



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

**Année 2021**



## Table des matières

<b>Bilan des accords collectifs d'entreprise .....</b>	<b>2</b>
A/ Durée du travail, répartition et aménagement des horaires.....	2
▶ Travail effectif.....	2
▶ Astreintes.....	2
▶ Equivalences.....	3
▶ Temps de pause .....	3
▶ Durée quotidienne maximale.....	3
▶ Durées hebdomadaires maximales .....	4
▶ Durée légale et heures supplémentaires .....	4
▶ Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.....	5
▶ Horaires individualisés et récupération des heures perdues.....	5
▶ Conventions de forfait .....	5
▶ Travail de nuit .....	6
▶ Travail à temps partiel.....	6
▶ Travail intermittent.....	6
▶ Dispositions spécifiques liées à la crise sanitaire COVID-19 .....	6
B/ Repos quotidien .....	7
C/ Jours fériés.....	7
D/ Congés payés et autres congés .....	7
▶ Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires .....	8
▶ Organisation des dons de congés .....	8
E/ Compte épargne-temps (CET).....	8
▶ Bénéficiaires .....	9
▶ Alimentation du CET .....	9
▶ Utilisation pour financer un congé .....	9
▶ Monétisation des droits par le-a salarié-e et constitution d'une épargne.....	9
▶ Abondement de l'employeur.....	9
<b>Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>11</b>
A/ Synthèse des indicateurs issus du bilan de situation comparée femmes-hommes de la branche Mutualité .....	11
▶ Une branche dite « non mixte ».....	11
▶ Une proportionnalité de la répartition des effectifs femmes-hommes parmi les effectifs en CDI et CDD .....	11
▶ Un recours au temps partiel plus important dans la filière sanitaire et sociale .....	11

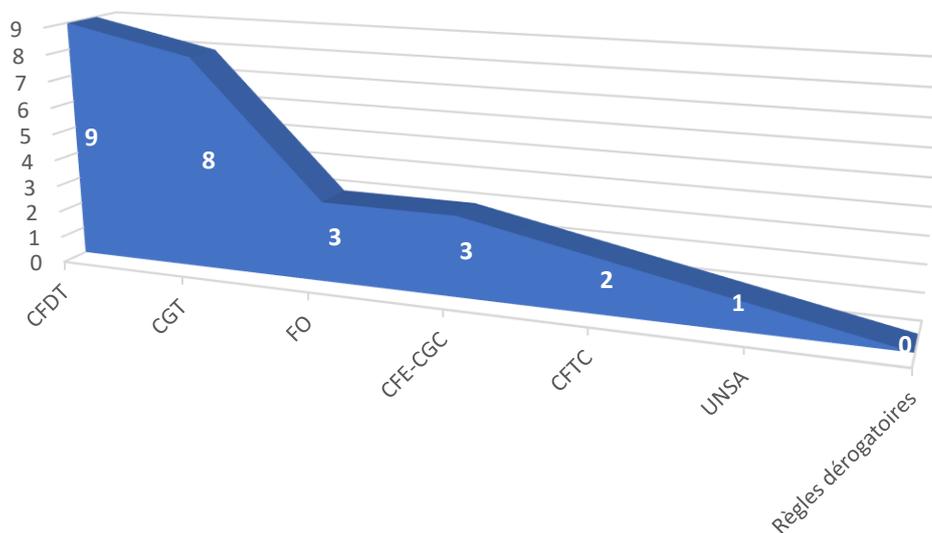
▶ Un besoin de mixité sur les filières métiers notamment sur les métiers du soin mais aussi sur les métiers dits « techniques » .....	12
▶ Répartition femmes-hommes dans les recrutements : une progression du nombre d'hommes.....	12
▶ Répartition femmes-hommes par classification : une progression des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

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

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

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

## Signataires des 14 accords d'entreprise transmis à la CPPNI en 2021



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

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

# Bilan des accords collectifs d'entreprise

## A/ Durée du travail, répartition et aménagement des horaires

### ► Travail effectif

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

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

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

Au cours de l'année 2021, cette thématique a fait l'objet de dispositions dans deux accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité.

Le premier accord, conclu dans une mutuelle du Livre II, reprend la définition légale du travail effectif et traite de l'assimilation de certains temps à du temps de travail effectif.

Le second accord, applicable également dans une structure relevant du Livre II, prévoit que les temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif.

### ► Astreintes

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

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

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

Au cours de l'année 2021, la CPPNI de la branche Mutualité n'a pas reçu d'accord sur cette thématique.

## ► Equivalences

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

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière et les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2021 ne concernent pas cette thématique.

## ► Temps de pause

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

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

Deux accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2021 concernent cette thématique.

Le premier est conclu au sein d'une structure de Livre II et prévoit qu'au cours de la journée de travail, deux temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif (quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi).

Cet accord prévoit également que la pause déjeuner journalière devra avoir une durée minimale de quarante-cinq minutes.

Le second accord est conclu au sein d'une structure de Livre II. Il reprend la définition du temps de pause et précise que pour les salariés exerçant dans certains services (plateaux téléphoniques), les temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif.

## ► Durée quotidienne maximale

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

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

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

Au cours de l'année 2021, cette thématique a fait l'objet de trois accords collectifs d'entreprise de Livre II et III transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Au sein de ces trois accords, la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue oscille entre neuf et dix heures.

### **► Durées hebdomadaires maximales**

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

Au cours de l'année 2021, cette thématique a fait l'objet de deux accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Ces accords conclus dans des structures du Livre II et du Livre III ne prévoient pas de dérogation aux durées maximales fixées par le Code du travail.

### **► Durée légale et heures supplémentaires**

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

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

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

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

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

Parmi les accords collectifs d'entreprise transmis au cours de l'année 2021, il est intéressant de relever que deux d'entre eux conclus dans des structures de Livre II traitent de la thématique des heures supplémentaires. Ces accords reprennent le contenu des dispositions légales et conventionnelles à l'exception de l'un d'entre eux qui porte le contingent annuel à 160 heures supplémentaires.

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

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

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

Cependant, plusieurs accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2021 concernent cette thématique. La durée hebdomadaire de travail varie en fonction des organismes ainsi que le nombre de jours de RTT octroyés aux salarié-e-s afin d'atteindre une durée moyenne hebdomadaire de travail de 35 heures.

## **► Horaires individualisés et récupération des heures perdues**

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

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

Il est possible de relever, concernant les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2021, que quatre d'entre eux traitent de la thématique des horaires individualisés (structures relevant du Livre II et du Livre III). Sont notamment définis au sein de ceux-ci des plages fixes et mobiles ainsi que des plafonds en matière de crédit / débit d'heures.

## **► Conventions de forfait**

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

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

Parmi les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2021, deux d'entre eux conclus dans des structures de Livre II et III, concernent les conventions de forfait. Les modalités de mise en œuvre de forfaits annuels en jours sont détaillées au sein de ces accords. Il est ainsi possible de noter que dans le cadre des dispositifs de forfaits jours analysés, le nombre de jours travaillés par an varie de 209 à 218.

## **► Travail de nuit**

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

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

Aucun accord collectif d'entreprise communiqué à la CPPNI de la branche Mutualité en 2021 ne traite de cette thématique.

## **► Travail à temps partiel**

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit comme salarié-e à temps partiel tout salarié-e dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il s'agit des salarié-e-s dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

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

Deux accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2021 traitent notamment de cette thématique. Parmi ces accords conclus dans des structures de Livre II, figurent la possibilité d'un passage à temps partiel à 80 % pour les salariés à deux ans de la retraite à taux plein ainsi que les conditions permettant d'ouvrir de plein droit un passage à temps partiel en fonction de situations individuelles (ex : aidants, parents d'enfant en situation de handicap).

## **► Travail intermittent**

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

La Convention collective de la Mutualité ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière et les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2021 ne concernent pas cette thématique.

## **► Dispositions spécifiques liées à la crise sanitaire COVID-19**

Un accord transmis à la CPPNI en 2021 traite de la question du temps de travail dans le contexte de crise sanitaire. Cet accord conclu dans une structure de Livre III porte sur la mise en place de l'APLD (Activité Partielle de Longue Durée). Il prévoit notamment une réduction de 20 % au maximum du temps de travail et le versement de l'indemnité d'activité partielle au taux applicable (35 heures hebdomadaires réduites au maximum à 28 heures hebdomadaires pendant une période maximum de vingt et un mois consécutifs ou non).

## B/ Repos quotidien

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

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

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

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

Durant l'année 2021, la CPPNI de la branche Mutualité a reçu deux accords traitant notamment du repos quotidien et visant à rappeler les dispositions légales en vigueur.

## C/ Jours fériés

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

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

En 2021, trois des accords transmis à la CPPNI par des structures de Livre I, II et III traitent de cette question. Au sein d'une structure de Livre II, il est notamment prévu le versement aux salarié-e-s d'une contrepartie financière forfaitaire en cas de participation, sur la base du volontariat, à un évènement ponctuel ou exceptionnel organisé lors d'un jour férié, un samedi ou un dimanche. Si pour ces événements, les salarié-e-s sont amenés à travailler le samedi et le dimanche, ils bénéficieront d'un jour de repos supplémentaire dans la semaine précédant l'évènement.

## D/ Congés payés et autres congés

Durant l'année 2021, la CPPNI a reçu trois accords traitant de la question des congés payés et autres congés conclus dans des structures de Livre I, II et III.

Il est intéressant de relever que ces accords ont trait principalement aux thématiques suivantes :

- ✓ Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires ;
- ✓ Organisation des dons de congés.

En revanche, en 2021, la CPPNI n'a reçu aucun accord collectif d'entreprise sur la renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement.

## **► Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires**

Il peut s'agir de jours accordés en raison de la survenance d'un événement particulier mais également d'augmenter le nombre légal de congés payés ou d'améliorer le mécanisme conventionnel d'octroi de jours de congés supplémentaires pour ancienneté ou pour événements familiaux.

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

A titre d'illustration, une mutuelle de Livre II augmente le nombre de jours pour événements familiaux en accordant notamment 2 jours pour le mariage d'un enfant, 9 jours en cas d'enfant malade.

Une autre structure de Livre II prévoit quant à elle l'octroi de deux jours supplémentaires pour tous les salariés justifiant d'une ancienneté de 6 mois continue au sein de l'entreprise selon les modalités suivantes : le 24 décembre ou le 31 décembre au choix du salarié ; le second sera déterminé par le salarié.

## **► Organisation des dons de congés**

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

Il est intéressant de relever qu'en la matière la négociation d'un accord collectif n'est pas obligatoire. Toutefois, elle présente un intérêt majeur, celui de mettre en place un cadre général négocié sur cette thématique.

Un accord conclu au sein d'une structure de Livre I et III porte sur le don de jours et l'aide aux aidants. Sont notamment définis les jours de repos pouvant faire l'objet d'un don, les salarié-e-s pouvant bénéficier du don, les principes d'anonymat et de gratuité, les modalités de bénéfice du don, etc.

## **E/ Compte épargne-temps (CET)**

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

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

En 2021, quatre accords transmis à la CPPNI par des structures relevant du Livre II et du Livre III concernent le compte épargne-temps.

## **► Bénéficiaires**

Un accord transmis à la CPPNI en 2021 et conclu au sein d'une mutuelle de Livre III prévoit la mise en place du compte épargne-temps au bénéfice des salarié-e-s disposant d'une ancienneté minimale d'un an. Un autre accord, conclu au sein d'une structure de Livre II, soumet l'ouverture du CET à la nécessité, pour les CDD, d'une durée de contrat de plus de 6 mois.

## **► Alimentation du CET**

Les accords conclus par les entreprises du secteur prévoient notamment que le CET peut être alimenté, sous certaines conditions et limites, par des jours de congés payés, des jours de congés supplémentaires pour fractionnement, des jours de congés conventionnels pour ancienneté, des jours de récupération pour les salarié-e-s dont le temps de travail a été aménagé, des jours de repos pour les salarié-e-s soumis au forfait en jours.

## **► Utilisation pour financer un congé**

Il est possible de relever qu'au sein des différents accords relatifs au CET transmis à la CPPNI en 2021, les signataires ont entendu permettre l'utilisation du CET en temps pour l'indemnisation de différents congés. Il s'agit notamment du congé parental d'éducation, du congé de proche aidant, ou encore du congé sabbatique. Sont aussi visés le congé pour création d'entreprise, le congé de fin de carrière mais également la réduction d'activité précédant un départ en retraite ou encore la période de formation en dehors du temps de travail. Il est également prévu de permettre l'utilisation du CET afin de financer le don de jours de repos notamment à un salarié dont l'enfant, le conjoint ou le parent serait gravement malade.

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

Parmi les accords conclus en matière de CET, il est possible de relever la possibilité ouverte aux salariés d'utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter leur rémunération. A titre d'illustration, l'un des accords prévoit que le CET peut être utilisé pour compléter la rémunération pendant une période de formation hors temps de travail. Dans un autre accord, les salarié-e-s disposent également de la faculté de constituer une épargne en vue notamment de la retraite (utilisation des droits affectés afin d'alimenter le PEE et le PERECOL).

## **► Abondement de l'employeur**

Un abondement à hauteur de x % des jours de repos déposés par le-a salarié-e sur le CET peut parfois être prévu. Toutefois, en 2021, aucun des accords transmis à la CPPNI sur ce thème ne le prévoyait.

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

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

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

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

Le Bilan de situation comparée présente des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes (nature des contrats, métiers occupés, classification...) de la branche Mutualité. Il permet également de mesurer les écarts de salaires par classification. L'analyse présentée ci-dessous est réalisée sur les données 2010 à 2021.

### **► Une branche dite « non mixte »**

La branche Mutualité est reconnue comme une branche non mixte avec **74% de femmes** parmi ses effectifs.<sup>1</sup> La part des hommes en Mutualité est quant à elle de **26% en 2021**, elle progresse de 2 point par rapport à 2010.

La part des hommes progresse notamment avec le développement de métiers dans lesquels ils sont surreprésentés (systèmes d'information, gestion des risques, actuariat...).

Les mutuelles exerçant des activités issues du Livre 3 du Code de la Mutualité enregistrent une part de femmes plus importante : soit 80% de femmes au sein des activités sanitaires et sociales.

Les mutuelles exerçant des activités issues du Livre 2 du Code de la Mutualité enregistrent une part plus importante d'hommes : soit 28% d'hommes au sein des activités assurantielles.

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

74% des effectifs en CDI sont des femmes. Les effectifs en CDD sont quant à eux composés de 81% de femmes.

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

**87% des femmes sont à temps plein.** 13% des femmes sont à temps partiel, ce taux a reculé de 4 points par rapport à 2010. Le taux d'hommes à temps partiel est de 3% et reste stable depuis 2010.

Il est à noter qu'une part plus importante des hommes (7%) et des femmes (21%) sont à temps partiel au sein des mutuelles exerçant des activités sanitaires et sociales (Livre 3).

---

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

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

Les femmes sont surreprésentées dans certaines familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Social et éducatif » (95%), « Administratif » (94%), « Métiers médicaux et sanitaires » (91%), « Dépendance / Aide à la personne (90%) », « Gestion santé et Prévoyance » (85%). La part des femmes dans ces familles de métiers tend à la baisse depuis quelques années.

Il est à noter que ces taux correspondent à une tendance générale de féminisation de certains secteurs d'activité et certains métiers, notamment de services et du soin, liée aux conséquences d'une orientation scolaire différente entre femmes et hommes. En effet, selon l'INSEE, 86% des étudiants en paramédicales et sociales sont des femmes<sup>2</sup>.

Les hommes sont surreprésentés dans d'autres familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Système d'information » (61%), « Conception de produits et études de risques » (41%), « Gestion des risques internes » (35%), « Audioprothésiste, Optique, Dentaire » (27%), « Finance-Comptabilité-Contrôle de Gestion » (36%). Ces métiers dits « techniques » accueillent au fil des années une proportion de femmes plus importantes dans leurs effectifs. Depuis 2018, les familles de métiers pré-citées ont vu la part des femmes s'accroître de 5 points en moyenne.

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

La part des hommes dans les embauches en 2021 est de 26%, soit 7 points de plus par rapport à 2010.

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

Bien que les hommes soient surreprésentés parmi les classes « cadres » et sous-représentés parmi les classes « employés », le taux de femmes progresse de 3 points par rapport à 2010 parmi les classes « cadres », soit **58% de femmes cadres** en 2021. Ce qui représente 15 points de plus que la moyenne nationale.<sup>3</sup>

Si le taux de femmes cadres progresse depuis 2010 tant dans le Livre 2 que dans le Livre 3, le Livre 3 enregistre une part plus importante de femmes cadres : soit 63% de femmes cadres au sein des activités sanitaires et sociales (+ 6 points depuis 2010) contre 55% de femmes cadres au sein des activités assurantielles (+2 points depuis 2010).

Par classification, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans les classes C1 (63%) et C2 (53%) et un peu plus de la moitié des effectifs dans les classes C3 (51%), C4 (41%) et D (47%). Ainsi, numériquement, on retrouve davantage de femmes en classe C1.

### **► Écart de rémunération entre les femmes et les hommes**

---

<sup>2</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805#titre-bloc-17>

<sup>3</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805#titre-bloc-17>

Bien que les médianes de salaires augmentent depuis 2010, un écart entre ces médianes est constaté en faveur des hommes sur l'ensemble des classifications (11 degrés de classifications).

Toutefois, l'écart entre la médiane de rémunérations des femmes et des hommes a diminué pour la classe E2. Ils sont relativement faibles pour les catégories E4 à T2.

Pour les catégories E1 à E3 (13% des effectifs), les écarts de rémunération sont supérieurs à 5% et se sont accentués depuis 2010.

L'écart est relativement faible sur les catégories E4, T1 et T2 où se concentre la majeure partie des effectifs en Mutualité (54,5% des effectifs) et reste stable depuis 2010 avec 1% d'écart en 2021.

L'écart de rémunération sur les catégories cadres C1, C2 et C4 est en diminution depuis 2010 : il est de 4% sur les médianes C1, 6% sur les médianes C2 et 5% sur les médianes C4.

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

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

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

### **► Les leviers d'action de la branche Mutualité en matière de classifications**

Le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications s'appuie sur :

1. une mesure annuelle de la répartition des effectifs femmes-hommes par classification ;
2. un rapport de situation comparée présentant les indicateurs femmes-hommes (cf. analyse ci-dessus).

Par ailleurs, dans le prolongement des groupes de travail paritaires menés en 2020, un projet de modernisation de la CCN comportant une révision des classifications a été inscrit dans l'agenda des partenaires sociaux de la branche Mutualité.

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

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

La thématique égalité professionnelle a été inscrite à l'agenda social 2019-2020 et 2020-2021 avec une nouvelle méthode de travail visant à préparer la négociation grâce à l'organisation

de groupes de travail paritaires. Un premier projet d'accord a été soumis à la CPPNI de juin 2020.

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

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

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

Dans cet objectif, les organismes mutualistes sont invités à :

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

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

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

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

D'un point de vue sociétal, les partenaires sociaux soulignent leur attention portée à l'égalité entre les parents. Les organismes mutualistes sont ainsi invités à « promouvoir auprès des hommes les congés auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la parentalité et les

congés de solidarité familiale. » La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle se traduit également de manière concrète par des recommandations en matière d'horaires de réunions, de déplacements professionnels ou encore d'utilisation des outils de travail à distance.

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

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

- Communiquer sur les métiers et leurs évolutions, les formations et parcours certifiants ainsi que les passerelles métiers. Le référentiel des métiers de la Mutualité, projet initié avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité, *est*, en ce sens, un outil de mise en visibilité des passerelles d'un métier à l'autre en identifiant les compétences à développer ;
- Proposer un minimum de 2 actions de formation par an, financées grâce aux fonds mutualisés de la contribution conventionnelle, à destination du management, des RH et des salarié-e-s sur des thématiques relatives à l'égalité professionnelle telles que la déconstruction des stéréotypes et préjugés, l'analyse des pratiques et l'identification des biais discriminants dans toutes les étapes de la gestion de carrière, le développement des pratiques managériales inclusives et bienveillantes, l'accompagnement de la prévention des comportements sexistes et la lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, deux actions de formation ont été pérennisées dans le catalogue de formation de la branche Mutualité.
- Relayer et soutenir les initiatives issues des réseaux féminins tels que MutElles ou des associations dédiées aux enjeux de mixité en proposant des journées de rencontre, de partage et d'échanges
- Analyser chaque année la situation respective des femmes et des hommes avec les indicateurs définis par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche Mutualité.
- La branche Mutualité a décidé de mettre en œuvre des abondements pour accompagner le financement de projets des salariés mobilisant leur CPF. Une aide financière est notamment majorée pour les femmes et les hommes, lorsqu'ils préparent une certification permettant de renforcer la mixité des métiers.
- Par ailleurs, les employeurs de la Mutualité ont défini un manifeste dans lequel des engagements sont pris en faveur de l'inclusion et la promotion de la diversité dont l'égalité femmes-hommes.

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

L'ANEM poursuit les synergies mises en œuvre avec le réseau MutElles. La démarche de ce réseau de la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF) vise à : favoriser l'épanouissement militant et professionnel des femmes et permettre l'émergence de talents ; sensibiliser les mutuelles à l'enjeu de la mixité femmes/hommes et évaluer les résultats et la progression des femmes au sein des conseils d'administration des mutuelles. Toute femme, élue ou salariée d'une mutuelle qui adhère aux principes de la charte de MutElles, peut faire partie du réseau.

En 2021, une nouvelle réunion du réseau sur la thématique « La mixité, source de performance et de richesse » a permis à l'ANEM de présenter les grands axes de l'engagement des

partenaires sociaux de la branche Mutualité en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

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

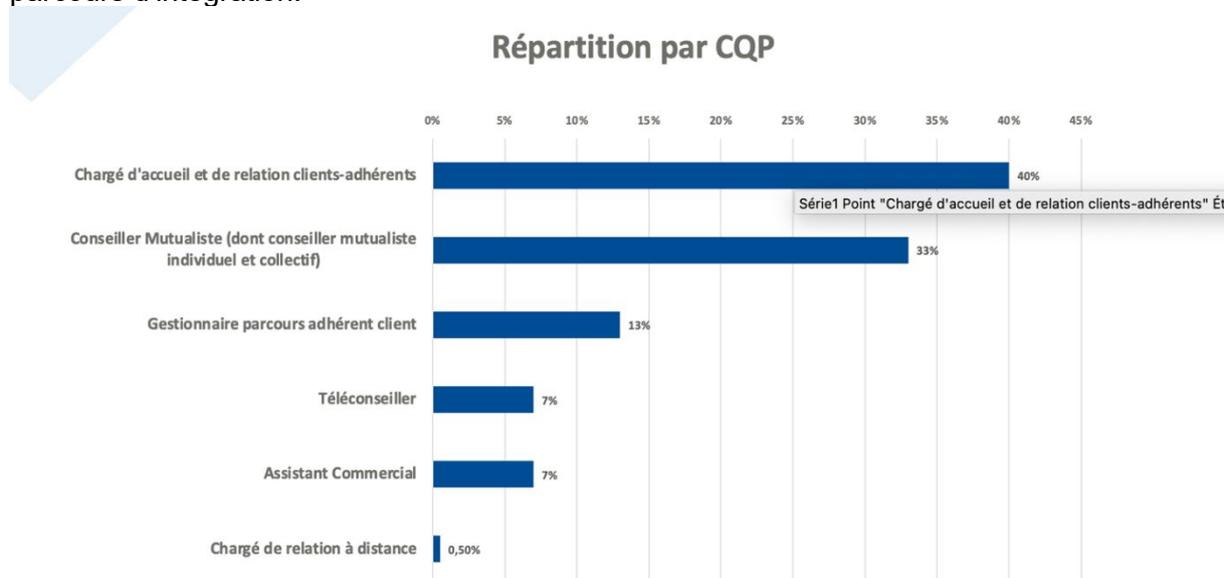
### ► Données chiffrées relatives à la mobilisation des CQP

Plus de 1886 collaborateurs se sont inscrits dans la démarche de certification professionnelle de la branche Mutualité depuis 2005. Avec un **taux de réussite de 98 %**, la branche Mutualité certifie en **moyenne 120 candidats** par an via le dispositif CQP. Parmi les candidats, **85 % sont des femmes**.

Sept parcours CQP sont accessibles par la voie formative ou la VAE :

- Assistant(e) commercial(e),
- Téléconseiller(ère),
- Chargé(e) d'accueil et de relation client/adhérent,
- Conseiller(ère) mutualiste individuel
- Conseiller(ère) mutualiste collectif,
- Chargé(e) de relation à distance,
- Gestionnaire parcours adhérent client.

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



Analyse du recours au CQP :

- 40 % des candidats préparent le CQP Chargé d'accueil et de relation clients-adhérents ;
- Le deuxième CQP le plus demandé est le CQP Conseiller mutualiste, il représente 1/3 des parcours CQP ;
- Le CQP Gestionnaire parcours adhérent client arrive en troisième position, il représente 13 % des parcours CQP.

## **► Modernisation des parcours CQP**

En 2019/2020, la branche Mutualité a lancé un projet de rénovation relatif aux parcours CQP afin de : répondre aux évolutions mises en place par la loi Avenir professionnel sur les certifications professionnelles; intégrer l'évolution des compétences des parcours grâce aux travaux prospectifs de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité (OEMM) et favoriser les passerelles entre les parcours CQP grâce à l'identification d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences commun(s). La politique de certification construite favorise ainsi l'identification de compétences communes pour chacun des sept CQP afin de permettre la mobilité des salarié-e-s et leur évolution entre différents métiers.

Afin de faciliter la mobilisation des CQP, la branche Mutualité a inscrit 5 CQP au RNCP dans l'objectif de les rendre éligibles aux financements de droits communs (CPF, VAE, Pro A, ...). Les CQP non inscrits au RNCP bénéficient d'une enveloppe financière dédiée dans le cadre des fonds conventionnels.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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