



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

Année 2023



Table des matières

Bilan des accords collectifs d'entreprise	2
A/ Durée du travail, répartition et aménagement des horaires.....	2
▶ Travail effectif.....	2
▶ Astreintes	2
▶ Equivalences.....	2
▶ Temps de pause	3
▶ Durée quotidienne maximale.....	3
▶ Durées hebdomadaires maximales	3
▶ Durée légale et heures supplémentaires	4
▶ Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.....	4
▶ Horaires individualisés et récupération des heures perdues.....	5
▶ Conventions de forfait	5
▶ Travail de nuit	6
▶ Travail à temps partiel.....	6
▶ Travail intermittent.....	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
▶ Renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement.....	8
E/ Compte épargne-temps (CET).....	9
▶ Bénéficiaires	9
▶ Alimentation du CET	9
▶ Utilisation pour financer un congé	10
▶ Monétisation des droits par le-a salarié-e et constitution d'une épargne.....	10
▶ Abondement de l'employeur.....	10
Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	11
A/ Synthèse des indicateurs issus du bilan de situation comparée femmes-hommes de la branche Mutualité	11
1. Vers plus de mixité dans les effectifs ?.....	11
2. Représentation des femmes parmi les populations en CDI et CDD.....	11
3. Un recours au temps partiel en recul.....	12
4. Besoin de plus de mixité sur les métiers du soin mais aussi sur les métiers dits « techniques »	12
5. Progression du nombre d'hommes parmi les recrutements.....	13

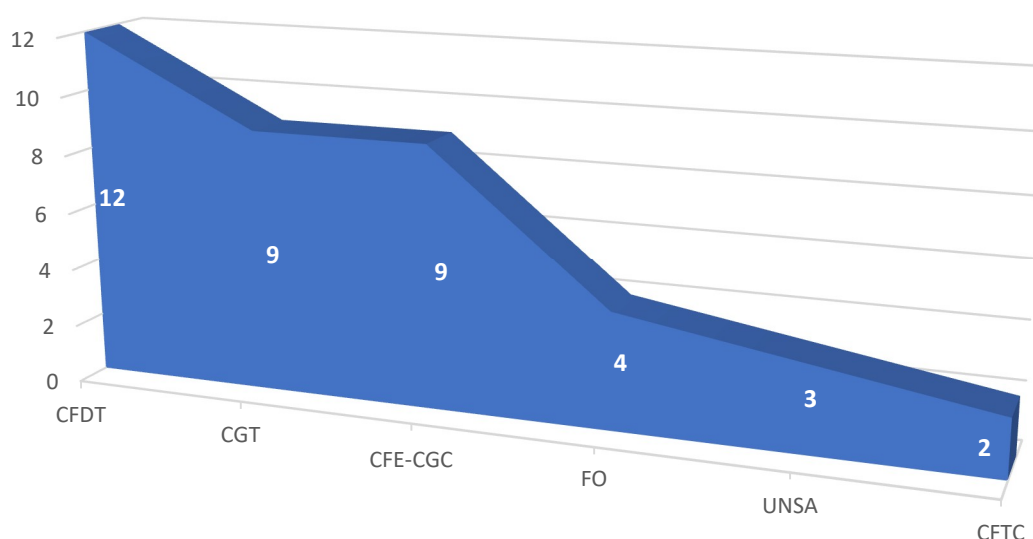
6.	Progression des femmes parmi les classes cadres	13
7.	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes.....	14
B/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière de classifications.....		14
C/ Bilan de l'action de branche en faveur de la mixité des emplois et du développement des parcours professionnels		15
1.	Suivi de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle femmes-hommes	15
2.	Participation aux travaux du Comité de filière « petite enfance »	16
3.	Une nouvelle étude prospective : « Les métiers de la Mutualité à horizon 2032 ».	16
4.	Les abondements CPF de la branche étendus en 2023.....	16
5.	Signature d'un partenariat avec l'Association Transition Pro Ile de France	17
6.	Projet de développement d'un conseil en évolution professionnelle dédié à la branche Mutualité.....	17
D/ Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle en matière d'établissements des certificats de qualification professionnelle		18
E/ Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....		19

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 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 20 accords d'entreprise transmis à la CPPNI en 2023



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 2023, cette thématique n'a pas fait l'objet de dispositions dans les accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité.

▶ 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 2023, la CPPNI de la branche Mutualité n'a reçu aucun 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 2023 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.

Aucun accord collectif d'entreprise communiqué à la CPPNI de la branche Mutualité au cours de l'année 2023 ne concerne cette thématique.

► 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 2023, cette thématique a été mentionnée dans un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité qui rappelle 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 2023, cette thématique a été mentionnée dans un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI de la branche Mutualité, conclu dans une structure du Livre II et ne prévoyant 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 2023, un accord d'entreprise concerne cette thématique.

Il a été conclu par une structure de Livre III et prévoit - au titre de l'exercice 2023- un paiement anticipé des heures supplémentaires tous les mois, en lieu et place du paiement annuel prévu en fin de période de référence par l'accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

► 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 2023 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.

A titre d'exemple, l'un des accords transmis par une structure de Livre II prévoit une durée hebdomadaire de 37h avec l'octroi de 13 jours de RTT par an.

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 37 heures sur 5

jours avec octroi de 11 jours de RTT ou bien une durée hebdomadaire de 38 heures et 12 minutes avec octroi de 18 jours de RTT ou enfin une durée hebdomadaire de 35 heures.

Un autre accord transmis par une structure de Livre III prévoit un aménagement de la durée du travail sur une période de 4 semaines consécutives (qui n'est pas applicable aux salariés à temps partiel ou au forfait annuel en jours).

Enfin un quatrième accord à durée déterminée prévoit, à titre exceptionnel un volume horaire moins important pour la période de référence à laquelle il s'applique : 18 heures en moins sur l'année (volume habituel 1600 heures par an) en raison du calendrier des jours fériés.

► **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 2023, que 7 d'entre eux traitent de la thématique des horaires individualisés (structures relevant du Livre II). 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 prévoit une limite de 3h par semaine pour le débit/crédit. Il prévoit également la particularité d'opter pour la journée continue de 6h sans pause déjeuner (à l'exception des services RH et comptabilité).

Un autre accord prévoit, quant à lui, une limite de 5h par semaine pour le débit/crédit.

Sinon parmi les autres accords transmis relatifs aux horaires individualisés, deux autres prévoient des dispositions s'écartant de celles habituellement prévues :

- Un accord organise le maintien d'un dispositif d'horaires d'individualisés postérieurement à une fusion ;
- Il est également intéressant de mettre en avant un accord permettant l'aménagement des horaires des salariés en situation d'aidance.

► **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 2023, deux d'entre eux concerne les conventions de forfait.

Celui conclut dans une structure de Livre III détaille les modalités de mise en œuvre d'un forfait annuel en jours, fixé à 218 jours travaillés et permet explicitement la possibilité de prévoir un forfait-jours réduit. En outre, cet accord prévoit plusieurs entretiens par période de référence afin d'assurer le suivi de la charge de travail.

Le second conclut dans une structure de Livre II, prévoit deux forfaits, l'un à 214 jours annuels pour les salariés classés C1 et C2 ainsi qu'un, fixé à 216 jours annuels pour les salariés classés C3 et C4.

► 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 au cours de l'année 2023 ne concerne 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.

Un accord collectif d'entreprise transmis à la CPPNI, par une structure de Livre III, de la branche Mutualité au cours de l'année 2023 traite notamment de cette thématique : il prévoit - au titre de l'exercice 2023- un paiement anticipé des heures complémentaires tous les mois en lieu et place du paiement annuel prévu en fin de période de référence par l'accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Un autre accord transmis par une structure de Livre II prévoit le passage à temps partiel comme modalité d'aménagement de fin de carrière. En effet, l'accord collectif prévoit l'acceptation de toute demande de réduction de temps de travail d'un salarié de 55 ans ou plus (un salarié manager ne pouvant passer en dessous de 80%). De même, l'accord prévoit le maintien des cotisations retraites sur la base d'un temps plein pour les salariés de 60 ans ou plus passant à 80% d'un temps plein.

Un dernier conclu dans une structure de Livre II organise le temps partiel aménagé sur l'année.

► 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 2023 ne concernent pas cette thématique.

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 2023, la CPPNI de la branche Mutualité n'a reçu aucun accord traitant du repos quotidien.

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 2023, un accord transmis à la CPPNI par une structure de Livre III traite de cette question. Il est notamment prévu le versement, aux salarié-e-s qui assurent la continuité du service, d'une contrepartie financière forfaitaire par nombre d'heures travaillées le jour férié. Il est également prévu l'octroi de jours de congés payés supplémentaires pour les salariés qui ont travaillé lors de jours fériés au cours de la période de référence. A titre d'illustration si le salarié a travaillé entre 1 ou 2 jours fériés alors il aura 1 jour de congé payé supplémentaire. Si ce dernier a travaillé 5 jours fériés et plus alors il aura 3 jours de congés payés supplémentaires.

D/ Congés payés et autres congés

Durant l'année 2023, la CPPNI a reçu six accords traitant de la question des congés payés et autres congés conclus dans des structures de Livre 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.

► 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 II prévoit au sein de son accord diverses mesures plus favorables que les dispositions légales ou conventionnelles d'accompagnement de la parentalité. Le congé paternité / second parent est allongé par rapport à la durée légale pour atteindre une durée totale de 5 semaines calendaires. Il est également prévu l'octroi de 2 heures d'absence rémunérées pour la rentrée scolaire de la maternelle jusqu'à la 6ème. Le congé parental d'éducation est également assimilé à du temps de travail effectif pour l'ancienneté.

Une mutuelle de Livre III prévoit quant à elle l'octroi de jours de congé ancienneté de la manière suivante : 1 jour après 5 ans d'ancienneté, 2 jours après 10 ans d'ancienneté, 3 jours après 15 ans d'ancienneté, 4 jours après 20 ans d'ancienneté et 5 jours après 30 ans d'ancienneté. Il est également intéressant de noter que pour les salariés travaillant au sein d'établissement accueillant de jeunes enfants, ces derniers bénéficient de 5 jours de congés supplémentaires dès lors qu'ils sont présents sur toute la période d'acquisition et que les 5 semaines légales sont imposées de manière unilatérale par l'employeur.

Il est également intéressant de noter qu'une autre structure de Livre II prévoit l'octroi de congés supplémentaires pour les séniors. Le salarié pourra prétendre à 1 jour de congé supplémentaire à compter de son 60ème anniversaire et de 2 jours à partir de 62 ans.

► 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 2023, la CPPNI n'a reçu aucun accord sur la renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement.

► 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.

Il est intéressant de relever que deux accords organisent le don de jours.

Au sein de ces deux accords conclus au sein de structure de Livre II, des abondements de l'organisme mutualiste sont prévu afin d'encourager les dons.

Au sein de la première structure, cet abondement s'effectue à hauteur de 50% du nombre de jours donnés par l'ensemble des salariés dans la limite du solde du nombre de jours fixé au sein de l'accord. Au sein de la seconde structure, un abondement de l'employeur des dons de jours de repos est prévu à hauteur de 10% par salarié aidant dans la limite de 5 jours. Cet accord prévoit également un abondement par l'employeur des allocations journalières.

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 2023, neuf accords transmis à la CPPNI par des structures relevant du Livre II et du Livre III concernent le compte épargne-temps.

► Bénéficiaires

Des structures de Livre II et de Livre III prévoient la mise en place du compte épargne-temps au bénéfice des salarié-e-s disposant d'une ancienneté minimale de 1 an ou 6 mois pour certaines. Un autre accord, conclu au sein d'une structure de Livre II, 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 compensateur, 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 augmentations individuelles ou collectives, des primes individuelles, de la rémunération complémentaire.

Dans une structure de Livre II, il est prévu une alimentation spécifique pour les salariés seniors de 55 ans et plus. Ils ont la possibilité d'alimenter le CET avec leur rémunération jusqu'à 1,5 mois de salaire annuel brut fixe par an, en trois versements maximums.

► Utilisation pour financer un congé

Il est possible de relever qu'au sein des différents accords relatifs au CET transmis à la CPPNI en 2023, 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, congé pour convenance personnelle, congé enfant malade. 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, le congé formation ou encore le passage à temps partiel.

Dans une structure de Livre II, il est également prévu de permettre l'utilisation du CET afin de financer le don de jours de repos pour un autre salarié.

► 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 financer le rachat des cotisations assurance vieillesse ou pour avoir un complément de rémunération dans les cas légalement prévus (mariage ou pacs, naissance ou adoption, divorce, achat ou travaux de la résidence principale etc....)

Par ailleurs, au sein d'une structure de Livre III, 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 2023, aucun accord transmis à la CPPNI, ne prévoit un abondement de l'employeur.

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.**

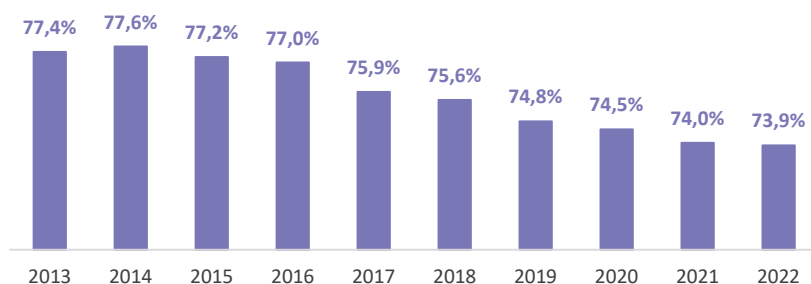
Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 2013 à 2022.

1. 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 près de **74% de femmes** parmi ses effectifs, la part des hommes en Mutualité continue de progresser. Elle est passée de 22,6% en 2013 à 26,1% en 2022.

Les familles de métiers dans lesquelles les hommes sont les plus représentés sont : systèmes d'information, moyens généraux, conception de produits et étude des risques, actuariat et finance.

Différenciation selon la nature des activités

Les filières de la prévention et de la promotion de la santé enregistrent une part de femmes plus importante (84%), suivis par les filières du soin et de l'accompagnement (83%).

La filière des métiers support enregistre quant à elle une part plus importante d'hommes (37%), suivis par la filière de la protection sociale, santé-prévoyance (22%).

2. 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 ;**
- 78% des effectifs en CDD sont composés de femmes.

3. 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 2022, 88% des salariés sont à temps plein.

Les effectifs à temps partiels représentent 12 % des salariés et restent stables depuis 2019. Ce taux a pourtant connu une baisse entre 2013 et 2019 (- 5 points). Ce constat s'observe également chez les femmes : le nombre de femmes à temps partiel a chuté entre 2013 et 2019, passant de 19% à 14%, mais reste plutôt stable depuis **En 2022, 14% des femmes** sont à temps partiel.

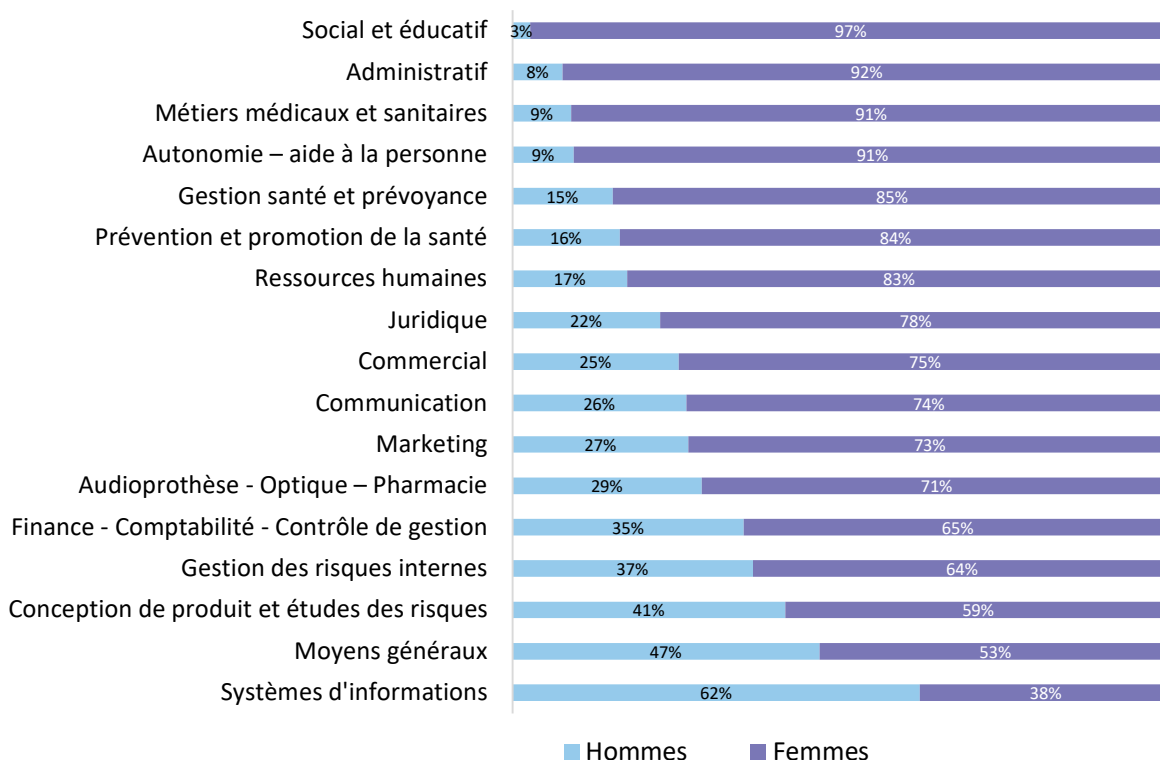
Le taux d'hommes à temps partiel est de 4% et reste plutôt stable depuis 2013.

Il est à noter qu'une part plus importante des hommes (12%) et des femmes (26%) sont à temps partiel au sein de la filière des métiers du soin et de l'accompagnement.

4. 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 (données 2022)



Les femmes sont surreprésentées dans certaines familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Social et éducatif » (97%), « Administratif » (92%), « Métiers médicaux et sanitaires » (91%), « Autonomie / Aide à la personne (91%) », « Gestion santé et Prévoyance » (85%).

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 filières paramédicales et sociales sont des femmes¹.

Les hommes représentent une part importante dans d'autres familles professionnelles, et notamment les familles de métiers : « Système d'information » (62%), « Moyens Généraux » (47%), « Conception de produits et études de risques » (41%), « Gestion des risques internes » (37%) et « Finance-Comptabilité-Contrôle de Gestion » (35%).

5. Progression du nombre d'hommes parmi les recrutements

Les statistiques de la branche démontrent que la part des hommes dans les embauches progresse : **en 2022, elle est de 26%, soit 7 points de plus par rapport à 2010.**

6. 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.



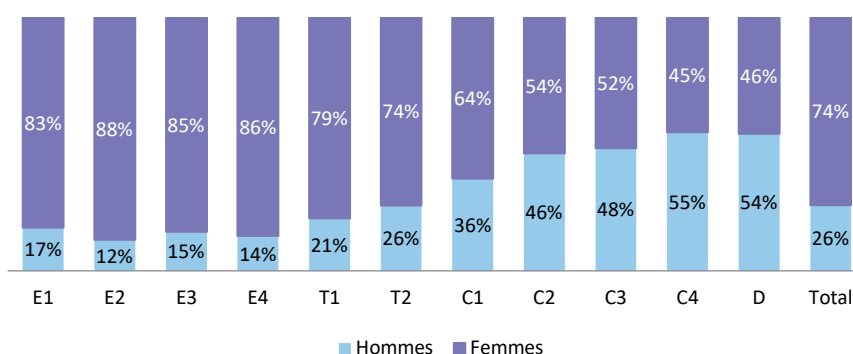
Dans les statistiques de la branche, le taux de femmes cadres ne cesse d'augmenter depuis 2010 (+4,6 points).

Le taux peut varier en fonction des activités et des compositions des familles de métiers, notamment entre :

- Livre 3 : 64,6% de femmes cadres,
- Livre 2 : 55,6% de femmes cadres,
- Livre 1 : 66,3 % de femmes cadres.

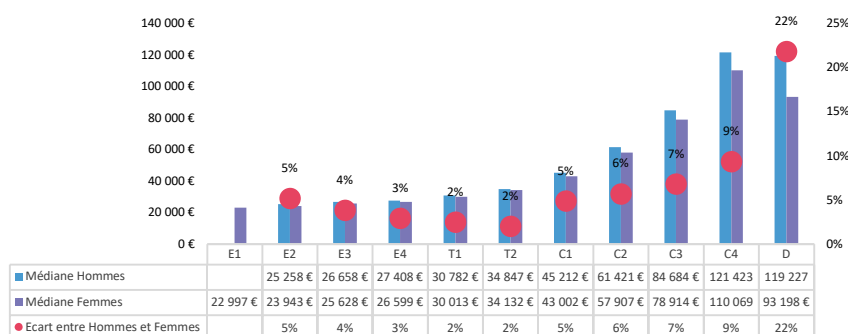
Par classification, les femmes représentent plus de la moitié des effectifs dans les classes C1 (64%), C2 (54%) et C3 (52%) et un peu moins de la moitié des effectifs dans les classes C4 (45%) et D (46,7%).

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



7. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Médiane par classe et par genre en Mutualité (données 2022)



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.

L'écart est néanmoins faible sur les catégories employés et techniciens, catégories sur lesquelles se concentre la majeure partie des effectifs en Mutualité (66% des effectifs).

L'écart de rémunération est plus important sur la catégorie cadre mais en diminution depuis 2013 sur les catégories C1 à C3.

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 :

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

3. 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

1. 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 2023	
Actions	Commentaires
Actions de formation en faveur de l'égalité professionnelle	Deux thématiques de formation ont été programmées dans le catalogue de formation 2023 : <ul style="list-style-type: none"> ● « Prévention des comportements sexistes et lutte contre le harcèlement sexuel » (6 sessions programmées) ; ● Recruter sans discriminer (5 sessions programmées).
Indicateurs du Bilan social 2023	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 : https://www.anem-mutualite.fr/etude/bilan-social-2023-de-la-branche-mutualite-et-cartographie-des-metiers/
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 : https://www.anem-mutualite.fr/metiers/
Développement d'une page sur le site de l'ANEM dédiée au partage d'outils, guides et documents de références	Consultez la page ici : https://www.anem-mutualite.fr/ressources-egalite-professionnelle-femmes-hommes/

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 favoriser la mixité des métiers et l'inclusion . 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...
-----------------	--

2. 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](#). Dans le prolongement des travaux du CFPE, la branche Mutualité a conclu le 11 juin 2024 un accord relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire dans les établissements d'accueil du jeune enfant.

3. Une nouvelle étude prospective : « Les métiers de la Mutualité à horizon 2032 »

L'OEMM est chargé d'éclairer les partenaires sociaux sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et de leur donner une connaissance objective sur les problématiques posées. Les travaux de l'Observatoire ont également vocation à accompagner les mutuelles dans leur gestion des emplois et des parcours professionnels.

Dans ce cadre, l'OEMM a débuté une nouvelle étude prospective sur la problématique « Quel modèle pour les mutuelles à horizon 2032 et comment préparer les métiers dès aujourd'hui ? »

L'étude se déroulera jusqu'en 2026 et aura pour principal objectif d'accompagner les parcours professionnels des salariés dans un contexte de transition des compétences et d'évolutions croissantes et accélérées du secteur mutualiste (transition numérique, IA, RSE, mouvements de concentration et d'alliances, nouveaux modes d'apprentissage, etc).

Elle contribuera également à l'attractivité des métiers : les nouvelles publications de l'Observatoire démontreront que les mutuelles sont au coeur de l'innovation et recherchent des talents sur une diversité de fonctions clés pour leurs activités en embarquant un ensemble d'enjeux dont les transitions numériques, démographiques et écologiques.

Par ses constats et ses analyses, cette étude permettra de continuer à développer des actions visant à favoriser la mixité au sein des métiers de la branche Mutualité.

4. Les abondements CPF de la branche étendus en 2023

En 2023, la liste des certifications éligibles aux abondements du CPF s'est étendue, passant de 200 à plus de 2000 certifications.

Cette action vise à faciliter l'accès et le financement de la formation professionnelle à destination des salariés de la branche (notamment celles inscrites au RNCP et au RS), mais également à **favoriser la mixité des métiers**.

En élargissant les certifications éligibles, la branche espère favoriser davantage la mixité dans les métiers où les statistiques genrées sont déséquilibrées.

5. Signature d'un partenariat avec l'Association Transition Pro Ile de France

En 2023, la branche Mutualité a signé un partenariat avec Transition pro Ile de France dans le but de fluidifier le parcours des salariés en reconversion/transition professionnelle relevant du périmètre de la branche et faire en sorte de mieux les amener à réaliser leur projet.

La convention de partenariat porte notamment sur les actions suivantes :

- Faciliter la prise en charge des parcours de formation pluriannuels des salariés de la branche, en reconversion ou en transition professionnelle et leur accomplissement, jusqu'au terme dans une logique de sécurisation des projets. Ce partenariat vise un co-financement par la branche Mutualité, après validation du dossier par Transition Pro IDF
- Informer sur le dispositif Projet de Transition Professionnelle (PTP), le dispositif Transitions Collectives (TRANSCO) et la certification CLEA.
- Mettre en place des actions communes autour de la promotion et de l'attractivité des métiers en tension.
- Proposer des solutions de recrutement en organisant la mise en relation entre les bénéficiaires PTP/TRANSCO et les entreprises du périmètre de la branche Mutualité.

Ce partenariat vient renforcer les actions mises en place en faveur de la mixité au sein de la branche. En effet, parmi les mobilités professionnelles observées en 2022, 73% d'entre elles concernaient des femmes.

6. Projet de développement d'un conseil en évolution professionnelle dédié à la branche Mutualité

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche Mutualité a travaillé en 2023, sur la mise en place d'une prestation d'accompagnement et de conseil réservée aux salariés de la branche Mutualité.

Ce dispositif innovant vise à faire face aux évolutions importantes du secteur mutualiste et à accompagner l'évolution professionnelle de ses salariés.

Dénommée Cap Mut, cette prestation est accessible gratuitement aux salariés de la branche, depuis le 1^{er} janvier 2024. Elle est financée sur les fonds de la contribution conventionnelle de la formation.

Depuis sa mise en place, 85 personnes ont bénéficié d'un accompagnement ou sont en cours d'accompagnement, dont 82% sont des femmes

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.

1. Les statistiques relatives aux parcours CQP

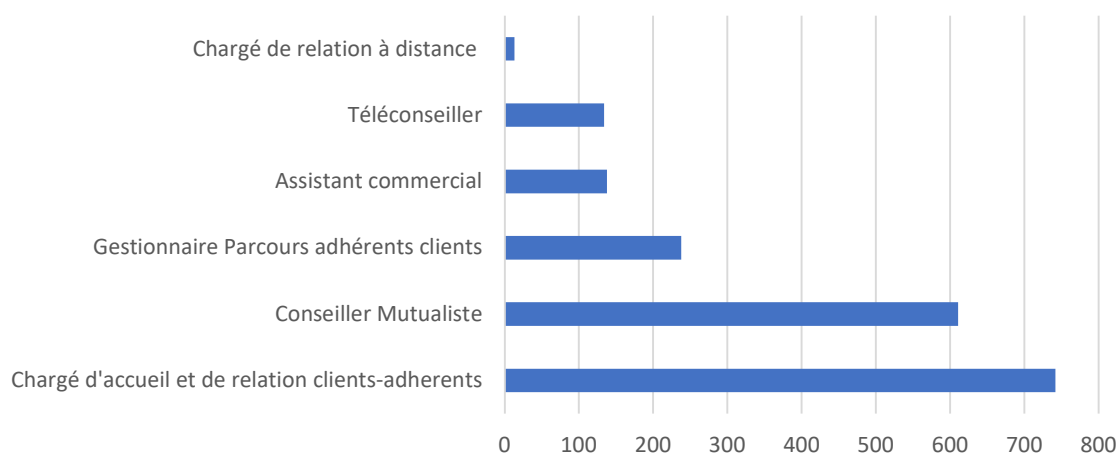
Plus de 1898 collaborateurs se sont inscrits dans la démarche de certification professionnelle de la branche Mutualité depuis 2005, avec un **taux de réussite de plus de 96%** par an. Parmi les candidats, près de **85 % sont des femmes**.

Sept parcours CQP sont accessibles par la voie formative. Certains d'entre eux, inscrits au RNCP, sont également accessibles via 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.

Répartition par CQP



2. La création d'un parcours certifiant « Manager de la Mutualité »

En 2023, les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont lancé un projet de définition d'un parcours de formation certifiant spécifique en direction des managers de la Mutualité.

Ce parcours a été élaboré en partenariat avec l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Il vise l'obtention de 2 blocs de compétences de la licence professionnelle "Responsable mutualiste" avec un contenu adapté aux enjeux du secteur et à la culture mutualistes :

- Bloc 1 : La culture Mutualiste du manager
- Bloc 2 : Être un manager Mutualiste (le management appliqué en Mutualité)

Le projet a abouti en 2024, avec une première promotion en septembre, constituée à plus de 91% de femmes.

Cette action s'inscrit donc dans l'accompagnement des femmes accédant à des fonctions d'encadrement.

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.