



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Rassemblement  
Militants

Secteur Mutualité

Du 04 au 06 octobre  
2022

# RASSEMBLEMENT MUTUALITE 4 au 6 octobre 2022

Fédération CFDT PSTE

## Bilan d'activité du secteur Mutualité 2018-2022

# Sommaire

I. La modernisation de la CNN .....	3
II. Egalité professionnelle Femmes/Hommes .....	6
III. La loi PACTE .....	7
1. Intéressement.....	7
2. Epargne salariale.....	8
3. Participation.....	8
IV. Complémentaire santé .....	9
V. La représentativité .....	10
VI. Les salaires .....	11
VII.Prévoyance et Haut degré de Solidarité (HDS).....	13
1. Fonds social : Haut degré de solidarité .....	13
2. CNPS Prévoyance .....	14
3. Révision de l'accord prévoyance et appel d'offre à lancer .....	15
VIII.Transposition du Ségur de la Santé/ Accords « Laforcade » .....	17
IX. Formation.....	18
1. Signature nouvel Accord de formation signé en juin 2021 .....	18
2. Politique d'abondement de branche sur les CPF.....	19
3. Le catalogue de formation .....	19
4. Le parcours d'intégration .....	19
5. Construction d'un référentiel métier dynamique .....	20
X. Handicap.....	21
XI. Le développement du secteur mutualité .....	22

# I. La modernisation de la CCN

Revenons un peu sur l'histoire de la Convention Collective Nationale (CCN).

La convention collective nationale signée en 2000 était la première CCN Mutualité mise en place dans la branche.

Avant, chaque organisme appliquait ce qui l'intéressait soit en se référant au texte du comité d'entente Mutualiste; soit en appliquant la CCN UCANSS, soit en négociant des accords locaux. La liste étant bien entendu, non exhaustive.

Il n'y avait donc pas de CCN opposable, pas de syndicat d'employeurs organisé et les salariés allaient rapidement se retrouver soumis aux garanties du code du travail.

Pour la CFDT et d'autres OS, l'enjeu était de mettre en place une CCN Mutualité protectrice et d'avoir un interlocuteur patronal unique.

Nous ne partions de rien et nous sommes arrivés à amener les employeurs à s'organiser.

De plus, les avantages sociaux non négligeables (prévoyance, contrat santé, congés supplémentaires, congés syndicaux) ont été inscrits dans le marbre de la CCN Mutualité en 2000.

Mais la suite, c'est-à-dire l'évolution des droits par l'enrichissement progressif des textes n'a pas fonctionné sur le chapitre des rémunérations et vingt ans d'échecs n'ont pas suffi.

2019, la chambre patronale est encline à discuter de la modernisation de la convention collective nationale.

Les discussions avec la chambre patronale prévoyaient au départ que nous devons revoir paritairement en profondeur la grille de classification de la CCN suivant la méthode proposée par le consultant.

Dès le départ, la CFDT a souhaité connaître le budget qui serait alloué en termes de masse salariale par les entreprises pour construire cette nouvelle classification.

Pour la CFDT, lorsque nous parlons de classification et de révision de la grille des salaires, nous devons parler du financement.

La délégation employeur a éludé la question en prétextant qu'une nouvelle grille ne pouvait qu'aboutir à des revalorisations salariales donc notre demande n'avait pas lieu d'être.

Or, à la fin des années 90, lors de la négociation de la CCN 2000, le discours était déjà le même.

Le raisonnement était le suivant : si la convention collective est bien appliquée, elle amènera inévitablement à des hausses de salaires.

L'argent n'étant pas à l'ordre du jour des employeurs, nous restons sur la classification.

Une dizaine de réunions ont eu lieu, toutes avec le même scénario réglé comme du papier à musique.

Dont acte, la CFDT signe l'accord de méthode en restant vigilant sur l'évolution de la situation.

S'en suit, les groupes de travaux avec le consultant.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives (OS) sont vent debout contre la méthode du consultant qui avance à son rythme en ergotant sur des détails et surtout sans retenir les propositions des OS.

Cette situation a embolisé les réunions.

L'objectif du consultant de créer un climat de confiance propice à un dialogue social de qualité recherchant la voix du compromis dans la transparence n'a pas été suivi d'effet. Les actes, eux, ont traduit le parti pris sans équivoque de la chambre patronale.

Début 2021, l'ANEM a annulé trois groupes de travail consécutifs à la suite de différents sujets de discord.

Le premier sujet porte sur les automatismes Expérience Professionnelle Acquisée et Progression Garantie (EPA/PG) que les employeurs souhaitent supprimer.

Jusqu'à présent, tous les 5 ans, les salariés n'ayant eu aucune augmentation individuelle bénéficient d'une revalorisation automatique grâce à ce dispositif.

En supprimant cette évolution automatique, les montants des salaires n'évolueraient plus. Il va de soi que toutes les organisations syndicales étaient mal disposées face à ce nouveau souhait patronal.

D'autre part, le secteur a sollicité une bilatérale pour que l'ANEM explicite un peu son projet.

En effet, la commission professionnelle a un peu de mal à comprendre où voulaient en venir les employeurs avec une ligne budgétaire inexistante.

Ils nous ont expliqué qu'ils voulaient remplacer la Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG) par une rémunération minimum annuelle (RMA) qui regrouperait l'ensemble des différents éléments de la rémunération.

En conséquence, nous avons bien compris que les salariés seront perdants sur toute la ligne.

La CFDT leur a rappelé une fois de plus que l'objectif était de rapprocher les salaires de la Mutualité de ce qui se fait sur le marché et qu'une stagnation des salaires encouragerait le départ des salariés à potentiel et pérenniserait le turnover.

Depuis cette affirmation prémonitoire, nous constatons des départs de salariés nombreux (démissions, ruptures conventionnelles...) et les remplacements qui tardent à se concrétiser.

Cette situation est préoccupante dans les entreprises conscientes des enjeux. Si l'ANEM reste campée sur son déni de réalité, les employeurs des entreprises adhérentes savent, eux, que la situation coûte de l'argent à l'entreprise et que l'urgence est d'arrêter cette hémorragie qui fragilise durablement nos organisations de travail.

C'est dans ce cadre que la rupture de dialogue social a eu lieu en CPPNI fin 2021 lorsqu'un point a été fait sur le sujet. Les employeurs allant même jusqu'à nier le climat pernicieux qui régnait dans les groupes de travail.

De ce fait, tous les travaux ont été suspendus ainsi que les instances de branche autre que la CPPNI. Cette situation est loin de nous convenir. Nous qui, à la CFDT, préconisons un dialogue social loyal et sincère, nous sommes loin de nos fondamentaux. Ce dossier est au point mort depuis des années.

Cependant, l'accord de méthode va s'en doute être revu puisque celui-ci prend fin au 31 décembre 2022. Le secteur est prêt à continuer ce travail de modernisation et continue de réclamer des niveaux de salaires au-dessus du SMIC et à hauteur du marché. La seule équation sera de connaître la volonté des employeurs de négocier réellement sur ce sujet.

Parallèlement le secteur a travaillé sur une grille en observant et nous inspirant fortement de celles d'organismes proche de notre activité (banque et assurances notamment) qui disposent de classifications et d'avancée salariale au prix du marché tout en ayant un résultat technique et organisationnel concluant. Ainsi, en nous rapprochant de ce modèle, qui fonctionne, nous pourrions faire évoluer sensiblement les rémunérations.

Dans la continuité de cette grille, le secteur réfléchit à une refonte de l'entretien annuel d'évaluation de façon à le rendre utile tant pour les salariés que pour les entreprises et surtout opposable à toutes les entreprises.

## II. Égalité professionnelle Femmes/Hommes

La CFDT signe l'accord le 05 février 2021

Historique de la négociation :

Le dernier accord égalité professionnelle en Mutualité date de 2014.

En 2018, les négociations auraient dû reprendre, la CFDT était prête.

Nos contributions non reprises lors du précédent accord avaient été retravaillées, assouplie, nous étions dans les startings blocks.

Mais les employeurs mutualistes ont jugé que la législation évoluant, il était urgent d'attendre.

Lors d'une rencontre bilatérale pour l'arrivée de la nouvelle déléguée générale à l'ANEM en 2019, la CFDT a demandé expressément que la thématique soit inscrite à l'agenda social.

Ce fut chose faite le 24 mars 2020, lors d'un groupe de travail paritaire. Mais la concrétisation de la négociation en CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) ne se fait pas, en cause la densité des ODJ.

La CFDT (toujours elle) demande une nouvelle bilatérale le 06 juillet 2020 pour expliciter ses contributions et avancer sur le sujet.

L'ANEM nous envoie une version 2 en septembre 2020 mais qui ne sera examinée par la CPPNI qu'en février 2021 (toujours la densité des ODJ et les NAO)

Dans la version 2, les employeurs grâce à notre bilatérale ont intégré dans l'accord cadre nos lignes rouges :

- ✓ Un budget spécifique dédié exprimé si possible en % de masse salariale
- ✓ Un calendrier associé
- ✓ Un recrutement vigilant sur la mixité dans les métiers
- ✓ Une préoccupation sur les discriminations induites dans les classifications
- ✓ Une formation spécifique manager
- ✓ Les VSST (violences sexuelles et sexistes au travail) dont un groupe de travail branche sur les VSST

Quelques renforts de vocabulaire beaucoup plus volontariste et d'autres contributions notamment sur des kits et/ou guides, ont également été repris.

Cet accord n'est pas au niveau des enjeux sociétaux actuels, il a cependant le mérite d'exister et d'aller plus loin que le précédent.

Pour rappel, les femmes occupent 40% du marché du travail, 75% dans la Mutualité. Nous progressons dans le monde mutualiste, les carrières des femmes évoluent, les écarts salariaux se réduisent doucement et les métiers se « mixent ».

Le secteur restera donc vigilant pour la prochaine négociation.

# III. La loi PACTE

En mars 2021, une première réunion a eu lieu pour définir le contour juridique du sujet. La législation a souhaité que les branches incitent à négocier des accords en vue de mettre en place un accord d'intéressement au sein des entreprises du secteur.

## 1. Intéressement

Les accords se multiplient dans notre monde mutualiste et leurs contenus s'améliorent. Toutefois, dans les accords qui nous sont transmis, nous observons trop souvent des éléments que nous ne souhaiterions plus voir dans ce type d'accords.

A savoir par exemple des accords :

- Basés sur un critère unique déclencheur de la prime
- Basés sur un critère lié au résultat comptable
- Sur une multitude de critères croisés et invérifiables par les OS signataires

Rappelons au passage quelques fondamentaux :

- Quatre critères maximums choisis paritairement
- En fonction des objectifs liés à la stratégie de l'entreprise
- Chaque critère rempli même partiellement déclenche une prime

L'ANEM nous a proposé un accord assez généraliste qui nous rappelait principalement la loi. La CFDT a fait évoluer l'accord initial en insistant sur notre souhait de ne pas voir intégrer la nécessité de critères de résultat (bénéfice) au préalable de tout versement d'intéressement.

Elle a rappelé qu'un accord d'intéressement n'est pas un accord de participation et peut se concentrer sur des critères de progression collective en n'oubliant pas les critères RSE.

Finalement, l'accord final proposé à la signature permet de faciliter la mise en place d'un accord d'intéressement d'entreprise et en particulier pour les petites structures.

En effet, l'accord oblige les entreprises à entamer des négociations sur le sujet et encourage une politique de partage de la valeur ajoutée avec un dispositif simple et lisible qui peut inciter également l'ouverture de négociations sur les dispositifs de PEE (Plan épargne entreprise) et PERCOL (Plan d'épargne retraite collectif).

Il précise toutes les options offertes à l'entreprise si elle décide l'ouverture de négociations en entreprise pour un accord d'intéressement.

La CFDT a donc été signataire de cet accord en novembre 2021 qui commence à porter ses fruits. Nous voyions régulièrement des accords sur le sujet.

## **2. Epargne salariale**

Ce sujet, nous le portons depuis 10 ans. Dix années d'informations, d'appuis techniques aux équipes, de conseils dans la négociation.

Et le travail paie. Les accords, qui intègrent nos fondamentaux CFDT, se traduisent par des résultats financiers pour les salariés.

Ensuite, l'ouverture de produit d'épargne collective avec abondement de l'employeur permet de surperformer les versements quelques en soient leurs origines.

Petit à petit, nos militants progressent et arrivent à décider leurs employeurs d'intégrer ces outils de rémunérations périphériques à leur panoplie de gestion RH. A tel point que dans les entreprises concernées, lorsque les employeurs communiquent sur le sujet, nous avons la désagréable impression qu'ils ont œuvré seuls au bien-être de leurs salariés.

Pourtant la réalité est tout autre. L'accord Harmonie ou l'accord AESIO n'auraient sans doute pas la même envergure si nous avions compté uniquement sur l'inventivité de nos employeurs sur ces sujets.

Notons au passage que ces deux employeurs ne font pas partie de la frange la plus bornée du monde mutualiste; c'est dire si le chemin qui reste à parcourir va être long et difficile.

## **3. Participation**

La participation en Mutualité commence doucement à faire son chemin Bien que l'ANEM ne soit pas sur ce sujet-là aussi force de proposition et d'anticipation.

Malgré notre volonté de voir aboutir un accord sur la participation, nos employeurs se réfugient encore derrière la législation qui ne leur ai pour le moment pas opposable.

Cependant, il est fortement conseillé de négocier un accord sur ce sujet puisque certaines années, favorables à de bons résultats comptables, peuvent déclencher le versement d'une prime.

Bon nous progressons et puis la participation n'est qu'un texte législatif voulu par DE GAULLE !



## IV. Complémentaire santé

Le 21 janvier 2021 un avenant à l'accord de 2015 suite à la réforme du 100% santé qui modifiait le socle des garanties.

Une mise en conformité a été faite et nous en avons profité pour rajouter quelques préconisations pour la mise en place du contrat dans les entreprises.

- Rappel du cadre légal
- Financement part salariale et patronale
- Sur le financement des contrats suspendus et sur la portabilité
- Le maintien de la garantie dans le cadre de la loi EVIN pour les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité, d'invalidité, d'une pension de retraite sous certaines conditions
- Le maintien des garanties des ayants droit d'un salarié décédé sous certaines conditions
- L'obligation de proposer le maintien des garanties aux anciens salariés

L'accord prévoit de petites garanties solidaires supplémentaires telle que la prise en charge totale de la cotisation pour les salariés à temps partiels, apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale 10% de leur rémunération brute. L'avenant est signé le 20 novembre 2020

La CFDT regrette que cette mise en conformité se limite à un cadre général et n'apporte pas une solidarité, une mutualisation (par exemple dans les situations de décès de conjoints) comme cela peut se faire dans des branches qui ne sont pourtant pas spécialistes de la mutualisation.

Également, un fort regret de la CFDT de ne pas avoir accepté de réhausser le socle de prestations à cette occasion.

## V. La représentativité

*Résultats de mesure de l'audience syndicale 2021 PAB et branches/  
Poids pour avis du HCDS du 29/09/21*

IDCC Mutualité 2128	Inscrits	Votants	Suffrages valablement exprimés	CFDT	CGT	CGT-FO	CFE-CGC	CFE-CGC*	CFTC	UNSA	Solidaires
2021	51 872	28 044	26 041	36,93% (9 616,94)	25,93% (6 752,43)	15,10% (3 932,19)	12,69% (3 304,60)	19,31%		9,34% (2 432,23)	
2017	53 038	32 000	29 419	40,72% (10 180,57)	30,88% (7 352)	17,53% (4 383,50)	10,87% (2 760)		(2 110)	(1 774)	(185)
213	51 086	33 228	30 859	35,43% (10 933,77)	25,92% (7 997,27)	16,63% (5 131,17)	6,40% (1 975)		7,41% (2 287,30)	4,93% (1 521,50)	0,72% (223)

\* périmètre catégoriel

Le léger recul de la CFDT s'explique par une participation qui diminue régulièrement ainsi qu'un nombre d'inscrits sur les listes électorales en baisse.

La CFDT perd 1317 voix sur deux cycles électoraux ; la CGT en perd 1245, FO 1199.

Les grands gagnants sont la CFE-CGC qui gagne 1329 voix concrétisant ainsi sa politique qui consiste à présenter des listes partout où ils peuvent le faire. Nos équipes le font aussi mais rencontrent une difficulté pour présenter des candidats isolés qui permettraient de comptabiliser les quelques voix supplémentaires dans nos résultats.

L'UNSA, quant à elle, a réalisé quelques gros scores dans des mutuelles à gros effectifs. Ainsi, elle passe à 9,34% et devient représentative.

Cet axe d'amélioration de notre représentativité est à rappeler systématiquement lors de la préparation des listes électorales d'autant que la CFE-CGC et l'UNSA sont positionnées sur les mêmes populations électorales que la CFDT.

## VI. Les salaires

Aucune bonne surprise d'octobre 2020 à mai 2022, la politique salariale de l'ANEM est inexistante avec aucune proposition acceptable pour les NAO 2021 et 2022 et aucune signature 2 années de plus des NAO pour l'ensemble des organisations syndicales.

Les années passent mais se ressemblent côté syndicat employeur avec l'absence de propositions salariales acceptables et en adéquation avec une perte de pouvoir d'achat continue pour les salariés des entreprises mutualistes.

### 2020-NAO 2021

**Revendications CFDT Nov. 2020 pour NAO 2021 :** C4 + 0,58%// C3 + 0,84%// C2 +1,02%// C1 + 1,37%// T2 + 1,49%// T1 +1,71%// E4 + 1,87%// E3 + 1,92%// E2 + 1,96%// E1 +1,99% soit 366€ par RMAG

**Proposition ANEM :** + 0,20% des RMAG avec un effort pour les E1 et E2 à hauteur de +1%

Après 3 séances de négociation en 2021 les 15/10,20/11 et 14/12, aucun accord n'est trouvé avec les organisations syndicales

Recommandation patronale avec caractère obligatoire d'une revalorisation au 01/01/2021 de 0,20% des classifications E3 à D (+1% pour les classifications E1, E2).

La CFDT regrette une fois de plus les propositions ANEM qui, en 2021, seront comme depuis, basé sur une recommandation patronale minimaliste

La CFDT est non-signataire.

### 2021-NAO 2022

**Revendications CFDT :** On a demandé 1080€ brut de revalorisation de chaque classification de la convention collective.

**Proposition ANEM :** +0,50% avec légère différenciation (1,50% pour les classifications E1 et E2, 1% pour la classification E3, 0,4% pour les autres classifications) et rémunération minimum portée à 19500€ annuel brut.

Aucun accord n'est trouvé avec les organisations syndicales

Recommandation patronale avec caractère obligatoire d'une revalorisation au 01/01/2022 de 0,40% des classifications E4 à D (+1,50% E1 et E2, +1% E3), rémunération plancher portée à 19500€ brute

La CFDT est non-signataire.

Mars 2022 : Malgré plusieurs bilatérales et les demandes des organisations syndicales de rouvrir les NAO afin de permettre de débloquer une situation de blocage au sein des instances, l'ANEM refuse de rouvrir les NAO et propose juste une prime de 250€ brut jusque 25000€ brut de rémunération, puis 200€ jusque 30000€ brut de rémunération, l'impact concernerait 46% des salariés de la branche

Refus de la part de l'ensemble des organisations de ces mesurées et réclamation intersyndicale d'une hausse de 5% de l'ensemble des RMAG afin de débloquer la situation et répondre aux soucis de pouvoir d'achat des salariés de la branche.

# VII. Prévoyance et Haut degré de Solidarité (HDS)

## 1. Fonds social : Haut degré de solidarité

Durant cette mandature, une nouveauté est apparue en prenant la forme d'un prélèvement de 0,2% du total des cotisations encaissées sur notre contrat prévoyance.

Cette cotisation a pour but de mettre en place des actions en vue de la prévention des arrêts de travail.

Le budget doit être ventilé entre des actions collectives initiées par les entreprises et des actions individuelles au bénéfice direct des salariés.

Après une mise en place chaotique de cette association, la CFDT non-signataire des statuts de l'association, a participé activement à son développement.

En ce qui concerne les projets portés par les entreprises le budget qui lui est alloué est à peu près consommé.

En revanche, pour les actions en direction des salariés les employeurs trainent des pieds pour mettre en place un dispositif efficace afin d'informer les salariés.

Ainsi, de nouvelles modalités de communication vers les organismes mutualistes seront mises en pratique dans les entreprises.

Ces dernières peuvent désormais informer leurs salarié-e-s 4 fois par an par voies dématérialisées.

Une vérification annuelle portant sur l'efficacité du dispositif et les adaptations nécessaires seront étudiées.

Ensuite, des questions se posent aussi sur la faible utilisation de ce fond destinée aux actions individuelles.

Le débat, pour ne pas dire le bras de fer, porte sur le financement d'actions « automatiques » (Ex : remboursement de dépassement de soins pour de faibles revenus ou le Préfinancement d'une partie de la cotisation des frais de soins de santé des anciens salariés, lors de leur retraite)

Concernant les actions individuelles, la notion de « reste à vivre » est défini comme suit : le reste à vivre par part du foyer maximal représente le plafond de ressources disponibles par part au-delà duquel aucune intervention du fonds de solidarité mutualisé ne pourra être sollicitée. Il est fixé pour l'année 2018 à **1 000 € mensuel**.

En conclusion, les employeurs trainent des pieds pour réguler le système craignant une fois de plus d'interférer dans les politiques locales de prévention.

Sur ce dossier aussi la branche n'assume pas son rôle de régulateur.

Ce petit jeu peut également se retourner contre la branche car nous avons obligation de dépenser le budget.

Le risque de se voir sanctionné un jour prochain par les tutelles n'est pas à exclure si ce petit jeu continue trop longtemps.

## 2. CNPS Prévoyance

Concernant le compte de résultat du nouveau régime par survenance, il est constaté un rapport provision/charges (P/C) à 99% pour la survenance 2020.

Les conséquences de la crise sanitaire que nous suivons de près depuis 2020 sont aujourd'hui connues.

Elles impactent fortement le résultat de l'exercice 2021 sur le risque IJ comme dans toutes les autres CCN du type 51;66 ; BAD.

Le risque invalidité se dégrade depuis plusieurs années. La cause est certainement le rallongement des durées de cotisations retraites.

Les salariés restent plus longtemps dans l'entreprise et les invalides aussi.

Mais globalement, compte tenu des réserves accumulées depuis 22 ans, il n'y a pas péril en la demeure.

Les rentes invalidités ont d'ailleurs été revalorisées sur années consécutives.

De plus certaines améliorations de garanties sont à l'étude.

### 3. Révision de l'accord prévoyance et appel d'offre à lancer

#### ANNEXE IV - Enoncé des garanties du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2. de la Convention collective nationale de la Mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rente d'éducation, sont définies dans le tableau ci-dessous.

En tout état de cause, les garanties et leurs modalités d'application sont définies par le contrat de garanties collectives, les conditions générales et la notice d'information.

GARANTIES en % Salaire	TA	TB
<b>DÉCÈS - INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE</b>		
Capital de base (Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé)	325% du SR Brut	375% du SR Brut
Garantie double effet	Doublement du Capital en cas de décès	
Majoration pour accident	50% du PASS	
Invalidité Absolue et Définitive (3 <sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale)	425% du SR Brut	475% du SR Brut
<b>RENTES</b>		
<b>Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge</b>		
Jusqu'à 11 ans inclus	12% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études)	22% du PMSS	
Montant annuel de la rente pour enfant handicapé (viagère en relais de la rente éducation)	22% du SR Brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	50% de la rente de base	
<b>INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b>		
Franchise	90 jours discontinus	
Montant de l'indemnisation	80% du SR Brut - SS Brute	
<b>INVALIDITÉ - INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE</b>		
<b>Invalidité</b>		
1ère catégorie avec poursuite d'activité	100% du SR Brut - SS Brute	
1ère catégorie sans poursuite d'activité	60% du SR Brut - SS Brute	
Invalidité de 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie Sécurité sociale	100% du SR Brut - SS Brute	
<b>Incapacité Permanente Professionnelle</b>		
Taux compris entre 33 et 66%	100% du SR Brut - SS Brute	
Taux supérieur ou égal à 66%	100% du SR Brut - SS Brute	

La rente viagère pour enfant handicapé est susceptible d'être transformée en capital par le bénéficiaire.

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Franchise : Calculée sur les 12 mois précédant le début de l'arrêt de travail en tenant compte des arrêts reconnus par la SS (indemnités ou non) et n'ayant pas fait l'objet d'une indemnisation de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement.

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base.

**Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 30 juin 2020**  
Pour les salariés placés en activité partielle entre le 12 mars 2020 et le 30 juin 2020, la rémunération brute servant de base au calcul des prestations est intégralement reconstituée au titre de cette période.

**Dispositions spécifiques applicables aux salariés placés en activité partielle entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2020**

Pour les salariés placés en activité partielle entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2020, la rémunération brute servant de base au calcul des prestations s'entend comme la somme :

- de l'indemnité légale d'activité partielle due en application de l'article L. 5122-1 du code du travail et,
- le cas échéant, de l'indemnité complémentaire d'activité partielle,

versée par l'employeur pendant cette période.

Ces indemnités s'entendent brutes de cotisations et de contributions de Sécurité sociale ».

Appel d'offres à lancer et détermination du « scoring » pour retenir le prestataire

Cet appel d'offre est une démarche normale et conforme à la législation.

Elle oblige les partenaires sociaux à relancer un cahier des charges afin de lancer un appel d'offre à la concurrence.

Ensuite les réponses des assureurs sont étudiées et certaines sont retenues dans le cadre d'une recommandation.

La procédure est en cours mais compte tenu de la situation de tension liées aux NAO 2002, les travaux de la commission prévoyance sont suspendus.

Notons que les travaux devaient se terminer fin septembre 2002 afin de tenir les délais pour la fin d'année.

Néanmoins, les entreprises seront, quoiqu'il advienne, tenues de couvrir leurs salariés sur les garanties conventionnelles.

Par conséquent, il n'y aura pas de rupture d'indemnisations pour les salariés.



## VIII. Transposition du Ségur de la Santé/ Accords « Laforcade »

2020 : Le Ségur de la Santé aboutit à une prime dite d'intéressement d'un montant de 183€ net pour les personnels de la Fonction Publique Hospitalière (Segur1).

- Septembre 202 : mesure dite Ségur 2, d'un montant de 183 € net, pour l'ensemble des personnels des EHPAD du secteur public, privé non lucratif, privé lucratif par transposition de la mesure appliquée dans la fonction publique hospitalière. Les autres Établissements Sociaux et Médico-Sociaux (ESMS) sont exclus du Ségur 2.

2021: Accords Laforcade. Volet 1: Aides-Soignantes et IDE des SSIAD + certains personnels (soignants) du secteur du handicap. Montant : 183 € net.

2022 : suite des accords Laforcade.

Le volet 2 concerne une partie du personnel du secteur handicap sous tutelle ARS et Conseils Départementaux.

L'application s'effectuera avec un effet rétroactif au 01/04/2022.

Le décret d'application du volet 2 pour le médico-social devrait entre autres fixer la liste des personnels éligibles à la prime de 183 € net.

La situation des salarié-e-s des services de maintien à domicile du privé non lucratif reste en suspens. Les salarié-e-s du secteur public seront éligibles à la prime dite Ségur.

Précisons que nous avons « des oubliés » à savoir les soignants du milieu médico-social non lucratif mais ces derniers, dans le cadre des accords LAFORCADE, sont en cours d'être reconnus pour partie.

Il y a des décrets qui sont sortis récemment qui liste les métiers concernés mais finalement ceci reste insuffisant car certains métiers ne bénéficient pas de ces mesures comme les secrétaires médicales des secteurs cités au-dessus ou encore les métiers de l'optique et du dentaire.

# IX. Formation

## 1. Signature nouvel Accord de formation signé en juin 2021

C'était l'enjeu majeur pour la CFDT de l'année 2020 et début 2021 : un nouvel accord sur la formation professionnelle.

La CFDT attendait un certain nombre d'évolutions sur ce dossier en lien avec le libellé de la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel. Traditionnellement ce sujet de la formation professionnelle est un marqueur pour notre branche et les points essentiels demandés par la CFDT n'ont été que partiellement repris.

La CFDT a relevé quelques avancées :

- La mise en place d'une formation obligatoire sur la Mutualité aux nouveaux embauchés
- L'augmentation de la contribution conventionnelle (sorte de pot commun visant des formations normées par les partenaires sociaux) passant de 0,2% pour les moins de 50 salariés et 0,3% pour les + 50 salariés à 0,5% pour toutes les entreprises
- Entretien professionnel avec les Ressources Humaines à privilégier

Pour le reste, aucune avancée majeure avec toujours au cœur des discussions, la réalité de terrain et le suivi de l'esprit des accords. Ainsi notre demande de négociation obligatoire d'accords en entreprise sur le thème de la formation ne devient qu'une forte incitation. Il faut souligner le maintien d'un niveau minimal d'investissement financier pour maintenir le montant global des fonds de la formation.

N'oublions jamais que la formation, pour la CFDT, est un formidable levier d'émancipation sociale et de développement professionnel, pas seulement un outil à la main d'employeurs trop pressés et parfois trop avares de promotion professionnelle pour leurs salariés et qui ne considèrent que trop souvent la formation comme un rapide palliatif aux niveaux de compétences supposés de ses salariés.

Des points de suivi trimestriels seront demandés à la CPNEFP avec un compte-rendu en CPPNI.

La rédaction d'un nouveau règlement intérieur de la CPNEFP et de l'OEMM seront une exigence absolue pour que la Branche puisse honorer raisonnablement l'engagement de la signature de cet accord par la CFDT dans l'esprit d'un suivi paritaire rigoureux de cet accord.

### Et l'Après signature de l'accord

La déception est grande. La CFDT a demandé que la ventilation des budgets se fasse sous la forme d'un financement à 60/40 en faveur des salariés. Ainsi les salariés auraient pu en plus du CPF, bénéficier d'un financement employeur puisque la finalité reste pour nous que les salariés puissent, à minima se maintenir dans un niveau d'employabilité correcte.

Les enjeux de transformation de nos métiers liés à l'évolution de nos marchés et à la demande croissante de services de qualité de la part de nos clients ne semblent pas atteindre la chambre patronale.

L'ANEM nous propose 60/40 pour les employeurs et c'est non négociable. Ainsi les patrons récupéreraient une partie du CPF des salariés.

La CFDT après de multiples réunions a obtenu une répartition à 50%/50% effet report compris.

## 2. Politique d'abondement de branche sur les CPF

Une autre priorité CFDT issue de l'accord : la politique d'abondement branche pour développer les formations certifiantes, diplômantes cadrées paritairement avec un apport financier Branche

Priorité est donnée sur les formations à abonder concernant les métiers en tension (Livre III), réserver ces abondements aux Certificats de Qualification Professionnelle (même s'ils sont en attente d'inscription au Répertoire National de Certification Professionnelle), flécher vers les bas niveaux de qualification et la mobilité promotionnelle.

Surtout, un plafond d'engagement financier doit être fixé de manière impérieuse (afin de limiter les formations de management aux coûts exorbitants) ainsi que développer un engagement de qualité (contrôler la qualité des formations).

Enfin, il est demandé à l'ANEM de conditionner ces abondements à la signature d'accords de formation dans les entreprises (Cf. Forte incitation à négocier un accord formation dans le dernier accord de branche).

## 3. Le catalogue de formation

Le renouvellement et l'enrichissement du précédent catalogue va dans le bon sens et permet de développer de larges thématiques aux salariés mutualistes, sachant que la décision finale reste du ressort des DRH

Liste avec les prestataires :

<https://www.uniformation.fr/entreprise/actualites/mutualite-loffre-de-formations-2022-est-disponible>

## 4. Le parcours d'intégration

Il a été lancé une démarche branche pour formaliser un ensemble de documents visant à une intégration réussie des nouveaux salariés à travers des fiches « Essentiel » sur la culture mutualiste, l'Histoire et l'univers mutualiste. Ces fiches qui sont une réussite paritaire dans l'écriture.

<https://www.anem-mutualite.fr/bienvenue-le-parcours-d-integration-en-mutualite/>

## 5. Construction d'un référentiel métier dynamique

Lancé en 2021, ce chantier a pour objectif :

- Questionner la cartographie des métiers au regard des métiers en évolution ou en émergence afin d'organiser le rattachement d'un métier à une famille professionnelle ou créer de nouvelles familles professionnelles
- Actualiser les fiches métiers selon les évolutions des métiers constatées et à venir
- Créer de nouvelles fiches pour des métiers en émergence ou en fort développement
- Construire un outil d'accompagnement des parcours et de la mobilité comparant les compétences entre les métiers avec pour objectifs : ouvrir des perspectives de carrière, sécuriser des parcours professionnels, démontrer une complémentarité des métiers du livre II et III).

Il s'agit de la création d'un outil dynamique de comparaison des compétences pour accompagner les parcours et donner de la visibilité sur les passerelles entre métiers. Quelques exemples sont cités ci-dessous :

→ Commercial : téléconseillers, chargé(e) d'accueil et de relation clients, assistant(e) commerciale(e), conseiller(ère) mutualiste particuliers, conseiller(ère) mutualiste entreprises, responsable d'équipes commerciales

→ Gestion de l'adhérent : gestionnaire Santé, gestionnaire prévoyance, spécialiste santé, spécialiste prévoyance, responsable d'unité de gestion

→ Soins et hospitalisation : infirmier(ère), infirmier(ère) coordinatrice, cadre de soins, sage-femme, chirurgien-dentiste, médecin et pharmacien(ne), secrétaire médicale, assistant(e) dentaire, prothésiste dentaire, psychologue, diététicien(ne), ergothérapeute

Des métiers ont été rajoutés (gestionnaire de cas, assistant(e) petite enfance, auxiliaire de puéricultrice ainsi qu'animateur et chargé de prévention. D'autres ont été supprimés : infirmier(ère) coordinatrice, ergothérapeute, psychologue

→ Conseil et offre des produits de santé : opticien(ne), audio-prothésiste, préparateur(trice) en pharmacie

→ Social et éducatif : aide médico-psychologique, éducateur (trice) médico-psychologique

Pour 2022, la formation et les outils de la branche ont été impactés de plein fouet par l'arrêt du dialogue social de branche sauf la question des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour laquelle nous avons accepté de rendre un avis afin de ne pas pénaliser les salarié·e·s.

Cela n'a l'air de rien mais avec l'intersyndicale, cette prise de position a été légèrement compliquée.

Nous avons réussi à convaincre l'UNSA qui a donné également un avis favorable tout en obtenant que les autres organisations syndicales ne s'opposent pas... bref nous sommes assez contents et l'intersyndicale est toujours là.

## X. Handicap

**« Ce texte est un marqueur fort de la branche » a annoncé d'emblée le président de la CPPNI. Cela convient très bien à la CFDT pour la négociation du deuxième accord sur ce sujet.**

Nous avons bien commencé avec un bilan qui présente toutes les actions mises en œuvre par la branche (Webinaires, rencontres...) mais qui ne rencontrent pas de franc succès dans les entreprises car nous ne décollons pas des 3% de travailleurs handicapés sur les 6% d'obligations légales.

La CFDT souhaitait donc aller plus loin en demandant par exemple l'obligation de négocier quelle que soit la taille de l'entreprise, la mise en place d'un double référent handicap (RH et IRP) dans les entreprises de plus de 250 salariés, une obligation de résultats plus précise et ambitieuse, une communication récurrente, adéquate et large de tous les systèmes d'indemnisation avec une base de données branche (et non pas ANEM) et l'organisation d'un grand événement handicap pour participer à la sensibilisation de tous les acteurs.

Mais surtout une volonté politique affichée et assumée dans le préambule d'aller au-delà de l'obligation légale pour toutes les entreprises du secteur.

Au terme de plusieurs séances de négociations, la CFDT remarque que les demandes de reformulation ou de précision ont été reprises mais pas les demandes portant sur les engagements ou les actions pouvant impacter les entreprises.

Même le préambule donne 3 ans pour tendre vers l'obligation légale !!!

Pourtant en Mutualité, certains organismes se sont engagés dans les programmes d'insertion du handicap avec des résultats probants en quelques années.

Nous ne signons pas l'accord et nous ne sommes pas les seuls, l'accord est réputé non écrit.

# XI. Le développement du secteur mutualité

Le secteur de La mutualité couvre environ 46.000 collaborateurs de la convention collective Mutualité au sein de entreprises adhérentes à l'ANEM.

Plus de 62% des effectifs de la branche sont concentrés sur les métiers commerciaux et les métiers de la gestion santé et prévoyance.

Deux autres familles représentent chacune plus de 5% des effectifs : les métiers médicaux et sanitaires ainsi que les systèmes d'information (SI).

En 2022, ce sont plus de 50% des salariés qui y ont recours au Télétravail alors qu'ils n'étaient pas plus de 23 % en 2020

Le code de la mutualité est divisé en plusieurs livres :

- Livre I : Organisation/Fonctionnement Il s'agit des unions régionales ou territoriales représentent la Mutualité Française dans les régions.

Elles rassemblent les mutuelles et leurs adhérents dans les régions qui les composent. Elles mettent en œuvre des actions de prévention et de promotion de la santé auprès de leurs adhérents et de la population.

Elles gèrent également le conventionnement des mutuelles avec les services hospitaliers.

## **= 5% du salariat, principalement des cadres**

- Livre II : Opérations d'assurance et de capitalisation.

Ce sont 488 mutuelles adhérentes dont 232 mutuelles santé de la Mutualité française en 2020 protègent 35 millions de personnes (chiffres FNMF)

## **= 62% du salariat**

- Livre III : Prévention, Action Sociale et gestion de réalisations sanitaires et sociales

Selon les chiffres 2020 de la FNMF, ce livre comprend 2800 Services de soins et d'accompagnement de personnes âgées, en situation de handicap mais aussi pour la petite enfance.

Ce sont les salariés de 735 points de vente optique, 464 centres de santé dentaires, 44 pharmacies, 414 points de vente audition, 59 centres médicaux et polyvalents, 81 établissements d'hospitalisation (MCO, SSR, HAD, santé mentale) 28 centres de santé infirmiers, 551 centres de santé

## **= 33% du salariat**

Le développement du secteur est relativement pris en charge par les équipes syndicales avec des adhésions Jeunes et Cadres en nette progression.

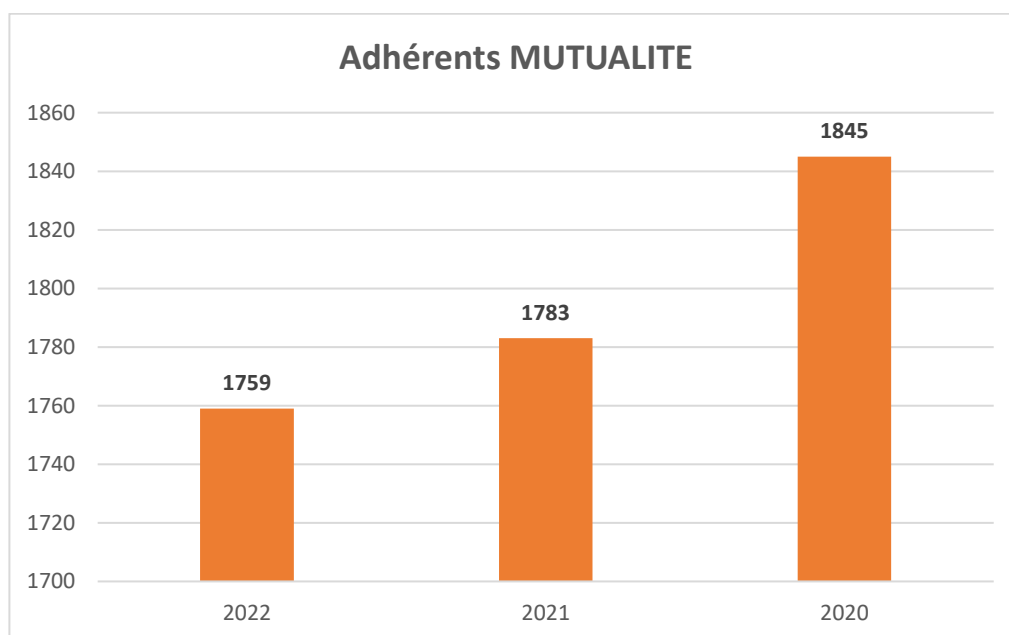
Cependant, le taux d'implantation est en baisse de 0.26% alors que le potentiel de syndicalisation du secteur est fort et bien réel.

Avec la désignation d'un responsable développement du secteur, le contexte des élections professionnelle sur la période à venir, la marge de progression des équipes syndicales est à exploiter. Le développement est essentiel pour valoriser l'action syndicale du **secteur**.

## LE SECTEUR MUTUALITE EN CHIFFRES

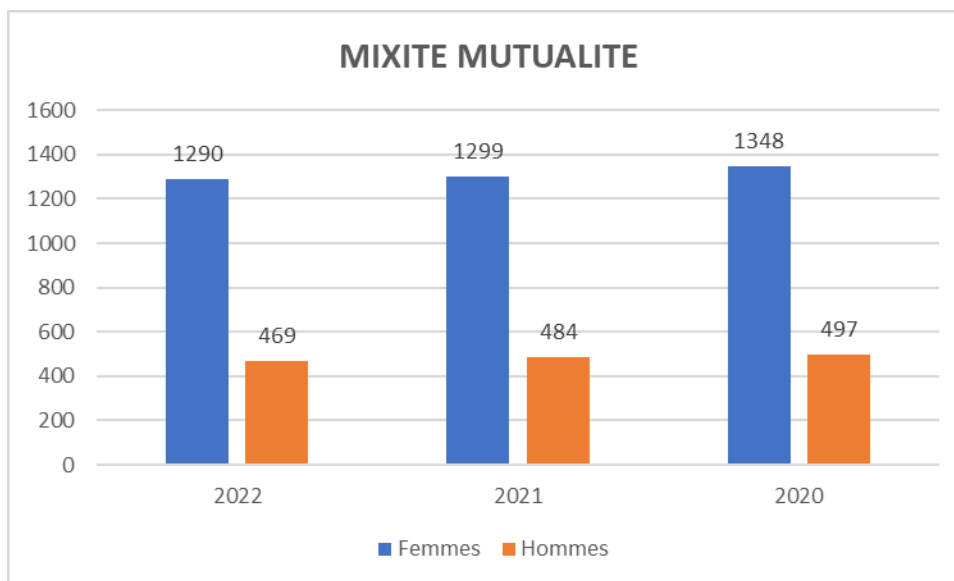
Actuellement, le secteur de la Mutualité regroupe 1759 adhérents (août 2022). Depuis le dernier rassemblement qui a eu lieu en octobre 2020, le secteur a perdu 98 adhérents. On peut constater un nombre de salariés en augmentation mais le nombre d'adhérents demeure identique. Par conséquent, le taux d'implantation du secteur est aussi en baisse passant de 3.57% en 2020 à 3.31% en 2022.

	AOUT 2022	2021	2020
<b>Adhérent.e.s</b>	<b>1759</b>	<b>1783</b>	<b>1857</b>
<b>Salarié.e.s</b>	<b>53 000</b>	<b>53 000</b>	<b>52000</b>
<b>Taux d'implantation</b>	<b>3.31%</b>	<b>3.36%</b>	<b>3.57%</b>



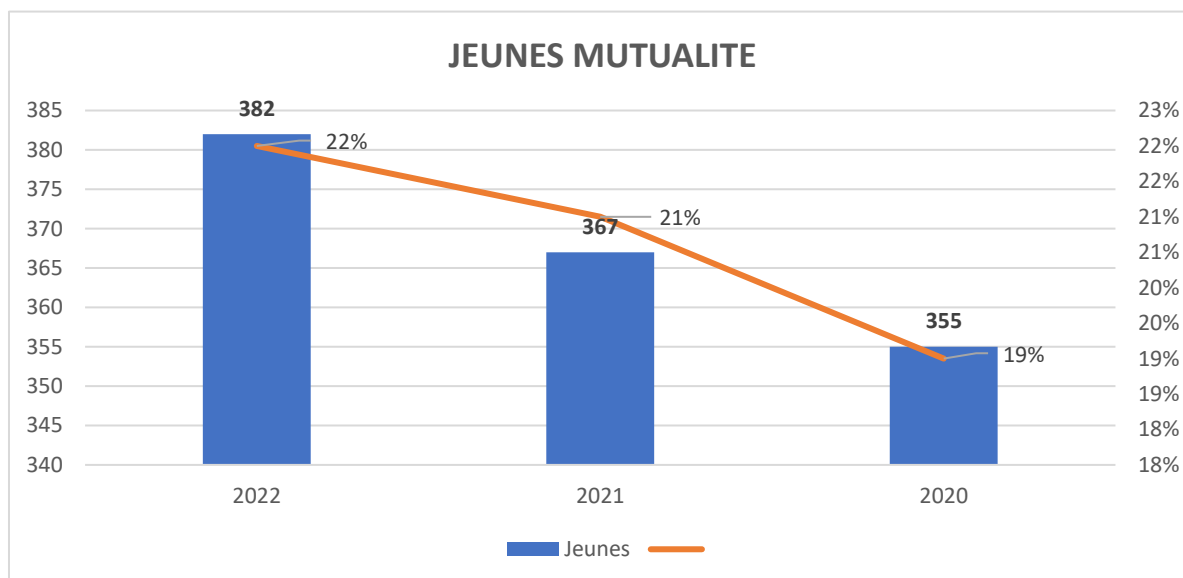


## LA MIXITE



La répartition des effectifs du secteur comprend 75 % de femmes et 25 % d'hommes (chiffres 2021 FNMF). Il en est de même pour les adhérents CFDT.

## LES JEUNES

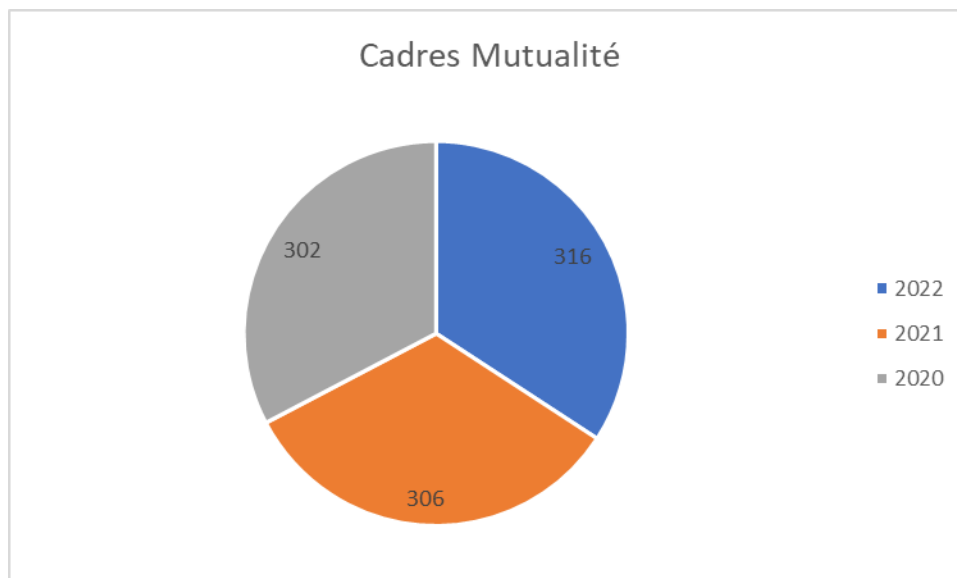


Plus de 42 % des recrutements du secteur concernent des salariés ayant moins de 30 ans (chiffres 2021 FNMF)  
Le nombre d'adhérents Jeunes (-30 ans) est en progression depuis 2020 de +3%.





## LES CADRES



30 % des effectifs CDI sont cadres (chiffres 2021 FNMF)

Les adhérents cadres sont en progression et représentent en 2022 plus de 18% des adhésions soit une évolution de 2% de nos adhérents.

# Bon rassemblement à toutes et tous

