Les organismes devront s'assurer au minimum tous les 5 ans que la classification est toujours en conformité avec la méthode définie.

6.2. - REMPLACEMENT TEMPORAIRE

Tout salarié appelé à effectuer un remplacement dans un emploi d'une classe supérieure à celle de l'emploi qu'il occupe habituellement pour une période continue excédant 1 mois, bénéficie, à dater du 1^{er} jour du deuxième mois civil de son remplacement, de la RMAG de l'emploi occupé à titre temporaire.

Ce remplacement temporaire ne peut dépasser 6 mois, sauf remplacement consécutif à des circonstances particulières, telles que maladie, maternité ou congés de longue durée.

A l'expiration de ce délai de 6 mois, s'il a été appelé à effectuer un remplacement temporaire dans les conditions susvisées, il est soit promu dans la classe de l'emploi dont il a assuré le remplacement, soit replacé dans son emploi antérieur. Sa candidature au premier emploi vacant de la classe supérieure sera examinée en priorité.

Le remplaçant peut prétendre normalement à un emploi de la classe supérieure qui deviendrait vacant pendant la période de remplacement.

VII – RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

7.1. - RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE GARANTIE

La rémunération minimale annuelle garantie est déterminée pour un salarié à temps plein présent pendant l'année civile de référence en fonction de la classe de la catégorie telle que prévue à l'annexe 1, classification à laquelle le salarié est rattaché.

La base de calcul de la rémunération minimale annuelle garantie exclut :

- les primes d'expérience professionnelle acquise ;
- les primes de progression garantie ;
- toute prime de quelque nature que ce soit ;
- les heures supplémentaires.

Le montant de chacune des 10 rémunérations minimales annuelles garanties sera négocié tous les ans en commission paritaire nationale.

7.2. - RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Les rémunérations sont payées mensuellement selon la législation en vigueur.

La rémunération effective se trouve majorée par les dispositions prévues à l'article 8. Les modalités de versement de la rémunération relèvent de la compétence des organismes.

La rémunération est réglée en 13,55 mensualités – 12 mensualités auxquelles se rajoutent 55 % d'une mensualité en juin et une mensualité avec celle de décembre –, sauf dans les organismes appliquant d'autres modalités avant l'entrée en vigueur de la présente convention qui maintiendront lesdites modalités, sauf accord particulier.

Pour les salariés entrés en cours d'année civile, la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus sera proratisée en rapport au temps de présence.

En cas de changement de classe en cours d'année, la rémunération annuelle telle que définie ci-dessus sera proratisée en fonction du temps d'activité dans chacune des classes.

7.3. - INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE TRANSPOSITION

L'application de la convention ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération annuelle brute des salariés en poste au moment de l'application des chapitres VII et VIII.

La différence entre le salaire annuel brut calculé selon le texte conventionnel jusqu'alors applicable dans l'organisme et le salaire brut annuel calculé conformément aux règles prévues dans la présente convention sera traduite sous forme d'une indemnité différentielle de transposition dont la base sera une somme fixe qui restera acquise durant l'ensemble de la carrière du salarié au sein de l'organisme et dont l'évolution sera identique à celle de la RMAG de la classe à laquelle appartient le salarié.

VIII - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

8.1. - L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE EST ASSURÉE PAR L'APPLICATION

- des majorations de choix décidées par l'employeur dans le cadre des dispositions de l'article 8.2. Ces majorations ne sont pas plafonnées ;
- des garanties minimales conventionnelles telles que définies à l'article 8.3 qui sont exprimées en points dont la valeur est définie à l'annexe 2. Elle est négociée chaque année en commission paritaire nationale.

8.2. - L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

L'évolution de carrière est décidée suite à une appréciation des résultats individuels dans le cadre d'un entretien annuel d'évaluation. Cet entretien, qui aura lieu au plus tard au 31 décembre de l'année civile suivant la date anniversaire de la date d'entrée dans l'organisme, fera l'objet d'une formalisation écrite.

Cet entretien permet d'apprécier la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs qui ont été préalablement fixés au salarié.

Il permet notamment de mesurer les besoins de formation, d'apprécier l'amélioration de ses compétences, de ses capacités d'adaptation à l'évolution de sa fonction, ainsi qu'à celle de l'entreprise dans son environnement.

Les critères classants figurant en annexe 1 sont utilisables pour l'appréciation des compétences des salariés et leur évolution de carrière.

Les employeurs accordent une grande vigilance aux performances individuelles des salariés et notamment des cadres, ces dernières étant le facteur déterminant de leur évolution de carrière.

8.3. - UNE GARANTIE MINIMALE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Une garantie minimale d'évolution de carrière est assurée par :

- l'attribution de points au titre de l'expérience professionnelle acquise pour les salariés des catégories Employés, Techniciens/Agents d'encadrement et Cadres C1/C2 ;
- l'attribution de points au titre de la progression garantie pour les salariés de la catégorie Employés.

8.3.1. - Expérience professionnelle acquise

L'expérience professionnelle acquise prend en compte l'expérience acquise à compter de la date d'entrée dans l'organisme.

Les salariés des catégories Employés, Techniciens/Agents d'encadrement et Cadres C1/C2, après 5 ans de présence effective, se verront attribuer le nombre de points suivants :

- E1 23 points tous les ans de présence effective durant 15 ans ;
- E2 23 points tous les ans de présence effective durant 15 ans ;

- E3 23 points tous les ans de présence effective durant 10 ans ;
- E4 23 points tous les ans de présence effective durant 10 ans ;
- T1 23 points tous les ans de présence effective durant 5 ans ;
- T2 23 points tous les ans de présence effective durant 5 ans ;
- C1 23 points tous les ans de présence effective durant 3 ans ;
- C2 23 points tous les ans de présence effective durant 3 ans.

Par année de présence effective, il faut entendre la présence continue dans un même organisme au titre d'un même contrat de travail ou en cas de contrats à durée déterminée successifs, la durée de chacun des contrats, lorsque l'interruption entre deux contrats n'excède pas un an ou qu'elle résulte d'une mutation telle que définie à l'article 4.5.

Outre les périodes assimilées de plein droit par la loi à du travail effectif au regard de l'ancienneté, sont également considérées comme du travail effectif les absences pour maladie ou maternité indemnisées par la Sécurité sociale, ainsi que les périodes de congés prévues par la présente convention.

8.3.2 - Progression garantie

Les salariés de la catégorie employés bénéficient annuellement, après 5 ans de présence effective, d'une prime de progression garantie exprimée en points, si durant cette période ils n'ont pas bénéficié des dispositions de l'article 8.2

- E1 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions ;
- E2 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions ;
- E3 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions ;
- E4 23 points tous les 5 ans de présence effective dans la limite de 4 attributions.

Dans le cas où l'application des dispositions de l'article 8.2 n'atteindrait pas en égale valeur exprimée en euros le nombre de points ci-dessus, des points correspondant à la différence, calculés au nombre entier supérieur, seront attribués au titre du présent article.

8.4. - CHANGEMENT DE CLASSE

Lors d'un changement de classe, les garanties minimales d'évolution de carrière prévues à l'article 8.3 continuent à s'appliquer à concurrence du nombre de points de la nouvelle classe.

La valorisation des points déjà attribués au titre de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie en sus du nombre maximum offert dans la nouvelle classe sera intégrée à la rémunération par l'intermédiaire du choix.

IX – FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

9.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

9.1.1 - Élaboration et mise en œuvre de la politique de formation professionnelle par les organismes mutualistes

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

- L'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi
- La nécessité de veiller à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi
- L'exercice par les salariés de leur droit individuel à la formation

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

A ce titre, la branche souligne la situation :

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

9.1.2 - Élaboration de parcours professionnels et de projets individuels d'évolution professionnelle

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

Dans ce cadre :

A) La formation professionnelle, tant en termes de propositions faites par l'organisme que de souhaits émis par le salarié, doit être abordée lors des entretiens annuels visés à l'article 8 – 2 de la présente convention collective nationale. Ces entretiens devront être organisés à des dates permettant leur prise en compte lors de l'élaboration des plans de formation. Les conclusions retenues en termes d'actions de formation sont formalisées par écrit.

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

- o d'un bilan de compétences.

- o du dispositif de validation des acquis de l'expérience

- o du droit individuel à la formation étant entendu que chaque salarié est tenu individuellement informé, et par écrit, chaque année, de ses droits acquis

C) Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sur sa demande et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'organisme, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

D) Les organismes veillent à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées par la direction de l'organisme au regard des dispositions ci-dessus, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés.

9.1.3 - Mission tutorale

Les partenaires sociaux considèrent que le tutorat peut contribuer à accroître l'efficacité et la qualité des actions de formations conduites dans les organismes. Il en est notamment ainsi dans le cadre des périodes de professionnalisation visées à l'article 9-9 et des contrats de professionnalisation visées à l'article 9-10 du présent chapitre. Le recours au tutorat peut être mis en œuvre au sein d'un organisme dès lors que celui-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des salariés qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel.

Les organismes mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions en s'assurant que l'exercice de la mission tutorale est compatible avec l'organisation du travail du tuteur. Celui-ci doit bénéficier d'une reconnaissance de son activité dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une VAE. L'exercice de la mission tutorale fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

9.2 - ADHÉSION À UN ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ

Une mutualisation des fonds de la formation professionnelle de la branche majoritairement composée de petits et de moyens organismes présente un intérêt certain.

Les organismes ont l'obligation d'adhérer à l'un des deux OPCA agréés suivants :

➔ UNIFORMATION

➔ CENTRE DE COORDINATION DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CCFP)

Cet engagement porte sur :

➔ La totalité

a) de la contribution de 0,2% due au titre du congé individuel de formation

b) de la contribution de 0,5% (organismes de 10 salariés et plus) et de la contribution de 0,15% (organismes de moins de 10 salariés) dues au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation

Les fonds résultant des contributions visées au paragraphe b) doivent être affectés

- au financement des actions de formation liées aux périodes de professionnalisation visées à l'article 9-9 du présent chapitre à concurrence de 50% des fonds collectés.
- au financement, à concurrence du solde des fonds collectés, des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation, des actions de formation réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation et des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale.

La répartition des financements ci-dessus peut faire l'objet d'une révision annuelle par les partenaires sociaux de la branche au vu des éléments communiqués par les OPCA quant aux engagements réalisés.

➔ La contribution afférente au plan de formation ou son solde dont les organismes n'assureraient pas la gestion directe.

9.3. COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

9.3.1

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) composée en nombre égal de représentants de l'UGEM d'une part et des organisations syndicales signataires de l'accord du 17 décembre 2003 d'autre part à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation.

9.3.2

Les missions dévolues à la Commission sont les suivantes :

- Permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur.
- Étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification.

- Proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation.
- Formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe les OPCA.
- Élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur.
- Examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur.
- Diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile.

9.3.3

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

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

9.3.4

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

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

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

Les modalités de fonctionnement de la Commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur adopté lors de la première réunion plénière.

9.3.5

Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la Commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la Commission.

9.4 - OEMM

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

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

Les organismes sont tenus de fournir les informations demandées.

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

9.5. - MODALITÉS DE FINANCEMENT DE LA CPNEFP ET DE L'OEMM

Le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnels visés aux articles 9 – 3 et 9 – 4 ci dessus est assuré par une participation annuelle à l'UGEM recouvrée par les deux OPCA désignés par la présente convention. Le montant de cette participation est fixé à 0,02% de la masse salariale brute annuelle de l'ensemble des groupements relevant de la présente convention calculée au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre la CPNEFP et l'OEMM relève de la compétence des partenaires sociaux de la branche. Elle est fixée chaque année par voie d'accord. Pour l'année 2005, le montant de la participation est réparti à raison de 0,017% pour l'OEMM et 0,003% pour la CPNEFP.

9.6 - DISPOSITIFS ET ACTIONS DE FORMATION MIS EN OEUVRE

9.6.1 - Dispositifs de formation :

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

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

- Le droit individuel à la formation est exercé à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur dans les conditions figurant au 9 – 8 ci-dessous. Les actions de formation prenant place dans ce dispositif visent à titre principal le développement des compétences. L'exercice de ce droit prend en compte les priorités définies par les parties signataires du présent accord.

- Les périodes de professionnalisation doivent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et peuvent, dans les conditions définies par les partenaires sociaux de la branche, s'inscrire, selon la partie, employeur ou salarié, qui en prend l'initiative, soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation.

- Le congé individuel de formation relève de la seule initiative du salarié et s'exerce dans les conditions définies par la loi.

9.6.2 - Actions de formation

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

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

9.6.3 - Régimes applicables

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

a) Les actions d'adaptation au poste de travail sont inscrites au plan de formation. Elles se déroulent pendant le temps de travail. Les heures de formation sont rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

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

Elles peuvent conduire à dépasser la durée légale du travail ou la durée conventionnelle applicable dans l'organisme ou la durée contractuelle.

Les heures de dépassement constatées ne seront pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvriront pas droit à repos compensateur dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés auxquels est appliqué un forfait jour ou un forfait heure sur l'année, la limite précédente est fixée à 4% du forfait. Par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, des limites inférieures aux 50 heures ou aux 4% peuvent être fixées. Pour les salariés à temps partiel, les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le volume d'heures complémentaires fixé par la législation en vigueur.

c) Les actions de développement de compétences relèvent de régimes distincts dans les conditions suivantes :

- Les actions proposées par l'employeur dans la perspective de donner au salarié les moyens de satisfaire à un projet d'évolution professionnelle au sein de l'organisme, identifié et élaboré dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation, sont inscrites au plan de formation et se déroulent pendant le temps de travail. Elles sont rémunérées comme tel sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et compte tenu des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.
- Les actions de développement des compétences résultant de la seule initiative du salarié sont réalisées dans le cadre de l'exercice du droit individuel à la formation selon les modalités définies ci-après.
- Les actions proposées par l'employeur pour favoriser l'accroissement des compétences d'un salarié, sans qu'il existe un lien direct et immédiat avec un projet d'évolution professionnelle précisément identifié au sein de l'organisme, sont inscrites au plan de formation. Sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, ces

actions peuvent se dérouler en partie en dehors du temps de travail à concurrence des deux tiers de leur durée et, en tout état de cause dans la limite de 80 heures par an ou de 5% pour les salariés auxquels est appliqué un forfait jour ou un forfait heure sur l'année. Pendant la formation, les heures réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné. A l'issue de la formation, et sous réserve de l'évaluation qui en est faite, le salarié bénéficie pendant un délai d'un an d'une priorité d'accès aux fonctions disponibles dans l'organisme correspondant aux connaissances qu'il a acquises. Les organismes prendront en compte, selon des modalités à définir par chacun d'entre eux soit par accord d'entreprise soit, à défaut, de manière unilatérale, les efforts accomplis par le salarié ayant accompli une partie de la formation en dehors du temps de travail. Cette prise en compte devra être formalisée dans le cadre de l'accord conclu entre l'employeur et le salarié visé ci-dessus.

9.6.4 - Modalités d'application

Lorsque qu'en application des dispositions des paragraphes 9 - 6 - 3 b) et c) ci-dessus, un salarié est conduit au cours d'une même année à dépasser la durée légale du travail ou la durée conventionnelle applicable dans l'organisme et à suivre une partie d'une action de formation en dehors du temps de travail, le total cumulé des heures de dépassement et des heures de formation hors temps de travail ne peut être supérieur à 80 heures ou, pour les salariés auxquels est appliqué un forfait jour ou un forfait heure sur l'année, 5% du forfait. Par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, des limites inférieures à celles visées précédemment peuvent être fixées.

Lorsqu'en application des dispositions du paragraphe 9 - 6 - 3 c) ci-dessus, l'employeur propose à un salarié d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail et que celui-ci le refuse, ce refus n'est pas constitutif d'une faute ou d'un motif de licenciement. Si le salarié a accepté dans le cadre de l'accord écrit prévu d'effectuer une partie de sa formation en dehors de son temps de travail, il peut, dans les 8 jours suivant son acceptation, dénoncer cet accord. Cette dénonciation n'est pas constitutive d'une faute ou d'un motif de licenciement, et est sans conséquence sur le contrat de travail.

9.7 - PLAN DE FORMATION

9.7.1 - Dispositions financières

L'obligation de financement des actions de formation au titre du plan de formation, pour les organismes de plus de 10 salariés, doit être supérieure de 25% à celle fixée par la loi en vigueur. Le respect de cette obligation conventionnelle s'apprécie sur une période pluriannuelle de trois ans.

Pour les organismes de 10 salariés et moins, l'obligation de financement des actions de formation au titre du plan de formation est fixée à 0,50% au titre de l'année 2004, et à 0,65% à compter de l'année 2005.

9.7.2 - Élaboration du plan de formation et information des salariés

Dans les organismes de plus de 50 salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le plan de formation est élaboré après consultation du comité d'entreprise. Les documents transmis aux représentants du personnel en vue de cette consultation précisent les actions proposées en opérant la distinction prévue par la loi. Les salariés sont informés des actions inscrites au plan de formation.

Dans les organismes de 50 salariés et moins, et les organismes de plus de 50 salariés dépourvus de représentants du personnel habilités à être consultés sur le plan de formation, l'employeur porte annuellement à la connaissance de l'ensemble des salariés, par tout moyen approprié, le détail de l'utilisation des fonds consacrés à la formation professionnelle.

9.8 - DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

9.8.1 - Salariés bénéficiaires et actions de formation éligibles

a) Salariés bénéficiaires

Le bénéfice du droit individuel à la formation est ouvert aux salariés des organismes mutualistes, sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée, dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur. Toutefois, les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel dont le contrat fixe une durée du travail au moins égale à 80% de la durée légale ou de la durée collective applicable dans l'organisme bénéficieront du droit individuel à la formation dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Tout salarié justifiant d'un an d'ancienneté à la date du 6 mai 2004 bénéficie, au titre de l'année 2004, d'un droit individuel de 14 heures. A compter de l'année 2005 et pour les années suivantes, le droit individuel de 20 heures s'acquiert sur l'année civile. La condition minimale d'un an d'ancienneté requise pour l'ouverture du droit s'apprécie, pour les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, au 31 décembre de l'année précédente.

b) Actions éligibles

Une action de formation doit, pour être prise en compte dans le cadre de ce droit, résulter de l'initiative du salarié.

Les actions de formation prioritairement éligibles sont les suivantes :

- Actions de développement des compétences
- Actions de promotion
- Actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances
- Actions de qualification

Ces priorités sont régulièrement examinées par la CPNEFP qui peut formuler toute proposition de complément et/ou d'actualisation.

9.8.2 - Mise en œuvre d'une action de formation dans le cadre du DIF

Le salarié souhaitant engager une action de formation dans le cadre et dans la limite de ses droits acquis au titre du DIF en informe l'employeur par lettre recommandée avec AR ou remise en main contre décharge précisant la nature de l'action, sa durée ainsi que l'organisme dispensateur. Cette lettre doit être adressée au moins trois mois avant la date de début de l'action envisagée.

L'employeur confirme son acceptation ou son refus, au regard du choix de l'action de formation envisagée et de son adéquation avec les priorités exprimées par la branche, par lettre recommandée avec AR ou remise en main contre décharge au plus tard dans le mois suivant la réception de la lettre du salarié. La non réponse de l'employeur ou la réponse hors délai vaut acceptation de la demande du salarié.

Si deux refus sont opposés à la demande du salarié au cours de deux années consécutives, celui-ci bénéficie s'il le souhaite, à titre prioritaire d'un congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'OPCA dont relève l'organisme employeur.

9.8.3 - Modalités de déroulement de la formation

Les actions de formation s'inscrivant dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail.

Par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, il peut être convenu que les formations suivies dans le cadre du DIF se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail.

9.8.4 - Statut du salarié pendant le déroulement de la formation

Les heures de formation se déroulant hors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Au cas où une partie de la formation est réalisée pendant le temps de travail en application des dispositions de l'article 9 - 8 - 3 alinéa 2, ces heures sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

9.8.5 - Conséquences de la rupture du contrat de travail et du départ du salarié de l'organisme

Les dispositions applicables en cas de rupture du contrat de travail sont définies par la législation en vigueur lorsque cette rupture consiste en un licenciement à l'initiative de l'employeur ou une démission à l'initiative du salarié ou encore d'un départ en retraite. Pour les situations non visées expressément par la loi, les dispositions conventionnelles suivantes s'appliquent :

- Mutations volontaires : la mutation d'un salarié effectuée dans les conditions prévues par l'article 4 – 5 de la convention collective s'accompagne d'un transfert des droits à DIF acquis à la date d'application de la mutation. L'ancien employeur informera le nouvel employeur des droits acquis au jour de la mutation.
- Reclassements : nonobstant les dispositions législatives applicables en cas de licenciement, lorsque, dans le cadre des mesures d'accompagnement d'un licenciement économique, un salarié accepte un reclassement dans un autre organisme relevant de la convention collective nationale de la mutualité, il peut choisir de conserver les droits acquis à DIF avant la rupture de son contrat de travail. L'ancien employeur informera le nouvel employeur des droits acquis au jour de la rupture du contrat de travail.
- Transferts des contrats de travail : lorsque le contrat de travail d'un salarié est transféré dans le cadre de l'application, obligatoire ou volontaire, de l'article L.122-12 alinéa 2 du Code du Travail, les droits acquis à DIF sont transférés au même titre que le contrat de travail. L'ancien employeur informera le nouvel employeur des droits acquis au jour du transfert du contrat de travail.

9.8.6 - Modalités financières

Les dépenses exposées par les organismes dans le cadre du DIF sont prises en charge par les OPCA sur les fonds collectés au titre des contributions visées à l'article 9-2 b) du présent chapitre. À défaut de prise en charge de la totalité des dépenses par l'OPCA, le solde est imputable sur le plan de formation de l'organisme.

9.8.7 - Bilan de la mise en œuvre du droit individuel à la formation

Un bilan des conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation dans les organismes sera effectué en juillet 2006.

9.9 - PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

9.9.1 - Principes généraux et bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation contribuent au déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée et, notamment, à la gestion des secondes

parties de carrière. Elles doivent faciliter le maintien dans l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers de la mutualité et les exigences de compétences nouvelles.

À ce titre, elles s'adressent

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail
- aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle
- aux salariés âgés de 45 ans et plus dès lors qu'ils justifient d'une année d'ancienneté dans l'organisme concerné
- aux salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise
- aux femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental
- aux bénéficiaires d'une obligation d'emploi au titre de l'article L 323 – 3 du Code du Travail
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence pour maladie ou accident de travail d'une durée de 6 mois ou plus
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une période de suspension de celle-ci dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

9.9.2 - Objectifs prioritaires et qualifications accessibles

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

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

Dans ces domaines, les périodes de professionnalisation pourront avoir pour objet de permettre aux salariés d'acquérir soit un diplôme, un titre ou une certification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, soit une qualification reconnue par la branche. A cette fin, les partenaires sociaux demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'établir une liste des qualifications correspondant aux objectifs prioritaires qu'ils ont définis ci-dessus. Ces objectifs pourront être modifiés et/ou complétés au vu des conclusions du contrat d'études prospectives dont la branche a sollicité la conclusion auprès des Pouvoirs Publics.

9.9.3 - Modalités de mise en œuvre

Afin d'assurer l'efficacité des actions inscrites dans le cadre de périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux engagent les organismes à intégrer ce dispositif dans

le cadre de la construction du parcours professionnel visée à l'article 9-1- 2 de la présente convention et, plus généralement, dans une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des ressources humaines.

La durée minimale des actions incluses dans une période de professionnalisation est de 35 heures.

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

Si tout ou partie de la formation prévue dans le cadre de la période de professionnalisation est réalisée en dehors du temps de travail, les conditions et limites instaurées par l'article L 982-4 du Code du Travail doivent être appliquées.

9.9.4 - Modalités financières

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

9.9.5 - Modalités de contrôle

Les partenaires sociaux entendent que les priorités qu'ils déterminent en termes de bénéficiaires et d'actions soient prises en compte dans les prises en charge opérées par les OPCA de la branche. Ils demandent que ceux-ci procèdent à la mise en place d'une commission ad hoc qui examine périodiquement les dossiers dont ils auront été saisis.

9.10 - CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

9.10.1 - Principes généraux et bénéficiaires

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

- De jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale
- De demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

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

Ils demandent à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle d'examiner les conditions et modalités de création de certificats de qualification professionnelle permettant d'apporter des réponses adaptées aux besoins en compétence du secteur et facilitant l'intégration des nouveaux salariés.

9.10.2 - Caractéristiques des contrats de professionnalisation

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

- La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée pourra être portée jusqu'à 24 mois dès lors que les référentiels des formations suivies l'exigeront
- La durée de la formation hors entreprise pourra être supérieure à 25% de la durée du contrat dès lors que cette formation a pour but de préparer un diplôme d'état ou un certificat de qualification professionnelle.

9.11 - RECONNAISSANCE DES FORMATIONS DIPLOMANTES

Le salarié qui obtient un diplôme homologué ou délivré par l'Education Nationale et d'un niveau supérieur au niveau de formation acquis au moment de l'embauche perçoit une gratification dont le montant est fixé selon les conditions suivantes :

- diplôme des niveaux 4 et 3 : montant de la gratification équivalent à 92 points
- diplôme des niveaux 2 et 1 : montant de la gratification équivalent à 110 points

Il est précisé que cette gratification doit être versée, en une seule fois, dans les deux mois suivant l'obtention du diplôme et sur présentation de l'attestation de réussite, étant entendu que cette gratification est accordée une fois par niveau.

Le salarié qui obtient un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP de la branche Mutualité perçoit une gratification dont le montant est fixé à 100 points. Cette gratification doit être versée dans les 2 mois suivant l'obtention du certificat.

X – CONGÉS

10.1 - CONGÉ ANNUEL

a) durée :

La durée annuelle des congés payés est fixée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

b) période de référence :

La période de référence pour la détermination de la durée du travail effectif au cours d'une année est celle comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

c) la période normale des congés annuels est fixée en principe du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Toutefois, les salariés ont la possibilité de prendre leurs congés à toute autre époque, si les besoins du service le permettent, et au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

d) chaque année, et au plus tard le 1^{er} avril, les chefs de service dressent après consultation des délégués du personnel, ou, à défaut du personnel, un état des congés payés principaux d'été qui est porté à la connaissance du personnel et ne peut être modifié que dans des cas exceptionnels.

Pour établir celui-ci, il est tenu compte :

- des nécessités du service ;
- du roulement des années précédentes ;
- des préférences personnelles, avec priorité en faveur des plus anciens salariés et à égalité d'ancienneté, en faveur des chargés de famille.

Les salariés chargés de famille qui ont des enfants d'âge scolaire ont priorité pour prendre leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

e) ne peuvent entraîner aucune réduction des congés annuels en sus des cas déjà prévus par la loi :

- les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'excédant pas une période de 90 jours consécutifs ou non ;
- les absences pour congés exceptionnels visés aux articles 10.2., 2.3. et 2.4.

f) le congé rémunéré à demi-salaire prévu à l'article 13 ouvre des droits à congé dont la durée ou l'indemnisation est réduite de moitié.

g) les absences non visées aux paragraphes précédents entraînent une réduction de la durée des congés payés au prorata du temps de l'absence.

h) aux congés annuels définis au a) s'ajoutent :

- un jour ouvrable après 10 ans de présence effective ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans de présence effective ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans de présence effective.

La présence visée à l'alinéa précédent est celle constatée pour le salarié au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les congés sont à prendre.

10.2 - CONGÉS EXCEPTIONNELS

Des congés payés exceptionnels de courte durée sont accordés sur justificatif, à l'occasion et au moment de certains événements ou pour l'exercice de mandats particuliers.

a) événements familiaux :

- naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- mariage du salarié ou conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité : 1 semaine calendaire ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité au salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant, et beau-père, belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ouvré.

Dans le cas d'un décès, des délais de route peuvent être accordés par l'organisme.

b) motifs divers :

En cas de maladie dûment constatée d'enfants à charge, il est accordé au salarié ayant 6 mois de présence effective ou à l'un ou l'autre des parents lorsque ceux ci sont occupés dans le même organisme, par année civile :

- pour les enfants de moins de 14 ans : globalement 6 jours ouvrés pouvant être fractionnés ;
- par enfant handicapé reconnu : 2 jours ouvrés supplémentaires pouvant être fractionnés.

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge, du conjoint, ou des parents à charge, il peut être accordé un crédit d'heures fractionnable dans la limite de 7 heures par année civile.

Les salariés ne pouvant prétendre, en raison de leur ancienneté, à l'application des dispositions ci-dessus bénéficient dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L 122-28-8 du code du travail d'un congé non rémunéré.

c) exercice d'un mandat mutualiste :

pour l'exercice d'un mandat d' élu mutualiste : 2 jours ouvrés (14 heures) par année civile pouvant être fractionnés sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives au congé de représentation.

XI – SERVICE NATIONAL ET LA JOURNEE CITOYENNE

I 1.1 - SERVICE NATIONAL

Les périodes de réserve obligatoire ou la journée citoyenne ne sont pas imputées sur les congés annuels.

Ces périodes de réserve obligatoire non provoquées par les intéressés sont payées aux salariés ayant 6 mois de présence.

Toutefois, les intéressés ne perçoivent que la différence entre leur solde et le montant intégral de leur salaire mensuel net, lorsque ce dernier est plus élevé.

La durée des périodes de réserve obligatoire et de la journée citoyenne sont prises en compte pour l'évaluation de la présence effective.

I 1.2 - APPEL DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE

Les salariés devant participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération et est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé annuel.

XII - MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL

I 2.1. - INDEMNISATION DU SALARIÉ

En cas de maladie dûment constatée, le salarié comptant 6 mois de présence effective dans l'organisme bénéficie, à compter de son indisponibilité, du maintien intégral de son salaire mensuel net jusqu'à la prise en charge par les régimes complémentaires de prévoyance. Les prestations en espèces versées par la Sécurité sociale durant cette période sont décomptées ou remboursées à l'organisme.

Les parties signataires engagent les organismes à mettre en place des procédures de subrogation.

Ces dispositions ne peuvent jouer consécutivement en faveur du même salarié qu'à la condition que ce dernier ait repris pendant une durée au moins égale à 6 mois ses fonctions dans l'organisme. Elles ne peuvent toutefois faire obstacle à l'application des dispositions de l'article 7 de la loi du 19 janvier 1978 dès lors que le salarié remplit les conditions posées par celle-ci.

En cas d'accident du travail, la même indemnisation est versée, et ce sans condition d'ancienneté.

I 2.2. - INDEMNISATION PAR LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES

A compter de la prise en charge par les régimes complémentaires de prévoyance, les prestations en espèces versées par la Sécurité sociale pour maladie ou invalidité sont complétées par les garanties de ces régimes dans les conditions prévues à l'article 15 et conformément aux statuts et règlements des institutions désignées dans cet article.

I 2.3. - AUTRES DISPOSITIONS

En cas de nécessité de remplacement du salarié, l'organisme ne peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail qu'après une absence ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de 120 jours continus ou non sur une même période de 12 mois.

A l'issue de son absence, le salarié doit être affecté en priorité, dans l'emploi qu'il occupait antérieurement à son absence, à défaut, dans un emploi vacant de sa classe. Pour le calcul du délai congé et de l'indemnité de licenciement, le temps d'absence pour longue maladie n'est pas pris en compte.

Les organismes devront veiller tout particulièrement à rechercher toutes mesures telles que transformations ou mutations de poste de travail ainsi que le reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail.

XIII - MATERNITÉ – ADOPTION

Une réduction du temps de travail d'une heure par jour est accordée aux salariées enceintes, à compter du début du quatrième mois de la grossesse. Cette heure est fixée quotidiennement, sauf autre accord avec l'organisme.

Pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption, les salariées bénéficient du maintien intégral de leur salaire mensuel net sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale.

A l'issue de ce congé, à condition d'en avoir fait la demande 5 semaines au moins avant la date d'expiration, les salariées – comptant un an de présence dans l'organisme ou un an de reprise de travail à la date de la naissance de l'enfant – bénéficient d'un congé d'une durée maximum de 3 mois rémunéré à demi-salaire ou d'un congé d'un mois et demi rémunéré à salaire complet.

Pendant la durée du congé légal de paternité, les salariés – comptant un an de présence effective – bénéficient du maintien intégral de leur salaire mensuel net sous déduction des prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les salariés, père ou mère, remplissant les conditions prévues par la loi peuvent prétendre au bénéfice des dispositions précédentes dans les mêmes conditions pour l'arrivée d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption.

Les salariés peuvent prétendre au congé parental dans les conditions prévues par la loi.

XIV - RETRAITE

14.1 – CONDITIONS

Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de 60 ans.

La mise à la retraite par l'employeur peut intervenir à partir de 60 ans :

- lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein au sens du régime général de la Sécurité Sociale,
- et si elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant, selon le choix de l'organisme, sur la formation professionnelle ou l'emploi
 - **Contrepartie formation professionnelle** : l'organisme faisant le choix de cette contrepartie doit consacrer au moins 15 % de son obligation au titre du plan de formation à des actions destinées à des salariés âgés d'au moins 45 ans dans un objectif de maintien dans l'emploi.
 - **Contrepartie emploi** : l'organisme peut s'acquitter de cette contrepartie par une embauche sous contrat à durée indéterminée ou la conclusion d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée à raison d'une embauche pour deux mises à la retraite. La contrepartie emploi peut également être satisfaite par le passage de salariés à temps partiel à temps plein à concurrence de 50 % des heures de travail correspondant aux heures effectuées par les salariés mis à la retraite. Les embauches ou passages à temps plein doivent être réalisés au plus tard dans les 6 mois suivant le départ effectif des salariés mis à la retraite. Ils peuvent être réalisés par anticipation dans les 6 mois précédents.

L'employeur qui décide de procéder à la mise à la retraite d'un salarié dans les conditions fixées à l'alinéa précédent doit en informer celui-ci au cours d'un entretien. La mise à la retraite est ensuite notifiée au salarié par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés simultanément à l'élaboration du plan de formation sur le choix opéré par l'organisme en termes de contreparties ainsi que sur les départs intervenus dans l'année et des contreparties réalisées.

14.2 – MONTANT DE L'INDEMNITÉ

a) Départ en retraite : tout salarié cessant son activité à sa demande en application des dispositions de l'article 14.1 alinéa 1 perçoit une indemnité de départ en retraite égale à 2/10èmes du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois.

b) Mise à la retraite : tout salarié cessant son activité à l'initiative de l'employeur perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à 2/10èmes du salaire brut moyen des 12 derniers mois par année de présence dans l'organisme. Cette indemnité ne peut dépasser la valeur de 4 mois portés à 7,5 mois si le salarié a cessé son activité avant l'âge de 65 ans dans le cadre de l'article 14.1 alinéa 2. Les indemnités prévues au présent paragraphe ne peuvent être inférieures à l'indemnité prévue par l'article L.122-14-13 alinéa 2 du Code du travail.

c) Dispositions communes : lorsque le salarié cessant volontairement son activité ou mis à la retraite a été occupé à temps complet et à temps partiel, l'indemnité qui lui est due est calculée sur la base du salaire brut moyen mensuel reconstitué proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps complet et à temps partiel depuis son entrée dans l'organisme.

I 4.3 – RÈGLES RELATIVES AUX ACCORDS D'ENTREPRISE ET / OU D'ÉTABLISSEMENT

Les accords d'entreprise et / ou d'établissement éventuellement conclus dans les organismes et relatifs à la mise en oeuvre des dispositions permettant la mise à la retraite des salariés avant 65 ans ne peuvent contenir de clauses dérogatoires sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

XV – GARANTIES SOCIALES

15.1. - RÉGIME DE RETRAITE

Les salariés doivent être affiliés la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel des Organismes de Mutualité (C.P.M.) dans les conditions générales prévues par la réglementation du régime ARRCO, sans remise en cause des adhésions précédemment souscrites auprès d'autres institutions.

Les cadres, pour la tranche B de leur salaire, sont affiliés à une caisse dépendant de l'Association Générale des Institutions de Retraite pour Cadres, résultant de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les groupements employeurs et leurs salariés sont tenus au versement des cotisations prévues par les statuts et règlements des caisses visées ci-dessus.

15.2. - GARANTIES DE PRÉVOYANCE

15.2.1 - Définition des assurés

Le personnel non cadre et cadre entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie, obligatoirement, d'un régime de prévoyance, assurant les prestations incapacité, invalidité, décès, rente éducation, rente survie, rente de conjoint.

15.2.2 - Prestations

Les prestations sont définies dans l'annexe 4 de la présente convention et servies selon les modalités propres à chaque institution gestionnaire.

Un exemplaire du/des contrats en vigueur dans l'organisme sera tenu à la disposition du personnel.

15.2.3 - Cotisations :

L'annexe 5 de la présente convention fixe les taux de cotisations applicables aux différents risques ainsi que pour chacun d'entre eux la répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié. La répartition est fixée au regard de la nature et des conséquences potentielles de chaque risque couvert.

Le tableau suivant est applicable à compter du 1er janvier 2007 :

	EMPLOYEUR		SALARIÉ	
	TA	TB	TA	TB
Décès et rentes liées	100 %	75 %	0 %	25 %
I.J.	23 %	23 %	77 %	77 %
Invalidité	87 %	87 %	13 %	13 %

- Tranche A : partie du salaire brut limitée au plafond de la Sécurité sociale ;
- Tranche B : partie du salaire brut compris entre le plafond de la tranche A et le plafond fixé pour l'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

15.2.4 - Institutions gestionnaires

Les organismes entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenus d'adhérer, pour le présent titre, auprès de l'une des institutions suivantes :

• **Pour le personnel non cadre TA/TB et cadre TA :**

- L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, par l'intermédiaire de la Société nationale de la Mutualité (groupe CPM);
- L'Union Nationale de Prévoyance des Mutuelles de France.

• **Pour le personnel cadre TB :**

- L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, par l'intermédiaire des organismes gestionnaires dûment mandatés (mutuelles de prévoyance);
- L'Union Nationale de Prévoyance des Mutuelles de France, par l'intermédiaire des organismes gestionnaires dûment mandatés (mutuelles de prévoyance);
- Médéric Prévoyance.

Une notice d'information sera remise aux salariés.

A la date du changement d'institution, les employeurs devront organiser avec le nouvel assureur la poursuite des revalorisations futures, ainsi que le maintien de la garantie décès au profit des personnes en cours d'indemnisation.

Les institutions ci-dessus désignées prennent en charge l'ensemble des prestations uniformément fixées pour la totalité des salariés aux taux de cotisations définis en annexe 5 de façon identique pour tous les organismes.

Ces institutions mettent en place un compte de résultat unique.

15.2.5 - Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire, composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre équivalent de représentants de l'UGEM, examine chaque année le fonctionnement des régimes de prévoyance et plus particulièrement les résultats des contrats.

La présidence de la commission est alternativement tenue par le collège employeur et le collège salarié. Le président salarié est élu par les représentants de son collège à la majorité simple des présents.

Les avis de la commission sont adoptés à la majorité des présents et transmis à la commission paritaire nationale qui aura à se prononcer tous les 5 ans sur les modalités d'application du régime et notamment la désignation des institutions.

15.3. - GARANTIES SANTÉ

Les organismes devront mettre en place au bénéfice de leur personnel des garanties complémentaire santé auprès d'un organisme régi par le Code de la mutualité d'un niveau au moins égal à la couverture du ticket modérateur et participer à la cotisation.

XVI – DEMISSION ET LICENCIEMENT

I 6.1. - DÉLAI CONGÉ

Le délai congé est fixé comme suit :

- employés ayant moins de 2 ans de présence effective : un mois pour le licenciement, un mois pour la démission ;
- employés ayant plus de 2 ans de présence effective : 2 mois pour le licenciement, 1 mois pour la démission ;
- techniciens, agents d'encadrement, cadres et directeurs : 3 mois pour le licenciement, 3 mois pour la démission.

Pendant le délai congé, le salarié licencié a droit à 2 heures par jour rémunérées pour chercher un nouvel emploi dont le quantum est défini par référence à la durée du délai congé qui lui est applicable.

Ces heures sont déterminées soit par accord entre les parties, soit, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être cumulées en fin de préavis.

I 6.2. - INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Sauf dans le cas d'un licenciement pour faute grave ou d'un licenciement pour faute lourde, tout salarié licencié bénéficie, outre le délai-congé visé à l'article précédent, d'une indemnité de licenciement représentant autant de fois la moitié du dernier salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois que ce salarié compte d'années de présence dans l'organisme ; cette indemnité ne peut dépasser la valeur de quinze demi-mois. Lorsque le salarié a été occupé à temps complet et à temps partiel dans un même organisme, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'organisme.

L'ancienneté acquise dans un autre organisme n'intervient pas dans la détermination du montant de cette indemnité, sauf en cas de mutation prévue à l'article 4.5.

I 6.3. - LICENCIEMENT COLLECTIF

En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements doit être arrêté, dans chaque classe d'emplois, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en tenant compte notamment de la possibilité pour les salariés concernés de prétendre au bénéfice d'une préretraite, de la qualification et de la qualité professionnelle, de l'ancienneté dans l'organisme et des charges de famille.

XVII - MESURES DISCIPLINAIRES

I 7.1. - LES MESURES DISCIPLINAIRES SONT, PAR ORDRE DE GRAVITÉ ET À L'EXCLUSION DE TOUTE AMENDE OU AUTRE PÉNALITÉ, LES SUIVANTES :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied sans traitement pour une durée maximum de 10 jours ouvrables ;
- le licenciement.

Ces mesures sont prononcées par le Président du conseil d'administration ou toute personne déléguée à cet effet, en respectant les formalités prévues à l'article L 122-41 du Code du travail.

XVIII – COMMISSIONS PARITAIRES

18.1. - COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

Les différends nés de l'interprétation de la présente convention sont soumis à une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations syndicales signataires, à raison de trois membres pour chacune de ces dernières.

Lorsque la commission se réunit, la présidence est assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales. La voix du président n'est pas prépondérante.

Le secrétariat est assuré au siège de l'UGEM. Il est procédé notamment à la préparation des réunions et à l'instruction des dossiers.

La compétence de la commission porte exclusivement sur l'interprétation de la convention et ne s'étend pas au règlement des litiges.

La commission ne peut être saisie que des questions ayant fait l'objet d'une instruction complète préalable comportant l'avis de toutes les parties intéressées, qui, sur demande du secrétariat, doit être donné dans le délai maximum d'un mois.

Si la commission le juge nécessaire, elle peut demander soit un supplément d'enquête, soit la comparution à la séance suivante des parties intéressées.

Les avis et recommandations pris à la majorité des voix font l'objet d'un procès-verbal transmis aux membres de la commission et aux parties concernées.

18.2. - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

Les différends collectifs dans un organisme qui n'ont pu être résolus dans un délai de 10 jours peuvent être soumis à une commission paritaire de conciliation composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des organisations syndicales représentatives au plan national, à raison de 3 membres pour chacune de ces dernières. La commission qui est saisie par la partie la plus diligente, par lettre adressée au secrétariat de l'UGEM, rend son avis dans les 10 jours à compter de la réception de la demande.

Un procès-verbal est établi au terme de la réunion et notifié sur le champ aux parties.

18.3. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Les réunions paritaires de négociation se tiennent au sein de la commission paritaire nationale à défaut d'accord particulier en disposant autrement.

La Commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des 5 organisations syndicales représentatives au plan national, à raison de 4 membres pour chacune de ces dernières.

I 8.4. - INDEMNISATION DES MEMBRES

Les organismes visés à l'article 1.1.1 maintiennent la rémunération de leurs salariés qui sont amenés à représenter une organisation syndicale représentative au plan national en réponse à une convocation de l'UGEM.

Les frais de déplacements, de repas et de séjour sont remboursés pour deux représentants de chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues par annexe à la présente convention.

Le temps passé dans les commissions ci-dessus énoncées ne s'impute pas sur les congés prévus à l'article 2.4.

Fait à PARIS, le 31 janvier 2000

ACCORD DE BRANCHE PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

CONSIDÉRANT

- leur attachement à la mise en place d'une véritable branche professionnelle de la Mutualité,
- la nécessité d'appréhender les perspectives d'évolution du secteur de la Mutualité et des métiers et d'en déterminer les conséquences en termes d'emploi,
- la formation professionnelle comme un élément fondamental au regard de l'insertion, de l'adaptation et du maintien des salariés dans leur emploi,
- leur rôle et leurs responsabilités en tant que partenaires sociaux de la Branche dans l'amélioration de la situation de l'emploi et l'accroissement de la qualification professionnelle,
- la nécessité de créer une synergie entre toutes les instances appelées à connaître des questions d'emploi et de formation,

Les organisations signataires du présent accord sont convenues d'inclure expressément dans le champ de la négociation les questions relatives à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

ARTICLE 1

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

ARTICLE 2

Les missions dévolues à la Commission sont les suivantes :

- Permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant compte les mutations économiques du secteur.
- Étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'Observatoire de l'emploi et des métiers, la situation de l'emploi et les

perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification.

- Proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir les objectifs prioritaires, préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation.
- Formuler des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur. La commission en informe les OPCA.
- Élaborer des propositions transmises aux partenaires sociaux dans le cadre de l'obligation de négocier telle qu'elle est prévue par la loi en vigueur.
- Examiner les conséquences des restructurations sur l'emploi et notamment les cas de licenciement collectif touchant au moins 10 salariés dont elle est saisie en temps utile par le ou les organismes concernés, afin de faciliter le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé. Les conditions de saisine de la commission sont fixées par le règlement intérieur.
- Diffuser, dans ses domaines de compétence, toute recommandation générale qu'elle estimera utile.

ARTICLE 3

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

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

ARTICLE 4

Les parties signataires conviennent de mettre en place le financement nécessaire au fonctionnement des dispositifs conventionnels dédiés à l'emploi et à la formation professionnelle. À cette fin, la participation annuelle prévue à l'article 9.6 de la Convention collective de la Mutualité est fixée à 0,02% de la masse salariale annuelle brute de l'ensemble des groupements relevant de la CCN calculé au 31 décembre de l'année précédente. La répartition de cette participation entre l'Observatoire des métiers et la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle relève de la compétence des partenaires sociaux.

ARTICLE 5

La Commission est présidée alternativement par un représentant désigné par le collège employeur et un représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est

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

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

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

Les modalités de fonctionnement de la Commission sont définies dans le cadre du règlement intérieur adopté lors de la première réunion plénière.

ARTICLE 6

Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la Commission bénéficient du maintien de leur rémunération au sein de l'organisme dont ils sont les salariés. Les modalités de remboursement des frais de déplacement sont déterminées par le règlement intérieur de la Commission.

ARTICLE 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions suivantes :

7.1. - Révision et dénonciation :

La demande de révision ou la dénonciation doit être formulée par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

7-1-1 - Révision :

La lettre de notification doit être motivée et accompagnée d'un projet de texte des points sujets à modification. Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la réception de la demande dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale. L'avis de la CPNEFP sera préalablement sollicité.

En l'absence d'accord, dans un délai de 6 mois à compter de l'ouverture des négociations, le texte soumis à révision reste applicable.

Le texte révisé ne peut donner lieu à une nouvelle révision dans un délai de deux ans sauf accord unanime des signataires ou modification de la législation en vigueur.

7-1-2 Dénonciation :

La dénonciation est en principe totale. Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision n'ayant pu aboutir dans les conditions fixées ci-dessus.

La lettre de notification doit être motivée et accompagnée d'un projet de texte.

Les discussions devront s'engager dans les 3 mois à compter de la notification de la lettre portant dénonciation dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale.

L'avis de la CPNEFP sera préalablement sollicité.

ARTICLE 8

Dans le souci d'assurer la cohérence et la lisibilité des dispositifs conventionnels, les parties signataires conviennent que le présent accord fera l'objet d'une intégration dans la convention collective par voie d'avenant modificatif du chapitre IX - Formation professionnelle et emploi.

ARTICLE 9

Le présent accord entre en vigueur au jour de son extension. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du greffe du Conseil de Prud'hommes.

SOMMAIRE ANNEXES

	Pages
Annexe 1 - Méthode de classification des fonctions	40
Annexe 2 - Montant des rémunérations minimales annuelles garanties	47
Annexe 3 - Missions et responsabilités du Directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective mutualité	49
Annexe 4 - Enoncé des garanties du régime de prévoyance	52
Annexe 5 - Cotisations du régime de prévoyance	55

ANNEXE I

MÉTHODE DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

I - LES PRINCIPES DE BASE

La méthode d'évaluation retenue est une méthode analytique basée sur les 5 critères suivants :

- compétence et technicité
- autonomie
- dimension relationnelle
- gestion : moyens et ressources
- contribution.

Ces critères représentent les exigences des fonctions en termes de :

- Compétence professionnelle propre à chaque fonction analysée à travers le critère compétence et technicité.
- Compétences comportementales à travers les critères autonomie, dimension relationnelle et gestion : moyens et ressources.
- D'influence et d'impact sur l'entreprise à travers le critère contribution.

2 - LES CRITÈRES

2-1 - COMPÉTENCE ET TECHNICITÉ

Définition : Ce critère mesure l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires pour accomplir les activités de la fonction. Ces connaissances et savoir-faire peuvent être acquis par la formation et/ou l'expérience professionnelle et peuvent concerner des domaines plus ou moins variés et notamment celui de la Mutualité.

Degré 1 : Utilisateur

La fonction requiert sur le plan de l'expérience d'être familiarisé avec l'environnement professionnel, c'est-à-dire de connaître le vocabulaire spécifique, les éléments matériels simples, les procédures et pratiques courantes, les intervenants usuels dans ce contexte et, au regard de la formation, un niveau de scolarité inférieur ou égal au niveau VI de l'Education nationale.

Degré 2 : Opérateur

Connaissances acquises par l'expérience permettant de réaliser des actes professionnels élémentaires, de mettre en œuvre des techniques, pratiques, méthodes ou outils simples, de faire des contrôles courants, par application de procédures préétablies et stabilisées qui correspondent, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau de scolarité inférieur ou égal au niveau V de l'Education nationale.

Degré 3 : Professionnel

Connaissance pratique acquise par l'expérience de l'ensemble des éléments techniques, des produits, outils, méthodes, principes et de l'environnement permettant de maîtriser l'ensemble des actes professionnels habituels, de façon à assurer leur réalisation ou leur supervision, réagir aux situations, faire des diagnostics, faire des choix au niveau des moyens ou des techniques classiques, afin de résoudre des problèmes courants qui correspond, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau de scolarité inférieur ou égal au niveau IV de l'Education nationale.

Degré 4 : Concepteur

Connaissance acquise par l'expérience des fondements théoriques permettant de réaliser des analyses, des diagnostics ou des études prévisionnelles à partir de modèles existants, établir des cahiers des charges, définir des normes, des méthodologies ou des outils appropriés, maîtriser les évolutions techniques propres au domaine qui correspond, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau d'études III de l'Education nationale.

Degré 5 : Spécialiste

Connaissances acquises par l'expérience permettant de concevoir des modèles ou des systèmes mettant en œuvre de multiples facteurs en interaction, de faire des simulations, de trouver des solutions originales à tout problème dans le cadre des concepts existants qui correspondent, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau d'études I et II de l'Education nationale.

Degré 6 : Expert

Connaissances acquises par l'expérience dont le degré d'approfondissement et la variété permettent de créer des concepts nouveaux qui correspondent, au regard de la formation, en référence à la fonction exercée, à un niveau d'études I et II de l'Education nationale.

2-2 - AUTONOMIE

Définition : Ce critère mesure la latitude d'action nécessaire pour exercer les activités de la fonction et atteindre les résultats ou les objectifs fixés. Il mesure également la capacité d'imaginer des solutions, d'effectuer des choix, à prendre des décisions et à les mettre en œuvre.

Degré 1 : Exécution

Exécuter des opérations élémentaires en appliquant les normes et les consignes.

Degré 2 : Réalisation

Enchaîner ou combiner des tâches variées en respectant les procédures générales. Exercer un auto-contrôle. Prévoir l'organisation du poste de travail, les séquences et leur enchaînement.

Degré 3 : Coordination

Concevoir un plan d'activités pour son poste ou pour une équipe en fonction d'un but à atteindre. Prévoir l'incidence des contraintes internes et externes ainsi que les aléas prévisibles avec leurs répercussions possibles sur l'atteinte d'objectifs.

Degré 4 : Mise en œuvre

Analyser et synthétiser toutes les données d'un dossier. Imaginer la meilleure réponse possible en proposant une méthode, un plan d'action, des délais. Diriger et contrôler la réalisation des actions.

Degré 5 : Fixation d'objectifs

Décider de plans d'action globaux pour une activité ou une direction dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Fixer les objectifs correspondants et en contrôler la réalisation. Analyser une situation dans une perspective stratégique (c'est-à-dire en voyant le même problème sous différents éclairages : technique, économique, politique, sociologique, humain, combiner ces approches). Imaginer les modalités d'introduction de solutions innovantes et en prévoir toutes leurs conséquences pour l'entreprise.

Degré 6 : Définition de stratégie

Percevoir et prévoir les changements de l'environnement et définir des axes stratégiques ayant des conséquences sur la pérennité et/ou le développement de l'entreprise.

2-3 - DIMENSION RELATIONNELLE

Définition : Ce critère mesure la nécessité dans le cadre de la fonction de communiquer tant en interne qu'en externe. Il renvoie aux notions d'animation, négociation, d'échanges d'informations. Il se caractérise par la nature et la fréquence des relations à différents niveaux et l'importance occupée par ces relations dans l'exercice de la fonction.

Degré 1 : Echange d'information

Echanger des informations élémentaires avec courtoisie.

Degré 2 : Explication

Echanger des informations nécessitant des explications (besoins, contraintes, objectifs...). Ces informations ne sont pas modifiées.

Degré 3 : Adaptation

Communiquer des informations adaptées et en assumer la responsabilité.

Conseiller les membres de son équipe sur des problèmes professionnels. Ce degré requiert une capacité d'écoute et de compréhension en interne et/ou en externe.

Degré 4 : Argumentation

Instaurer un dialogue en développant des argumentations pour obtenir un consensus ou un accord et pour assurer une collaboration intégrant des solutions prenant en compte les intérêts de l'entreprise.

Degré 5 : Négociation

Mener des négociations dont les intérêts sont divergents, dans le cadre d'enjeux importants pour l'entreprise en représentant celle-ci. Ce degré requiert une connaissance des techniques de communication aussi importante que les connaissances techniques.

Degré 6 : Mobilisation

Mener des négociations stratégiques pour l'entreprise. Représenter l'entreprise dans sa mission et son autorité. Impliquer la capacité à mobiliser des personnes extérieures à l'entreprise.

2-4 - GESTION : MOYENS ET RESSOURCES

Définition : Ce critère mesure la nécessité, dans le cadre de la fonction, de définir et d'organiser les moyens et ressources utilisés pour atteindre le niveau de résultat attendu. Il renvoie à la notion d'optimisation et de management des moyens humains, financiers, techniques ou organisationnels.

Degré 1 : Utilisation

Utiliser les moyens mis à disposition en suivant les instructions et consignes reçues.

Degré 2 : Exploitation

Faire un choix parmi les moyens mis à disposition pour les exploiter au mieux dans le cadre des procédures existantes.

Degré 3 : Adaptation des moyens

Proposer des adaptations de moyens à mettre en œuvre. Mettre en place des moyens de suivis adaptés aux objectifs à atteindre, en se référant à des procédures plus globales. Proposer les améliorations de procédures ou de fonctionnement.

Degré 4 : Proposition de moyens

Rechercher et proposer les moyens à mettre en œuvre (humains, matériels, techniques, organisationnels, financiers) ainsi que les moyens de suivi et de dynamisation associés, dans le cadre d'objectifs et de moyens globaux définis par ailleurs.

Degré 5 : Définition de moyens

Définir, arbitrer et organiser l'ensemble des moyens d'une activité ou d'une direction. Définir les procédures de suivi dans le respect des politiques générales de l'entreprise.

Degré 6 : Pilotage de l'ensemble des moyens

Veiller aux équilibres généraux et à la synergie des moyens de l'entreprise. Définir les règles d'organisation des moyens pour qu'elles correspondent au développement de l'entreprise et diriger leur mise en œuvre.

2-5 - CONTRIBUTION

Définition : Ce critère mesure l'influence de la fonction sur la marche, le développement, l'image et les résultats de l'entreprise.

Degré 1 : Limitée à la fonction

L'impact de la fonction est indirect et limité au bon fonctionnement du service. Les conséquences des actions sont immédiatement identifiables et rectifiables.

Degré 2 : Localisée

La fonction a un impact direct sur le fonctionnement du service ou indirect sur plusieurs services. Les actions menées ou réalisées sont facilement et rapidement identifiables et rectifiables.

Degré 3 : Partielle

Les activités accomplies ou supervisées ont une incidence sur tout ou partie de l'entreprise, ses résultats, la performance ou le fonctionnement général ainsi que sur son image. Plus cette incidence est étendue, moins elle est directe et plus elle reste limitée.

Degré 4 : Globale

La fonction ou les activités supervisées contribuent fondamentalement aux résultats, au fonctionnement et à l'image de l'entreprise à court ou moyen terme.

Degré 5 : Décisive

La fonction contribue à l'atteinte de résultats ou au développement de l'entreprise à long terme.

Degré 6 : Stratégique

Les décisions prises sont à l'origine des résultats, du développement actuel et futur de l'entreprise, de son évolution et de sa stratégie.

3- COTATION

3-1 - PONDÉRATION

Afin de reconnaître une importance égale aux 5 critères classants, chacun de ceux-ci se voit attribuer une pondération identique de 20 %.

3-2 - VALEUR DES DEGRÉS

Afin de donner un poids à chaque fonction, l'écart entre les 6 degrés est constant (43 % de plus pour le degré supérieur).

3-3 - GRILLE DE COTATION

INCHANGE

Degrés	Compétence et technicité	Autonomie	Dimension relationnelle	Gestion	Contribution	Loi de progression
1	200	200	200	200	200	1,00
2	290	290	290	290	290	1,43
3	410	410	410	410	410	2,05
4	590	590	590	590	590	2,93
5	840	840	840	840	840	4,20
6	1 200	1 200	1 200	1 200	1 200	6,00

3-4 - COTATION POUR CHAQUE CATÉGORIE ET RÉPARTITION DANS LES CATEGORIES

Catégorie cadres

classe C4 → 4 870 à 6 000

classe C3 → 3 940 à 4 860

classe C2 → 3 200 à 3 930

classe C1 → 2 590 à 3 190

Catégorie techniciens/agents d'encadrement

classe T2 → 2 140 à 2 580

classe T1 → 1 770 à 2 130

Catégorie employés

classe E4 → 1 540 à 1 760

classe E3 → 1 330 à 1 530

classe E2 → 1 150 à 1 320

classe E1 → 1 000 à 1 140

3-5 - CATÉGORIE DIRECTEURS

Le Directeur d'un organisme visé par l'annexe concernant les missions et responsabilités du Directeur d'un organisme mutualiste entrant dans le champ d'application de la convention collective est classé dans la catégorie D.

ANNEXE 2

MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES ET VALEUR DU POINT APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2009

➔ RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

	Montant 2008 (en euros)	Montant 2009 (en euros)	Augmentation
E1	16 267,95	16 674,65	2,5 %
E2	16 669,35	17 086,08	2,5 %
E3	17 285,07	17 717,20	2,5 %
E4	18 058,38	18 509,84	2,5 %
T1	19 838,53	20 334,49	2,5 %
T2	22 854,12	23 425,47	2,5 %
C1	24 926,73	25 549,90	2,5 %
C2	33 761,65	34 605,69	2,5 %
C3	41 019,92	42 045,42	2,5 %
C4	59 560,94	61 049,96	2,5 %
D	24 926,73	25 549,90	2,5 %

Il est rappelé qu'en application de l'article 7.3 de la Convention Collective Mutualité, l'indemnité différentielle de transposition évolue selon la classe de rattachement de chaque salarié en fonction du pourcentage d'augmentation ci-dessus énoncés.

➔ POINT

La valeur du point pour l'année 2009 est fixée à 7,72 euros, soit une augmentation de 2,5%.

ANNEXE 3

MISSIONS ET RESPONSABILITÉS DU DIRECTEUR D'UN ORGANISME MUTUALISTE ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE MUTUALITÉ

PREAMBULE

La présente définition des missions et des responsabilités du Directeur d'un organisme mutualiste appliquant la convention collective Mutualité est établie dans le respect des pouvoirs du bureau et du conseil d'administration des organismes mutualistes arrêtés par le Code de la mutualité issu de la loi du 25 juillet 1985 et l'annexe au décret du 30 décembre 1986 portant statut-types.

Pour assumer les missions qui lui sont confiées, le Directeur doit disposer des moyens indispensables à leur accomplissement.

ARTICLE 1

La dénomination du responsable administratif d'un organisme mutualiste est :
"Directeur Général" ou "Directeur" selon l'importance de l'organisme.

ARTICLE 2 : MISSIONS

Dans le respect des décisions des instances, le Directeur dirige et maîtrise la gestion de l'organisme.

Il met à la disposition des "instances" les moyens leur permettant :

- de mener leurs réflexions sur les objectifs ;
- d'arrêter des décisions politiques, stratégiques, budgétaires, de placements et d'investissements ;
- de rechercher d'une manière générale tous les éléments qui permettent d'orienter de façon déterminante le moyen et le long terme de toutes les activités de l'organisme, afin d'assurer la défense et la promotion de la Mutualité.

ARTICLE 3 : FONCTIONS

1) Il applique les décisions politiques et stratégiques prises par les instances.

2) Il propose aux instances, sous forme de programmes d'actions et de plans, la stratégie et les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.

3) Il est responsable :

- de l'organisation administrative ;
- du personnel dont il assure le management et coordonne les actions.

4) En tant que responsable de la gestion de l'organisme :

- il suit l'évolution des activités ;
- il met en place un contrôle des différentes opérations ;
- il procède à des analyses de situations ;
- il effectue, si nécessaire, les corrections utiles dans le cadre de ses prérogatives ou demande aux instances de procéder à un réajustement des stratégies fixées.

5) Il rassemble les informations nécessaires à la préparation des budgets qui sont soumis au conseil d'administration.

6) Il rend compte régulièrement des résultats aux instances.

ARTICLE 4 : CLASSIFICATION

Le Directeur d'un organisme mutualiste visé par le présent accord sera classé dans une catégorie D dont la rémunération minimum est prévue dans l'annexe 2 de la convention collective Mutualité.

ARTICLE 5 : DELEGATIONS

Il assume les délégations reçues, selon les domaines, du conseil d'administration, du Président, du secrétaire ou du trésorier, et ce conformément aux dispositions statutaires. Il peut recevoir en particulier délégation de signer tous actes et documents administratifs et financiers relatifs à ses missions, en application des décisions des instances compétentes.

Il assure les délégations reçues des instances pour représenter le groupement dans ses relations ordinaires avec les administrations, les organismes extérieurs, les créanciers, etc.

S'il en a reçu délégation, il participe aux réunions des instances supérieures (Fédérations, Unions nationales, etc.)

Il rend compte de ses missions à l'instance ayant délégué.

ARTICLE 6 : PARTICIPATION A LA VIE DE L'ORGANISME

Il participe aux réunions des instances statutaires de l'organisme. Il participe aux autres instances chaque fois que sa présence est jugée nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 7 : RESPONSABILITES

Exercées sous l'autorité de chacun des titulaires des pouvoirs, les responsabilités du Directeur sont les suivantes :

7.1 – AU PLAN DU DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISME

- Il est partie prenante dans le plan de développement, notamment la recherche constante de nouveaux adhérents, mis en œuvre par le groupement conformément au Code de la mutualité et à l'éthique professionnelle.
- Il maintient des relations avec l'environnement institutionnel (administration, organismes sociaux, etc.) et stratégique (presse...)
- Il assure les représentations extérieures sur mandat des responsables.
- Il établit les liaisons avec les adhérents, les groupements adhérents et les organismes mutualistes fédérateurs.
- Il veille à la promotion et à l'image du mouvement et de l'organisme. Dans ce cadre, il recherche et propose notamment :
 - les moyens d'adapter l'entreprise mutualiste aux besoins ;
 - les études et les actions de promotion de produits ou de services nouveaux décidés par ses instances ;
 - les campagnes de promotion de la santé et de la protection sociale.

7.2 – AU PLAN DE LA PRODUCTION

Il organise les services dans le but :

- de maîtriser la productivité ;
- d'en assurer la fiabilité ;
- de garantir la qualité du service aux adhérents ;
- de garantir les meilleurs résultats économiques.

7.3 – AU PLAN DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

- Il propose à l'approbation des instances les budgets et la politique de placements et d'investissement. Il est responsable de leur exécution.
- Il met en œuvre les procédures et les moyens nécessaires à la bonne marche de l'organisme. Il est responsable de leur bonne exécution.
- Il ne peut en aucun cas cumuler les pouvoirs d'ordonnateur et de payeur.
- D'une manière générale, il veille au respect de toutes les formalités exigées par la législation et la réglementation en vigueur.

7.4 – AU PLAN DES RESSOURCES HUMAINES

- Dans le respect des dispositions conventionnelles applicables aux différentes catégories de salariés et de la politique de ressources humaines arrêtée par le conseil d'administration, il a pleine et entière autorité sur l'ensemble du personnel qu'il gère dans un esprit d'efficacité, en promouvant la motivation et la délégation.
- Il est seul à lui donner des ordres et à le contrôler.
- Il procède au recrutement et au licenciement du personnel (employés, techniciens, cadres et agents de direction, pour ces derniers, en concertation avec le Président).
- Il s'assure de façon permanente de la qualité de ses personnels en fonction des évolutions de leurs tâches et missions.
- Il met en place en fonction de l'évolution générale de l'organisation et des besoins du personnel le plan de formation dont il suit l'évolution.
- Il est responsable de l'application de la législation du travail et des accords conventionnels dans l'organisme. Il réunit les représentants du personnel.

7.5 – AUTRES RESPONSABILITÉS

- Il présente chaque année aux instances du groupement, en complément du rapport moral et financier, un rapport sur l'activité des services et réalisations sanitaires et sociales.
- Il se tient informé des évolutions des techniques de l'ensemble des activités du champ de compétence de l'organisme, et notamment en matière de gestion. Il en assume la diffusion.
- Il œuvre constamment en concertation et coopération avec le président et les administrateurs de l'organisme.

ARTICLE 8 : NOMINATION – LICENCIEMENT

Le Directeur est nommé, recruté ou licencié par le Président après délibération du conseil d'administration.

ARTICLE 9 : CONDITION D'APPLICATION DANS L'ORGANISME

Chaque organisme appliquant la convention collective devra soumettre cet accord cadre dans son intégralité à son conseil d'administration dans un délai de 6 mois à dater de la signature du présent accord.

C'est par décision du conseil d'administration que cet accord cadre peut être appliqué en totalité ou éventuellement en partie.

Pour le bon fonctionnement de l'organisme, la remise en cause totale ou partielle de l'application de cet accord doit être dûment justifiée.

ANNEXE 4

ÉNONCÉ DES GARANTIES DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE (NON CADRES ET CADRES)

Garanties	Tranche A	Tranche B
Décès – Invalidité absolue et définitive ⁽¹⁾ • Montant 175 % • Majoration par enfant à charge 30 % • Majoration pour accident 50 % du capital décès toutes causes (y compris maj. fam.) • Garantie double effet 100 % du capital décès toutes causes • Capital décès supplémentaire 115 %		415 % ⁽²⁾ 100 % 50 % du capital décès toutes causes (y compris maj. fam.) 100 % du capital décès toutes causes
Rente de conjoint ⁽¹⁾ • Montant de la rente viagère $(65 - X) \times 0,20 \%$ du salaire de référence • Montant de la rente temporaire $(X - 25) \times 0,20 \%$ du salaire de référence		
Rente éducation ⁽¹⁾ • Jusqu'à 17 ans 9 % • De 18 à 25 ans 9 % • Majoration en cas de décès simultané 50 % de la rente servie		9 % 9 % 50 % de la rente servie
Rente survie ⁽¹⁾ • Doublée en cas de décès simultané	10 %	10 %
Indemnités journalières ⁽⁴⁾ • A partir du 91^{ème} jour d'arrêt de travail consécutif ou non	80 %	80 %

Garanties	Tranche A	Tranche B
Invalidité permanente ⁽³⁾ • 1^{re} catégorie - salarié en activité à temps partiel - salarié n'exerçant pas d'activité • 2^e catégorie • 3^e catégorie	100 60 100 100	100 60 100 * 100 **
Incapacité permanente ⁽³⁾ • Taux d'incapacité compris entre 33 et 66 % • Indemnisation variant en fonction du taux d'incapacité • Taux d'incapacité > ou = 66 % • Sans tierce personne • Avec tierce personne	 100 100	 100 * 100 **
Cotisation totale		

(1) La rémunération annuelle de référence servant de base au calcul des prestations est établie à partir du montant des rémunérations fixes brutes ayant donné lieu à cotisations pendant le trimestre civil précédant celui au cours duquel est survenu le décès (ou la première constatation médicale de l'invalidité absolue et définitive), majorées du quart des rémunérations supplémentaires afférentes aux quatre derniers trimestres civils ayant donné lieu à cotisation (55 % de juin et mensualité supplémentaire de décembre) qui est ensuite multiplié par 4.

(2) Réduction du capital en fonction de l'âge sur la tranche B des rémunérations. Au-delà de 65 ans, le décès suite à une maladie n'est couvert que s'il survient dans les 6 mois qui suivent l'arrêt de travail. En toute hypothèse, à partir de l'âge de 65 ans et jusqu'à l'âge de 75 ans, il n'est versé qu'une fraction du capital (sur la tranche B des rémunérations).

Ces abattements ne sont pas appliqués si l'assuré, âgé de plus de 65 ans au moment du décès, laisse au moins un enfant à charge.

(3) Pour le calcul des prestations d'invalidité et d'incapacité permanente : Les rémunérations nettes imposables (hors le 55 % de la mensualité versée en juin et la mensualité supplémentaire de décembre) qu'aurait perçues l'intéressé pendant le mois civil précédant celui au cours duquel se situe l'arrêt de travail majorées du 1/12^e des rémunérations nettes supplémentaires ayant donné lieu à cotisations durant les 12 mois précédant l'arrêt de travail (mensualités supplémentaires de juin et décembre).

(4) Pour le calcul des indemnités journalières : La rémunération brute mensuelle à prendre en compte est celle qui aurait été perçue au titre du mois civil précédant celui au cours duquel se situe l'arrêt de travail.

La rémunération mensuelle brute visée ci-dessus

- s'entend à l'exclusion de toute mensualité ou quote-part de mensualités supplémentaires versées en juin et décembre en application de la convention collective nationale
- doit être majorée du douzième brut de ces mensualités ou quotes-parts de mensualité supplémentaires versées au cours des 12 mois précédents l'arrêt de travail.

L'application des dispositions ci-dessus ne peut en aucun cas conduire un salarié à percevoir au titre de l'indemnisation de l'arrêt de travail plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

* majoration de 10 % de la rémunération de référence pour 3 enfants à charge.

** majoration de 15 % de la rémunération de référence pour 3 enfants à charge.

ANNEXE 5

COTISATIONS DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE (NON CADRES ET CADRES)

AU 1^{ER} JANVIER 2007 *

	TA	TB non cadres	TB cadres
DÉCÈS	0,84	1,14	2,12
Employeur	0,84	0,86	1,59
Soit	100 %	75 %	75%
Salarié	0	0,28	0,53
Soit	0 %	25 %	25 %
INCAPACITÉ	0,73	1,07	0,94
Employeur	0,17	0,25	0,22
Soit	23 %	23 %	23 %
Salarié	0,56	0,82	0,72
Soit	77 %	77 %	77 %
INVALIDITÉ	0,90	2,34	1,09
Employeur	0,78	2,04	0,95
Soit	87 %	87 %	87%
Salarié	0,12	0,30	0,14
Soit	13 %	13 %	13 %
TOTAL	2,47	4,55	4,15
Employeur	1,79	3,15	2,76
Salarié	0,68	1,40	1,39
Taux employeur	73 %	69 %	66 %
Taux salarié	27 %	31 %	34 %

(*) Les taux de cotisations mentionnés ci-dessus résultent de la majoration des taux d'appel fixés par l'article 2 de l'avenant n°10 en date du 7 juillet 2006. Les taux d'appel des cotisations sont fixés, à compter du 1er janvier 2007, à :

- 110 % pour la cotisation au risque décès
- 106% pour la cotisation au risque incapacité
- 120% pour la cotisation au risque invalidité

ANNEXE PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION TEMPORAIRE DE SUIVI ET DE RECOURS CONCERNANT L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

PREAMBULE

Il est créé entre, d'une part, l'Union des Groupements des Employeurs Mutualistes et, d'autre part, les organisations syndicales représentatives signataires de la convention collective Mutualité, une commission paritaire nationale de suivi de recours concernant la nouvelle classification prévue dans ladite convention.

ARTICLE 1 : MISSION

La commission a pour mission de régler les différends découlant de l'application de la nouvelle classification conventionnelle qui n'auraient pu être réglés au niveau de l'organisme après que l'ensemble des voies de recours internes aient été épuisées.

ARTICLE 2 : COMPOSITION

La commission est composée paritairement à raison de 3 représentants par organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UGEM.

ARTICLE 3 : SAISINE

La commission peut être saisie dans les 6 mois suivant la mise en place effective de la classification dans l'organisme au plus tard 2 ans et demi à compter de la date de signature de la convention collective, soit par l'intermédiaire des groupements d'employeurs, soit par l'intermédiaire d'une des cinq organisations syndicales représentatives au plan national. La saisine doit être accompagnée d'un rapport contenant tous les éléments d'informations nécessaires à l'éclairage de la commission. Si un complément d'information est nécessaire, il doit être donné dans le délai d'un mois suivant la demande faite par la commission.

ARTICLE 4 : REUNION

Lors de chaque réunion, il est procédé à l'élection d'un Président et d'un secrétaire de séance.

Ces fonctions sont alternativement tenues par le collège employeur et le collège salarié ; le Président et le secrétaire doivent relever d'un collège différent.

La commission se réunira en tant que de besoin et au moins deux fois par an.

La commission ne peut se réunir qu'à condition qu'au moins la moitié des organisations syndicales signataires soient présentes ainsi que 3 représentants des employeurs.

ARTICLE 5 : CONDITIONS DE VOTE

Les résolutions de la commission sont adoptées à la majorité simple des présents, chaque partie présente disposant de la totalité des voix qui lui revient, quel que soit, par ailleurs, le nombre de ses représentants effectivement présents.

ARTICLE 6 : SECRETARIAT ADMINISTRATIF

Le secrétariat administratif est assuré par les employeurs. Il procède à l'instruction des dossiers et à la convocation de ses membres. Sous la direction du secrétaire de séance, il rédige le procès-verbal qui doit être signé par le secrétaire et le Président.

ARTICLE 7 : RESOLUTIONS

Les résolutions prises par la commission sont signifiées aux parties dans les meilleurs délais et au plus tard 6 mois après la saisine. Dans la mesure où une majorité a pu se dégager en faveur d'une solution, cette dernière est rétroactivement exécutoire à la date de saisine de la présente commission, sans préjudice du droit de chacun de s'adresser aux tribunaux.

En cas d'égalité des voix, la commission statuera une seconde fois et le terme du délai de 6 mois sus énoncé s'en trouvera reporté d'autant.

Tant que la commission n'a pas statué, la décision contestée s'applique.

ARTICLE 8 : DUREE

La commission temporaire de suivi et de recours concernant la nouvelle classification de la convention collective a une durée de 5 ans à compter du jour de la signature de la convention collective. Passé ce délai, les différents relèvent de la compétence de la commission paritaire de conciliation visée à l'article 18.2 de la convention collective.

ANNEXE
RELATIVE AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT
DE REPAS ET DE SÉJOUR DES REPRÉSENTANTS
DES ORGANISATIONS SYNDICALES POUR
LES DIFFÉRENTES INSTANCES REPRÉSENTATIVES
PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 1 : MODALITÉS

Le remboursement est nominatif.

ARTICLE 2 : MONTANT

I/Transport :

♦ **train** : trajet aller/retour sur la base du tarif SNCF 2^e classe

Ce mode de transport est la référence quel que soit le moyen de transport utilisé, et les remboursements s'effectuent sur cette base, sauf accord particulier du trésorier de l'UGEM.

Le déplacement en voiture du domicile à la gare ou à l'aéroport est remboursé sur la base du barème fiscal.

A titre exceptionnel, peuvent être utilisés les moyens de transport suivants :

♦ **avion** : le remboursement du transport en avion peut intervenir après accord préalable du trésorier de l'UGEM lorsque le trajet aller ou retour est supérieur à 700 km.

♦ **voiture** : après accord préalable du trésorier de l'UGEM, les remboursements s'effectuent sur la base du barème fiscal.

♦ **indemnités pour menus frais (métro, taxi...)** : remboursement dans la limite de 200 francs.

2/ Repas :

Remboursement sur la base du montant réel dans la limite de 160 francs.

3/ Hébergement :

Le remboursement intervient soit dans le cas où le représentant est obligé de venir à Paris la veille de la réunion compte tenu de l'horaire de cette dernière, soit dans le cas où la réunion dure plus d'une journée.

Limite pour une nuit à Paris (hôtel et petit déjeuner) : 500 francs.

ARTICLE 3 : CONDITIONS

Les remboursements sont subordonnés à la fourniture des pièces justificatives, sauf dans la limite de 30 francs pour les menus frais.

ARTICLE 4 : RÉVISION

Les montants des remboursements sont réexaminés chaque année en commission paritaire nationale et un additif est apporté si nécessaire à la présente annexe.

UNION DES GROUPEMENTS DES EMPLOYEURS MUTUALISTES

www.ugem.net

Complément n° I :

Décisions de la Commission Paritaire d'Interprétation (Article 18-I de la CCN Mutualité)

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Mots clés : Congés Payés - Assiette de l'indemnité

La Commission a été saisie par la CFE-CGC d'une part, et par le groupe CPM d'autre part, de la question suivante : au regard de la structure de la rémunération minimale annuelle garantie prévue par la convention collective nationale, qui précise dans son article 7.2 " la rémunération est réglée en 13,55 mensualités – 12 mensualités auxquelles se rajoutent 55 % d'une mensualité en juin et une mensualité avec celle de décembre... " doit-on inclure ou exclure ces majorations de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ?

Les partenaires sociaux ont considéré à l'unanimité que l'application des principes généraux du droit en matière d'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés devait conduire à prendre en compte ces deux majorations pour déterminer le 10^{ème} de la rémunération annuelle.

Conscients de ce que certains organismes auront, en raison d'une interprétation erronée, à supporter des régularisations au titre des exercices antérieurs, ils incitent les partenaires sociaux à trouver, au sein de ces organismes, des modalités d'étalement adaptées sur une période maximale de trois ans, c'est à dire jusqu'au 31 décembre 2005 au plus tard.

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Mots clés : Jours d'ancienneté – Acquisition

La convention collective nationale prévoit en son article 10.1 h) l'attribution de jours supplémentaires de congés payés en fonction de la durée de présence effective du salarié dans l'organisme.

Les partenaires sociaux confirment que ces jours supplémentaires sont acquis en fonction de la durée de présence effective constatée au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les congés sont à prendre et ne sont pas proratisés en fonction de la durée de présence effective au cours de la période d'acquisition des congés.

* * * * *

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Mots clés : Commission de recours classification – Saisine – Point de départ

Aux termes de la CCN, article 3 de l'annexe relative à la commission paritaire de suivi, " la commission peut être saisie dans les 6 mois suivant la mise en place effective de la classification dans l'organisme au plus tard 2 ans et demi à compter de la signature de la convention collective... ".

Les partenaires sociaux confirment que la saisine de la commission peut intervenir, aux termes des dispositions sus-visées, en tout état de cause, dans les 6 mois de la mise en place de la nouvelle classification dans un organisme.

Ils rappellent à cette occasion leur précédente prise de position sur le point de départ du délai de 6 mois qui court à compter du 1^{er} jour du mois suivant la remise au salarié du bulletin de paye portant première application de la classification conventionnelle.

* * * * *

DÉCISION DU 21 JANVIER 2004

Mots clés : Congés exceptionnels – enfant malade

La commission paritaire d'interprétation de la CCN a été saisie par 2 organisations syndicales afin de statuer sur le sens de l'adjectif "ouvrable" dans le cadre des dispositions de l'article 10-2 b) de la convention collective relatif à l'octroi de jours de congés exceptionnels pour enfant malade.

A l'origine de cette saisine, la situation était la suivante : une salariée avait demandé à bénéficier de cette disposition conventionnelle pour une absence un vendredi. L'organisme mutualiste lui avait alors décompté non pas 1 mais 2 jours à savoir le vendredi d'absence et le samedi suivant. Pour ce faire, l'employeur s'appuyait sur une interprétation littérale du texte en analogie avec la législation sur les congés payés annuels.

Les membres de la commission ont considéré à l'unanimité qu'il convenait de se référer au-delà de la lettre, à l'esprit du texte.

La volonté des négociateurs de la CCN Mutualité est bien de permettre à un salarié de s'absenter à un moment où il aurait dû travailler ; ce qui conduit à considérer que l'octroi de jours pour enfant malade doit être décompté, non pas en jours ouvrables, au sens strict du terme, mais en jours ouvrés.

Cette interprétation correspondant à une position déjà adoptée par l'UGEM en 2000 dans son guide d'application de la CCN se traduira pour lever toute ambiguïté par une modification du texte conventionnel.

* * * * *

DÉCISION DU 21 JANVIER 2004

Mots clés : Entretien annuel d'évaluation

La commission paritaire d'interprétation a été saisie par une organisation syndicale afin qu'il soit statué sur les dispositions de l'article 8-2 de la CCN Mutualité concernant les entretiens individuels et plus particulièrement la notion d'appréciation des résultats individuels.

À l'origine de cette saisine, la situation était la suivante : lors des entretiens individuels d'évaluation, un premier notateur donne une appréciation des résultats individuels de 3 salariés. Un deuxième notateur, supérieur hiérarchique du notateur 1 suit dans un premier temps l'avis du notateur 1 puis modifie l'appréciation retenue pour ces 3 mêmes salariés par une appréciation moindre.

L'organisation syndicale, saisissante, reproche à l'employeur concerné d'avoir globalisé les performances individuelles de plusieurs salariés en dénaturant, ainsi les dispositions de l'article 8-2 de la CCN Mutualité.

Les membres de la commission ont considéré à l'unanimité, qu'eu égard les dispositions des articles 18-1 et 8-2 de la CCN, cette divergence d'appréciation ne relevait pas de leur compétence ; cette question n'étant, a priori, pas une question d'interprétation de la convention collective, mais un litige d'ordre interne.

Les parties sont invitées à se rapprocher en interne afin de trouver une solution amiable.

* * * * *

Complément n°2 :

Décisions de la Commission Paritaire de suivi Prévoyance (Article 15-2-5 de la CCN Mutualité)

DÉCISION DU 10 AVRIL 2003

Les partenaires sociaux membres de la Commission paritaire de suivi mise en place par l'article 15.2.5 de la Convention Collective Nationale de la Mutualité, UGEM d'une part, CFDT, CGC, CFTC, CGT-FO et CGT d'autre part, se sont réunis le 10 avril 2003 pour examiner certaines difficultés rencontrées dans l'application du contrat national de prévoyance.

Ils rappellent que ce contrat :

- a été conclu dans le cadre de la Convention Collective Nationale et qu'il doit, à ce titre, être appliqué conformément aux dispositions de cette dernière,
- ne peut donner lieu, de la part des organismes gestionnaires, à des interprétations et à des modalités d'application différentes qui conduiraient ces organismes à se substituer à l'employeur, seul habilité à procéder au constat de la maladie, dans l'appréciation de la situation du salarié et provoqueraient une rupture d'égalité entre les salariés de la branche.

Plus précisément, ils confirment que l'ensemble des organismes de prévoyance doivent intervenir à compter du 61^{ème} jour d'arrêt de travail consécutif ou non et non à compter du 61^{ème} jour d'absence indemnisé par la Sécurité Sociale, critère non retenu par la Convention Collective Nationale.

Ils attendent par voie de conséquence des organismes gestionnaires une prise en compte immédiate de cette position unanime et la mise en place des solutions adaptées pour résoudre les dysfonctionnements constatés depuis le 1^{er} janvier 2001.

* * * * *

