

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**

IDCC : 2128. – **MUTUALITÉ**  
**(2<sup>e</sup> édition. – Août 2004)**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0550001M*  
IDCC : 2128

PRÉAMBULE

Les organismes mutualistes et leurs salariés sont confrontés à la nécessité de s'adapter aux profondes évolutions dictées par le nouveau contexte législatif et réglementaire, le développement du phénomène concurrentiel, les mutations technologiques et organisationnelles.

Dans ce contexte, il leur faut veiller en permanence à améliorer la qualité du service aux adhérents par un accroissement du professionnalisme et l'intégration de nouvelles compétences.

La formation professionnelle doit contribuer à accompagner le changement, à favoriser le maintien dans l'emploi, à développer l'aptitude des salariés à s'adapter aux modifications de contextes professionnels.

Les partenaires sociaux de la branche, tout en réaffirmant que la formation est, en tout premier lieu, une des composantes de la gestion des ressources humaines au sein des organismes, entendent y contribuer par la définition d'un cadre général et de principes de mise en œuvre.

Ils considèrent que la formation est un moyen privilégié, pour les entreprises comme pour les salariés, de faire face aux évolutions des métiers et à l'exigence des compétences nouvelles, et de favoriser la mise en place de parcours professionnels. Pour y parvenir, ils sont convenus des dispositions du présent accord qui constitue une première étape. Leur démarche doit être prolongée, conformément aux dispositions de l'article 2, dans le cadre d'une étroite coopération entre la CPNEFP et les OPCA.

## Article 1<sup>er</sup>

Le chapitre IX de la convention collective nationale de la mutualité « Formation professionnelle et emploi » est modifié comme suit :

### 9.1. Dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue

#### 9.1.1. Elaboration 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. Elaboration 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 :

- d'un bilan de compétences ;
- du dispositif de validation des acquis de l'expérience ;

- 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 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sur sa demande et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 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 formation 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 visés à l'article 9.10 du présent accord.

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 accord 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 de 1 membre titulaire et de 1 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 1 représentant désigné par le collège employeur et 1 représentant désigné par le collège salarié. La vice-présidence est assurée par 1 représentant du collège auquel n'appartient pas le président. La durée des mandats de président et de vice-président est de 2 ans. Les mandats sont renouvelables.
- Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeur.
- La commission se réunit 3 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 5 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 2 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 œuvre

### 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 réfé-

rence 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 de 1 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, 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.

Lorsque, 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 3 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. Elaboration 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 de 1 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 de 1 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 3 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 2 refus sont opposés à la demande du salarié au cours de 2 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'inscrivent 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. A 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.

A 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 de 1 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 visé 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 diplômantes

Le salarié qui obtient un diplôme homologué ou délivré par l'éducation 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 2 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.

## **Article 2**

### **1. Entrée en vigueur et modalités d'évolution de l'accord**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature. Conformément aux dispositions du dernier paragraphe du préambule, il constitue une première étape dans la construction de l'édifice conventionnel relatif à la formation tout au long de la vie et est appelé à évoluer.

Dans ce cadre, et d'ores et déjà, les parties signataires conviennent d'examiner les conditions et modalités de mise en place d'un passeport formation. Ces conditions et modalités pourront donner lieu à avenant au présent accord.

Elles mandatent par ailleurs leurs représentants au sein des OPCA de la branche pour examiner dans les meilleurs délais les modalités de financement de l'accompagnement de la mise en œuvre de l'accord auprès des organismes et des représentants du personnel.

### **2. Bilan d'application de l'accord**

Les parties signataires conviennent de procéder, au plus tard à l'issue de sa 3<sup>e</sup> année d'application, et au vu des informations transmises par les OPCA de la branche, à un bilan formalisé quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, elles examineront l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter des modifications.

### **3. Force obligatoire**

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

### **4. Demande d'extension et formalités de dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaires sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UGEM.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CGT ;  
CFTC.