



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

**Année 2022**



## Table des matières

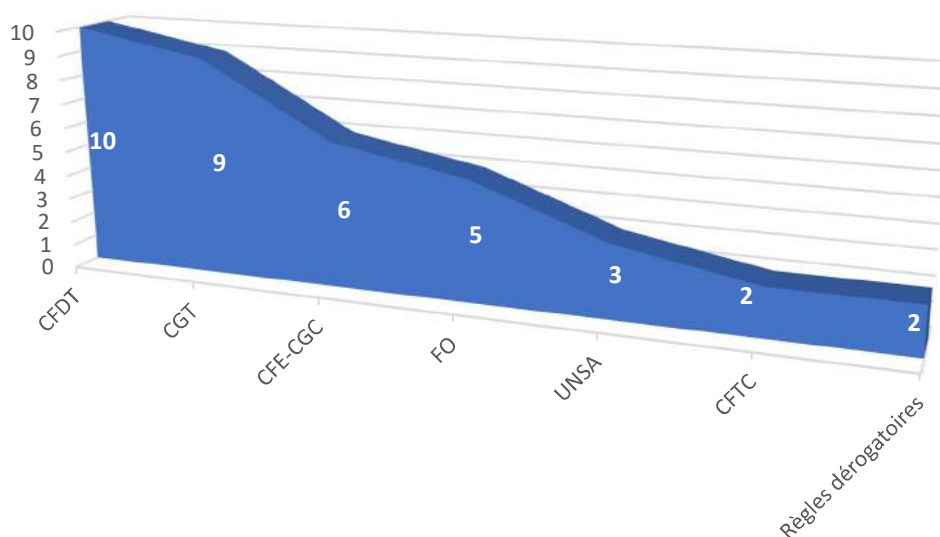
<b>Bilan des accords collectifs d'entreprise .....</b>	<b>2</b>
A/ Durée du travail, répartition et aménagement des horaires.....	2
B/ Repos quotidien .....	7
C/ Jours fériés.....	8
D/ Congés payés et autres congés .....	8
E/ Compte épargne-temps (CET).....	10
<b>Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>13</b>
A/ Synthèse des indicateurs issus du bilan de situation comparée femmes-hommes de la branche Mutualité .....	13
B/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications.....	16
C/ Bilan de l'action de la branche en faveur de la mixité des emplois et du développement des parcours professionnels .....	17
D/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière d'établissements des certificats de qualification professionnelle .....	19
E/ Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....	21

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 vingt et un 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 21 accords d'entreprise transmis à la CPPNI en 2022



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 2022, cette thématique a fait l'objet de dispositions dans trois accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Deux ont été conclus dans une mutuelle du Livre 2 et reprennent la définition légale du travail effectif.

Le troisième concerne une structure du Livre 3 et précise quels temps de la journée de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif (pauses, absences pour convenance personnelle, trajet domicile –lieu de travail...).

### ► 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 2022, la CPPNI de la branche Mutualité a reçu un accord sur cette thématique.

Cet accord, conclu dans une mutuelle du Livre 2, prévoit la mise en place d'astreintes au sein du service informatique. Ces astreintes s'inscrivent dans le cadre légal avec, en outre, le respect des principes suivants : organisation du planning par roulement, priorité donnée au volontariat, programmation 1 à 3 mois à l'avance et nombre d'astreintes limitées à 120 jours

par an, indemnités renégociées dans le cadre des NAO et augmentation minimale liée à l'évolution de la valeur du point conventionnel.

### **► 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 2022 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 2022 concernent cette thématique.

Un premier accord prévoit 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 2 et reprend la définition du temps de pause en précisant que la durée de la pause déjeuner est fixée par le salarié entre 45 minutes et 2 heures 30.

### **► 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 2022, cette thématique a été mentionnée dans deux accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité qui rappellent les dispositions légales applicables.

### **► 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 2022, cette thématique a fait l'objet deux accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité. Ces accords conclus dans une structure du Livre 2 ne prévoit pas de dérogations 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 2022, il est intéressant de relever qu'un accord d'entreprise fixe la durée du travail à 1590,3 heures annuelles, soit 34 heures et 52 minutes par semaine pour un temps plein.

Trois d'entre eux conclus dans des structures de Livre 2 et Livre 3 traitent de la thématique des heures supplémentaires. Ces accords reprennent le contenu des dispositions légales et conventionnelles sauf sur trois sujets. L'un des accords porte le contingent annuel à 300 heures supplémentaires. Le volume de ce contingent s'explique par le fait que dans cette structure, les salariés ont le choix entre un contrat de 35 heures ou 39 heures avec une rémunération tous les mois des heures supplémentaires au-delà de 35h hebdomadaires.

Un autre accord prévoit que lorsque le cumul des heures supplémentaires donne lieu à un repos compensateur d'une demi-journée ou d'une journée, ce repos doit être pris dans les 3 mois suivant l'acquisition et le choix des dates est à l'initiative du salarié. A défaut, un point est organisé entre le salarié concerné et son manager.

Enfin, le troisième accord prévoit la possibilité pour les salariés d'alimenter leur CET avec une partie des heures de repos compensateur résultant du paiement des heures supplémentaires effectuées.

### **► 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 2022 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. Les accords prévoient les règles dans le cadre desquelles les jours de RTT peuvent être pris.

Il est intéressant de noter que l'un des accords transmis offre la possibilité aux salariés de choisir entre l'aménagement correspondant à une durée hebdomadaire de 39 heures avec octroi de jours de RTT ou une durée hebdomadaire 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 (telles que visées par l'article L. 3122-27 du Code du travail, limitées aux interruptions de travail collectives visées par le texte).

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 2022, que quatre d'entre eux traitent de la thématique des horaires individualisés (structures relevant du Livre 2). Sont notamment définis au sein de ceux-ci des plages fixes et mobiles ainsi que des plafonds en matière de crédit / débit d'heures.

Plus précisément, un des accords organise la reprise du compteur crédit/débit postérieurement à une fusion. Deux autres accords sont assez classiques avec une particularité chacun : l'un précise que le système n'est pas applicable aux salariés travaillant en agence commerciale ; l'autre prévoit une limite d'1 heure 30 par semaine pour le débit / crédit.

Enfin, le dernier accord prévoit une organisation du travail plus souple et plus flexible dans une optique de qualité de vie au travail pour les salariés : horaires individualisés et plages mobiles, journées de fermeture de l'entreprise, possibilité de sorties anticipées avec un départ une heure plus tôt si certaines conditions sont respectées.

### **► 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 2022, cinq d'entre eux conclus dans des structures de Livre 2 et 3, 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 197 à 218 (essentiellement pour des salariés classés C1 à C4).

Il est intéressant de noter que l'accord prévoyant un forfait de 197 jours permet aux salariés d'alimenter leurs CET avec une partie des jours de repos sans que le nombre de jours travaillés ne puisse dépasser 207 par période de référence.

En outre, un accord permet explicitement de prévoir un forfait-jours réduit.

### **► 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.

Un accord collectif d'entreprise communiqué à la CPPNI de la branche Mutualité en 2022 traite de cette thématique.

Il concerne une structure du Livre 3 et prévoit des contreparties financières d'une part et en termes de repos compensateur d'autre part. En outre, l'accord prévoit des dispositions relatives à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les salariés concernés.

### **► 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.

Trois accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2022 traitent notamment de cette thématique. Parmi ces accords conclus dans des structures de Livre 2, figurent la possibilité d'un passage à temps partiel en fin de carrière, ainsi qu'une priorité de passage à temps partiel en fonction de situations individuelles (ex : aidants, parents d'enfant en situation de handicap, grossesse).

Enfin, un des accords transmis est dédié à la thématique du temps partiel et prévoit 4 formules qui peuvent être choisies par les salariés (50% ou 60% de la durée hebdomadaire répartis sur 3 jours ou 80% ou 90% répartis sur 4 jours). En cas de passage à temps partiel, l'avenant est conclu pour une première période d'un an avec reconduction tacite. Cet accord prévoit également que les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour le décompte des années de service dans le cadre de l'allocation de la médaille du travail et pour l'ouverture des droits à la retraite.

### **► 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 2022 ne concernent pas cette thématique.

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

Il convient de constater qu'en 2022 (et contrairement aux deux années précédentes) plus aucun accord transmis à la CPPNI ne traite de la question du temps de travail dans le contexte de crise sanitaire.

## **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 2022, la CPPNI de la branche Mutualité a reçu un accord traitant du repos quotidien dans le cadre d'un rappel des dispositions légales en la matière.

## 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 2022, un accord transmis à la CPPNI par une structure de Livre 2 traite de cette question. 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 événement 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'événement.

Trois autres accords transmis abordent la thématique de la journée de solidarité dont deux qui prévoient que la journée de solidarité est offerte aux salariés par l'entreprise.

## D/ Congés payés et autres congés

Durant l'année 2022, la CPPNI a reçu dix accords traitant de la question des congés payés et autres congés conclus dans des structures de Livre 2 et 3.

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

- ✓ Attribution par l'employeur de jours de congés supplémentaires ;
- ✓ Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement ;
- ✓ Organisation des dons de congés.
- ✓ Organisation de la période de référence et prise des congés.

### **► 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 six accords prévoient des dispositions relatives à l'octroi de jours de congés supplémentaires et congés liés à la parentalité.

Une mutuelle de Livre 2 prévoit au sein de son accord diverses mesures plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles en matière d'accompagnement de la grossesse et de la parentalité mais aussi concernant ses alternants, ses stagiaires ou ses salariés en situation de handicap.

A titre d'illustration, elle prévoit d'offrir 50 % des jours de fermeture annuelle de la structure à ses alternants et 100 % à ses stagiaires. Elle fait également bénéficier ses salariés en situation de handicap de trois jours de congés spéciaux rémunérés.

En matière d'accompagnement de la grossesse, elle accorde notamment un congé supplémentaire de deux demi-journées pour permettre aux collaborateurs d'assister à d'autres examens médicaux ou aux cours de préparation à l'accouchement.

En matière d'accompagnement de la parentalité, elle augmente notamment le nombre de jours de congés enfants malade en accordant, sans condition d'ancienneté, pour les enfants de moins de 16 ans, une journée supplémentaire rémunérée pour les salariés ayant au moins deux enfants à charge et deux journées supplémentaires pour ceux ayant au moins trois enfants à charge.

Par ailleurs, elle majore le crédit d'heures hospitalisation. Elle accorde également à ses salariés, toujours sans condition d'ancienneté, un congé supplémentaire de sept jours ouvrés pour les parents jusqu'aux deux ans révolus de leur enfant.

Il est également intéressant de noter que plusieurs structures de Livre 2 et de Livre 3 prévoient d'octroyer à leurs salariés deux jours de congés supplémentaires par année civile à l'occasion des ponts. Certaines prévoient aussi d'augmenter le nombre de jours pour événements familiaux en accordant notamment à titre d'exemples deux jours pour le mariage d'un enfant, un jour pour le mariage d'un frère ou d'une sœur ou encore dix jours en cas de décès d'un enfant ou du conjoint. Elles prévoient également d'accorder des jours de congés supplémentaires aux salariés pour se rendre à des cérémonies (mariage et décès) en fonction du lieu de l'évènement, ainsi qu'un jour de congé déménagement dans la limite d'une demande tous les trois ans.

Une autre structure de Livre 2 prévoit quant à elle l'octroi d'un congé ancienneté à partir de deux ans de présence effective.

### **► Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement**

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

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

En 2022, la CPPNI a reçu deux accords sur la renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement. Ils ont été conclus dans une structure de Livre 2 et de Livre 3.

### **► 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 ainsi que par la loi 2020-692 du 08 juin 2020 aux parents d'un enfant décédé.

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 3 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 être donateurs et ceux pouvant bénéficier du don, les principes d'anonymat et de gratuité, les modalités de bénéfice du don, ainsi les modalités de mise en œuvre du don etc.

### **► Organisation de la période de référence et de la prise des congés**

Selon les dispositions des articles L.3141-10 et L.3141-15 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut fixer la période de référence pour l'acquisition des congés payés ainsi que la période de prise des congés payés.

La Convention collective de la Mutualité prévoit d'une part que la période de référence est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, et d'autre part, que la période normale des congés annuels est fixée en principe du 1er 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.

Une mutuelle de Livre 3 prévoit dans son accord de modifier les dates de la période de référence pour les faire coïncider avec l'année civile.

Dans une structure de Livre 2, l'accord conclu prévoit d'étendre la période de prise des congés payés afin qu'elle se situe du 1er mai de l'année en cours jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

### **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 2022, six accords transmis à la CPPNI par des structures relevant du Livre 2 et du Livre 3 concernent le compte épargne-temps.

### **► Bénéficiaires**

Des structures de Livre 2 et de Livre 3 prévoient la mise en place du compte épargne-temps au bénéfice des salarié-e-s disposant d'une ancienneté minimale de 6 mois. Un autre accord,

conclu au sein d'une structure de Livre 2, prévoit quant à lui l'ouverture du CET aux salariés sans condition d'ancienneté.

### **► 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, par le plan d'épargne d'entreprise et ou par l'intéressement ou encore par des primes individuelles et indemnité de départ en retraite pour les salariés de plus de 55 ans.

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

Il est possible de relever qu'au sein des différents accords relatifs au CET transmis à la CPPNI en 2022, 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 sans solde ou 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, la période de formation en dehors du temps de travail ou encore le passage à temps partiel. 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 intéressant de relever la possibilité ouverte aux salariés d'utiliser les droits affectés sur le CET pour se constituer une épargne en vue notamment de la retraite (utilisation des droits affectés afin d'alimenter le PEE et le PERECOL, de financer des prestations de retraite supplémentaires collectives et obligatoires ou encore de racheter des cotisations d'assurance vieillesse).

Par ailleurs, au sein d'une structure de Livre 2, l'accord collectif prévoit la possibilité pour les salariés qui le souhaitent, de manière exceptionnelle dans un délai imparti et dans certaines limites, de monétiser immédiatement leurs droits issus de leur CET.

### **► Abondement de l'employeur**

En 2022, un seul accord transmis à la CPPNI, conclu au sein d'une structure de Livre 2, prévoit un abondement de l'employeur. Les signataires ont convenu d'un abondement de 5 jours de repos pour des salariés dont la date de départ en retraite est proche et qui utilisent ces jours dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.

**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.**

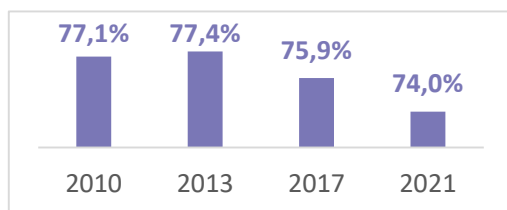
# Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

## 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.

### ► Vers plus de mixité dans les effectifs ?

#### Evolution du taux de femmes parmi les effectifs en Mutualité



Bien que la branche Mutualité soit reconnue comme une branche non mixte avec **74% de femmes** parmi ses effectifs, la part des hommes en Mutualité progresse. Elle est de **26% en 2021** contre 23% en 2010.

L'un des facteurs expliquant cette progression est notamment le développement de famille de métiers dans lesquelles les hommes sont surreprésentés (systèmes d'information, gestion des risques, actuariat...).

#### Différenciation selon la nature des activités

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.

### ► Représentation des femmes parmi les populations en CDI et CDD

Bien que le taux de femmes en CDI soit proportionnel à leur répartition dans les effectifs, les femmes sont plus représentées parmi les CDD :

- ✓ **74% des effectifs en CDI sont des femmes ;**
- ✓ 81% des effectifs en CDD sont composés de femmes.

### ► Un recours au temps partiel en recul

Dans l'accord égalité professionnelle femmes-hommes du 5 février 2021, « les partenaires sociaux invitent les organismes mutualistes à penser leur organisation globale (notamment au sein des démarches GPEC), en vue de limiter au maximum le recours au travail à temps partiel. »

En 2021, 89% des salariés sont à temps plein. On observe un recul des effectifs à temps partiels par genre par rapport à 2020, en effet, **87% des femmes sont à temps plein** (soit +2 points) et 97% des hommes sont à temps plein (soit +1 point).

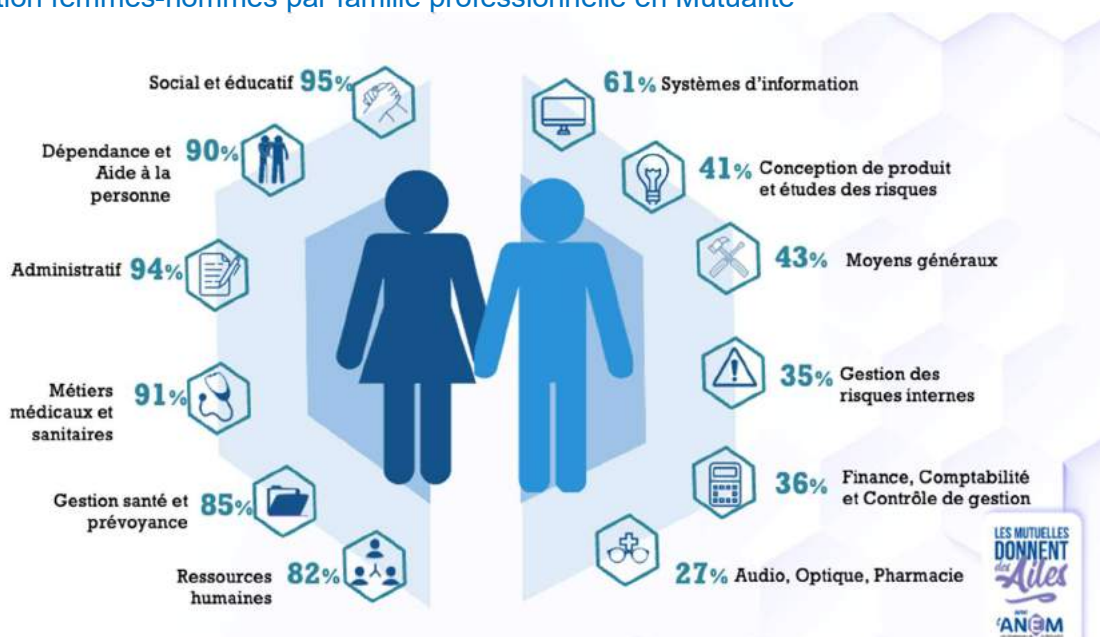
Par ailleurs, le taux de femmes à temps partiel en 2021, soit 13%, enregistre un recul de 4 points par rapport à 2010. Le taux d'hommes à temps partiel est de 3% et reste stable depuis 2010.

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).

### ► Besoin de plus de mixité sur les métiers du soin mais aussi sur les métiers dits « techniques »

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche Mutualité invite les organismes mutualistes à suivre un certain nombre de bonnes pratiques lors des recrutements et notamment le fait de « tenir un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et recrutements effectués dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles. » Cet état des lieux doit servir de base à une réflexion sur les représentations et améliorations éventuelles pour favoriser la mixité professionnelle.

#### Répartition femmes-hommes par famille professionnelle en Mutualité



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>1</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 néanmoins, au fil des années, une proportion de femmes plus importantes dans leurs effectifs. Depuis 2018, les familles de métiers précitées ont vu la part des femmes s'accroître de 5 points en moyenne.

### ► Progression du nombre d'hommes parmi les recrutements

Les statistiques de la branche démontrent que la part des hommes dans les embauches progresse : **en 2021, elle est de 26%, soit 7 points de plus par rapport à 2010.**

### ► Progression des femmes parmi les classes cadres

Les partenaires sociaux demandent aux organismes mutualistes, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, de supprimer tous les écarts injustifiés constatés dans l'entreprise.



Dans les statistiques de la branche, 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>2</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).

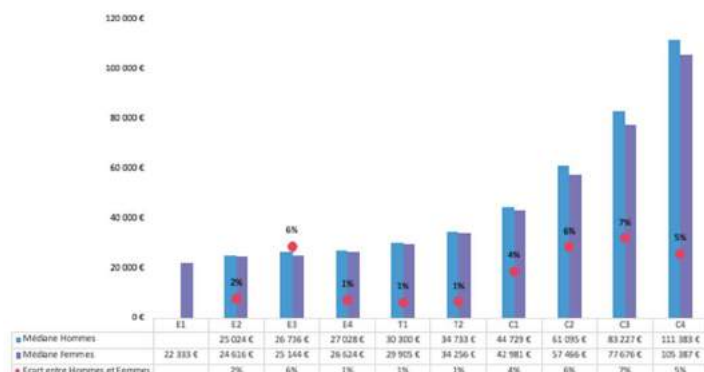
Par classification, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans les classes C1 (63%) et C2 (53%) et un peu plus de la moitié des effectifs dans les classes C3 (51%), C4 (41%) et D (47%). Ainsi, numériquement, on retrouve davantage de femmes en classe C1.

<sup>1</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047789?sommaire=6047805#titre-bloc-17>

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

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

Médiane par classe et par genre en Mutualité (données 2021)



A l'échelle de la branche, bien que les médianes de salaires augmentent chaque année, un écart entre ces médianes est constaté en faveur des hommes sur l'ensemble des classifications.

De manière stable depuis 2010, l'écart est néanmoins faible sur les catégories E4, T1 et T2 (1% d'écart en 2021). Or c'est sur ces classifications que se concentre la majeure partie des effectifs en Mutualité (54,5% des effectifs).

L'écart de rémunération est plus important sur les catégories cadres C1, C2 et C4 mais en diminution depuis 2010 (-1 point par classification). Sur la catégorie C3, l'écart reste stable.

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

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

- ✓ une mesure annuelle de la répartition des effectifs femmes-hommes par classification ;
- ✓ un rapport de situation comparée présentant les indicateurs femmes-hommes (cf. analyse ci-dessus) ;
- ✓ des engagements pris dans l'accord égalité professionnelle femmes-hommes signé le 5 février 2021.

Par ailleurs, le projet de modernisation de la CCN comportant une révision des classifications est inscrit dans l'agenda des partenaires sociaux de la branche Mutualité.

## C/ Bilan de l'action de branche en faveur de la mixité des emplois et du développement des parcours professionnels

### ► Suivi de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le 5 février 2021 la branche Mutualité s'est dotée d'un nouvel accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. Aux termes de cet accord, la branche Mutualité a pris plusieurs engagements parmi lesquels :

- ✓ Proposer un minimum de deux formations par an, financées grâce aux fonds mutualisés de la contribution conventionnelle, à destination du management, des RH et des salariés sur des thématiques relatives à l'égalité professionnelle.
- ✓ 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.
- ✓ Développer 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 permettra de soutenir les actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.
- ✓ Intégrer dans les travaux paritaires la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.
- ✓ Communiquer sur les métiers, les formations, les qualifications et les parcours professionnels.

Tableau de bord de suivi de l'accord Égalité professionnelle en 2022	
Actions	Commentaires
Actions de formation en faveur de l'égalité professionnelle	Quatre sessions de formation ont été programmées dans le catalogue de formation 2022 sur les deux thématiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• « Les enjeux de la Diversité »</li> <li>• « La lutte contre le harcèlement sexuel et la prévention des comportements sexistes ».</li> </ul>
Indicateurs du Bilan social 2022	Le renseignement des indicateurs relatifs à la mixité des métiers et au suivi des parcours professionnels femmes-hommes est réalisé dans le cadre du bilan social annuel de la branche Mutualité. Synthèse disponible ici : <a href="https://extranet.anem-mutualite.fr/article/2255">https://extranet.anem-mutualite.fr/article/2255</a>
Communication sur les parcours professionnels et les passerelles métiers	Le projet OEMM facilitant la mise en avant des passerelles métiers et perspectives de carrière s'est conclu fin 2022. Il est disponible ici : <a href="https://www.anem-mutualite.fr/metiers/">https://www.anem-mutualite.fr/metiers/</a>
Développement d'une page sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides et documents de références	Consultez la page ici : <a href="https://www.anem-mutualite.fr/ressources-egalite-professionnelle-femmes-hommes/">https://www.anem-mutualite.fr/ressources-egalite-professionnelle-femmes-hommes/</a>
Abondements CPF	La politique d'abondement CPF de la branche Mutualité s'appuie sur plusieurs axes en adéquation avec les engagements de la branche, et notamment celui de <b>favoriser la mixité des métiers et l'inclusion</b> . Les abondements CPF accompagnent les projets de certification qui rééquilibrent la mixité femmes-hommes dans les filières où les statistiques genrées sont déséquilibrées. Par exemple : les métiers des systèmes

d'information pour les femmes, les métiers de la petite enfance pour les hommes...

## ► Communication sur les parcours professionnels et les passerelles métiers

Afin de favoriser la mixité des emplois, l'accord égalité professionnelle prévoit que « la branche s'engage 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. »

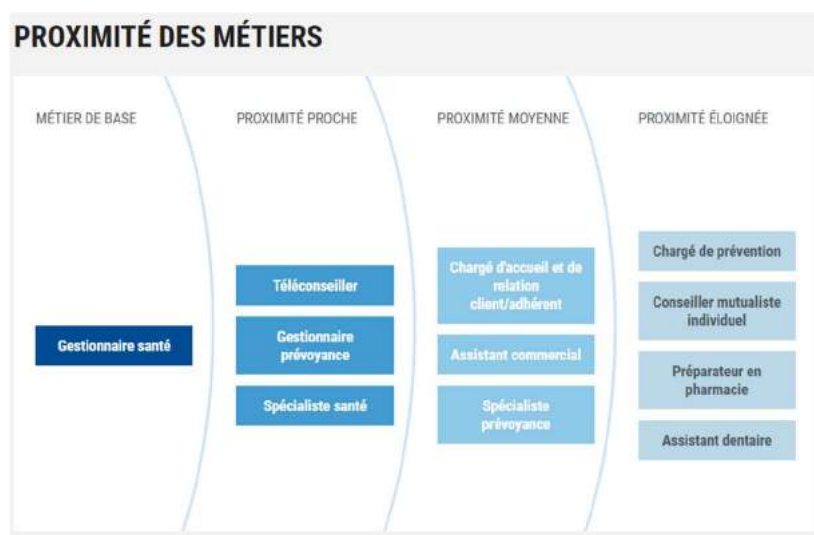
Après un premier cycle d'études prospectives, l'Observatoire a ainsi consacré les travaux 2021 et 2022 à la mise à jour du référentiel des métiers de la branche Mutualité avec pour objectif de **donner une visibilité accrue sur les activités et compétences** ainsi que sur les **passerelles et mobilités possibles** entre les métiers.

Les fiches-métiers et la base de données compétences sont désormais intégrées dans un outil digital accessible à tous sur le site de l'ANEM. Le référentiel des métiers de la Mutualité a vocation à s'adresser aux mutuelles, acteurs RH, salariés et candidats ainsi qu'aux acteurs de l'emploi (Apec, Pôle emploi, Cap emploi, Opérateurs de Conseil en évolution professionnelle...) et partenaires de l'économie sociale et solidaire.

### Présentation de passerelles métiers

Chaque fiche indique les activités du métier visé ainsi que les compétences réparties selon les 4 catégories définies. Sont également présentées différentes proximités avec d'autres métiers du référentiel selon 3 niveaux : proche, moyenne ou éloignée.

Exemple de passerelles pour le métier de Gestionnaire santé (85 % de femmes) :



### Comparaison entre métiers

Outre la mise en lumière des proximités de métiers, l'outil digital permet de comparer deux fiches entre elles afin de visualiser les compétences communes pouvant servir d'appui à une mobilité et les compétences à acquérir.

Exemple de comparaison :

Vous avez sélectionné : Gestionnaire santé et Conseiller mutualiste individuel

**GESTIONNAIRE SANTÉ**

- Les métiers de la protection sociale, de la santé et de la prévoyance
- Famille de la relation à l'adhérent et la gestion des prestations

**CONSEILLER MUTUALISTE INDIVIDUEL**

- Les métiers de la protection sociale, de la santé et de la prévoyance
- Famille développement commercial

Les compétences communes aux deux métiers apparaissent en surbrillance afin de visualiser la nature de la passerelle et les compétences restant à acquérir.

**COMPÉTENCES RELATIONNELLES**

- Gérer une relation client multicanale en maîtrisant l'adéquation canal / interlocuteur / message
- Analyser une situation (individuelle ou collective) pour proposer les réponses adaptées
- Adapter sa posture et sa communication à différents profils d'interlocuteurs
- Mettre en valeur les produits et services de sa mutuelle auprès des adhérents, des prospects et des partenaires

**COMPÉTENCES RELATIONNELLES**

- Mettre en valeur les produits et services de sa mutuelle auprès des adhérents, des prospects et des partenaires
- Analyser une situation (individuelle ou collective) pour proposer les réponses adaptées
- Gérer les situations difficiles et/ou conflictuelles
- Adapter sa posture et sa communication à différents profils d'interlocuteurs

Le référentiel des métiers est accessible ici : <https://www.anem-mutualite.fr/metiers/>.

### ► **Participation aux travaux du Comité de filière « petite enfance »**

Installé fin 2021, le comité de filière « petite enfance » (CFPE) associe les représentants syndicaux et associatifs des professionnels des modes d'accueil du jeune enfant avec pour objectif principal d'améliorer l'attractivité de la filière. Parmi les axes de travail : parcours professionnels, qualité de vie au travail, promotion des métiers, adaptation des formations et rémunérations. Pour mémoire en Mutualité, la filière est composée de 95% de femmes. Le programme de travail 2022 auquel a participé l'ANEM et des représentants salariés de la branche Mutualité est disponible sur le site du ministère des Solidarités et des Familles [ici](#).

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

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 salariés de développer leurs compétences. À ce titre, il est convenu qu'un travail sera également conduit pour mettre en place un parcours à destination des Managers de proximité.

### ► **Les statistiques relatives aux parcours CQP**

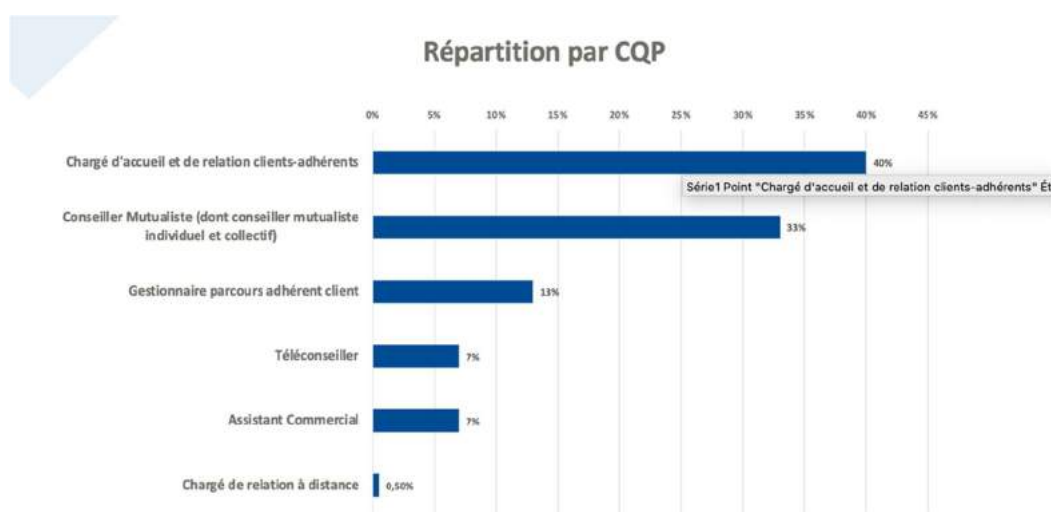
Plus de 1886 collaborateurs se sont inscrits dans la démarche de certification professionnelle de la branche Mutualité depuis 2005. Avec un **taux de réussite de 98%**, la branche Mutualité

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.

### ► La création d'un parcours certifiant « Manager de la Mutualité »

La formalisation d'un cahier des charges relatif aux travaux sur le parcours certifiant à destination des managers de proximité en Mutualité s'est déroulée en 2022. Parmi les besoins exprimés :

- ✓ Analyser les pratiques managériales actuelles des mutuelles et les conséquences concrètes des évolutions du secteur mutualiste sur la fonction managériale ;
- ✓ Analyser l'opportunité de créer un parcours certifiant propre à la branche ;
- ✓ Identifier les modalités de création de ce parcours.

Dans un premier temps, la réalisation d'une étude d'opportunité, conforme aux attentes de France compétences, doit permettre de clarifier le projet (objectifs et finalité de la certification)

et d'identifier les scénarios possibles : création d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique ou partenariat avec un autre organisme sur une certification existante...

## E/ Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir 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. La branche Mutualité s'engage notamment 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 ».

### Présentation de la page de ressources accessible à tous



L'année 2022 a permis la conception d'une page de ressources sur le site de l'ANEM, consultable [en cliquant ici](#). Elle met en valeur **deux leviers d'actions spécifiques à la branche**, à savoir le catalogue de formation, qui a notamment vocation à accompagner le changement, et le Fonds de solidarité #AFondSolidaires, qui peut être

utilement mobilisé pour informer ou sensibiliser ses salariés aux différentes thématiques liées à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

La page est constituée de 6 chapitres :

- ✓ Leviers d'action spécifiques à la branche Mutualité
- ✓ Guides, kits et fiches pratiques
- ✓ Rapports et études
- ✓ Ressources en ligne
- ✓ Victime ou témoin : que faire ?
- ✓ Outils de communication

Au total, plus d'une douzaine de guides, rapports et études sont disponibles directement au téléchargement sur le site de l'ANEM et des liens redirigent vers d'autres sites de ressources en ligne. Les initiatives de l'ESS ont été mises en avant à travers les guides de l'Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire (UDES) et le réseau des femmes en Mutualité, MutElles, créé par la Mutualité Française.