

## **Branche Mutualité**

### **Accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Préambule

Article 1. Les acteurs de la GPEC au niveau de la branche

Article 1.1. La CPNEFP

Article 1.2. L'OEMM

Article 1.3. L'Opérateur de compétences (OCPO)

Article 2. Les outils mis à disposition par la branche en matière de GPEC

Article 2.1. La cartographie des métiers

Article 2.2. Le référentiel métiers

Article 2.3. Les passerelles métiers

Article 2.4. Les études prospectives

Article 2.5. Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Article 3. La gestion des emplois et des parcours professionnels au niveau de l'entreprise

Article 3.1. La démarche de GPEC au niveau de l'entreprise

Article 3.2. Outils d'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés

Article 3.3. Le parcours professionnel et sa sécurisation

Article 3.3.1. Recrutement

Article 3.3.2. Accueil et intégration

Article 3.3.3. Entretien annuel d'évaluation

Article 3.3.4. Entretien professionnel

Article 3.3.5. Le conseil en évolution professionnelle

Article 3.3.6. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 3.3.7. Mesures d'accompagnement

Article 3.4. Accompagnement des métiers sensibles

Article 3.5. Mobilité professionnelle choisie



## Article 4. Promotion de la Diversité et principe essentiel de non-discrimination

### Article 4.1. La gestion de tous les âges

#### Article 4.1.1. Les jeunes

Article 4.1.1.1. Rôle de la branche

Article 4.1.1.2. Politique d'accueil des stagiaires

Article 4.1.1.3. Insertion professionnelle par l'alternance

#### Article 4.1.2. Les seniors

Article 4.1.2.1. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Article 4.1.2.2. Conditions de travail et aménagement des fins de carrière

Article 4.2. L'intégration des travailleurs en situation de handicap

Article 4.3. L'égalité professionnelle

## Article 5. Transmission des savoirs et des compétences

## Article 6. Dispositions diverses

Article 6.1. Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Article 6.2. Suivi de l'accord

Article 6.3. Clause de rendez-vous

Article 6.4. Durée – Date d'entrée en vigueur

Article 6.5. Révision – Dénonciation

Article 6.5.1. Révision

Article 6.5.2. Dénonciation

Article 6.6. Formalités de dépôt – Extension

## Annexe 1 : Glossaire GPEC

## Préambule

Au cours des dernières années, de profonds bouleversements ont marqué le secteur de la Mutualité tant au niveau de ses activités assurantielles que sanitaires et sociales : renforcement de l'encadrement législatif et réglementaire, développement de la concurrence, augmentation des exigences adhérents et patients, regroupements et fusions, transformation numérique.

C'est dans cette situation que le secteur se mobilise pour se diversifier, innover, intégrer les nouvelles technologies, et gérer les exigences des chocs réglementaires.

Dans ce contexte, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit permettre aux mutuelles de mieux maîtriser leur évolution en se dotant d'un instrument de gestion pertinent reposant sur des principes partagés entre partenaires sociaux au sein de la branche et/ou des mutuelles, d'anticipation, de concertation et de prévention. La démarche offensive de gestion prévisionnelle intègre une dimension d'anticipation qui doit permettre d'identifier les évolutions des métiers, les métiers sensibles<sup>1</sup>, ceux qui sont en émergence.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle, le vieillissement des effectifs salariés et le nécessaire renouvellement des générations constituent des caractéristiques à prendre en compte.

Conçue et mise en œuvre grâce à la primauté d'un dialogue social constructif, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit être, tout à la fois, pour les entreprises, un outil d'anticipation des besoins en compétences qui permette la préservation de la compétitivité et favorise le développement, et pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs parcours professionnels. L'obligation d'envisager la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de la négociation portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) concerne les entreprises de 300 salariés et plus. Néanmoins, les partenaires sociaux incitent les entreprises de moins de 300 salariés à s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les invitent, pour ce faire, à s'appuyer sur les outils fournis par la branche.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences consiste à concevoir et mettre en œuvre des politiques et des plans d'action cohérents visant à prendre en compte de façon anticipée les écarts prévisionnels, quantitatifs et qualitatifs, entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise, en fonction de son plan stratégique ou, au moins d'objectifs à moyen terme nettement définis, et impliquant les salariés dans le cadre de projets d'évolution professionnelle ou de sécurisation des parcours.

---

<sup>1</sup> Un glossaire définit les principaux termes techniques de l'accord en annexe.

Cette démarche d'anticipation implique notamment pour le Livre II, comme pour le Livre III une réflexion sur l'évolution des métiers, l'identification des métiers sensibles et des métiers émergents. La mise à disposition de ces informations auprès des salariés, notamment au cours des entretiens professionnels, constitue une démarche essentielle afin de mettre en œuvre les mesures requises en matière d'accompagnement et/ou de formation.

C'est en adoptant une démarche proactive en la matière que les partenaires sociaux de la branche ont articulé et associé, depuis plusieurs années des dispositifs conventionnels à l'image des certificats de qualification professionnelle ; des instances paritaires telles que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) et l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité (OEMM) ; l'Organisme Paritaire Collecteurs agréé (OPCA) de branche (désormais remplacé par l'Opérateur de compétences) et des mesures conventionnelles prévues par des accords de branche notamment en matière de formation professionnelle, égalité professionnelle, gestion des âges, développement de l'alternance ou plus récemment d'emploi des personnes en situation de handicap. Cette dynamique participe directement à la gestion des emplois et des compétences au sein de la branche.

La branche, qui s'appuie notamment sur les travaux de l'OEMM, tels que les études prospectives sur « Les enjeux de transformation des métiers de la Mutualité à horizon 2025 », doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises dans la réalisation d'outils qui prennent en compte les compétences des métiers du Livre II et du Livre III, la sécurisation des parcours professionnels, la stratégie de développement des mutuelles ainsi que les évolutions économiques, réglementaires et technologiques.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une démarche de branche, inscrite dans le temps et dans une perspective d'évolution à moyen terme, doit reposer sur une dynamique positive avec la volonté de garantir le maintien de l'emploi. La GPEC représente une opportunité pour la gestion des ressources humaines et le dialogue social tout en assurant l'accueil et l'intégration des jeunes, le parcours professionnel tout au long de la vie, les secondes parties de carrières, la formation des salariés en poste.

Les partenaires sociaux entendent par ailleurs souligner l'importance de prendre en compte la gestion active des âges et l'intégration des salariés seniors dans les politiques de ressources humaines, ainsi que l'accueil et la professionnalisation des jeunes dans la perspective du renouvellement des générations et d'évolutions de carrière pour tous les salariés. Ils reconnaissent également la valeur de la transmission des savoirs entre générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de branche relative à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dont il trace les lignes directrices. Il précise le rôle des différents acteurs dans la branche et dans les entreprises ainsi que les outils mis à disposition par la branche.

Il intègre par ailleurs un certain nombre de dispositions relatives à la formation professionnelle, outil fondamental de la GPEC, qui doit trouver sa concrétisation dans les orientations de la politique de formation tant au niveau de la branche qu'à celui des entreprises dans le cadre de la définition des orientations des plans de développement des compétences et conformément aux réformes de la formation professionnelle.

Il conforte les actions entreprises par la branche pour développer l'attractivité du secteur de la Mutualité auprès des salariés de tout âge et permettre le maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés.

## **Article 1. Les acteurs de la GPEC au niveau de la branche**

### **Article 1.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP)**

La CPNEFP de la branche Mutualité a été créée par voie d'accord en date du 17 décembre 2003. Elle fait l'objet de l'article 9.12 de la Convention collective de la Mutualité. Il s'agit d'une structure de veille, en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, sur l'emploi et la formation (OEMM).

Parmi ses missions figure l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur. Elle est également chargée d'étudier, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux de l'OEMM, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification.

Conformément aux souhaits des partenaires sociaux, la CPNEFP examine annuellement les informations relatives aux évolutions législatives et réglementaires influençant directement ou indirectement les emplois, les métiers et les compétences. Cette question est inscrite à l'ordre du jour défini de façon paritaire d'une ou plusieurs réunion(s) de la CPNEFP et donne lieu à échanges et débats de manière à :

- orienter les travaux de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité et définir le cahier des charges des études prospectives ou thématiques ;
- définir auprès de l'OPCO les priorités en termes de formation et de qualification ;
- mettre en place tout projet en lien avec la formation au service de besoins spécifiques (réglementation, transformation numérique, ...) de la branche Mutualité.

Dans le cadre des missions qui lui sont dévolues et pour mener à bien ses travaux, la Commission dispose des informations transmises par l'OEMM, l'OPCO et plus généralement de toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités ou à des experts extérieurs.

Par ailleurs, la CPNEFP poursuivra son travail d'actualisation et de développement de la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des

compétences et s'attachera à décliner de manière opérationnelle les préconisations émises dans le cadre des études prospectives de l'OEMM.

### **Article 1.2. L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité (OEMM)**

L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers régi par l'article 9.13 de la Convention collective de la Mutualité, outil de veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, de l'emploi des mutuelles et de procéder à toutes études prospectives dans le cadre des orientations définies par la CPNEFP et en application des accords nationaux de la Mutualité.

Structure de réflexion et de proposition, l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers peut également formuler toute suggestion auprès de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), de la CPNEFP, et des employeurs mutualistes permettant de procéder en matière de formation et de gestion prévisionnelle de l'emploi aux ajustements, adaptations et transformations nécessaires pour anticiper sur cette évolution.

Dans le cadre de la GPEC de branche, l'OEMM :

- approfondira, à partir du bilan social annuel de branche et en lien avec la CPNEFP, ses travaux relatifs aux filières métiers, au suivi spécifique des jeunes et des seniors, des personnes en situation de handicap, et de l'égalité professionnelle ;
- mènera, à la demande de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences ;
- identifiera, au-delà du nécessaire développement des compétences techniques propres à chaque métier, les compétences transverses nécessaires à développer pour répondre à la transformation des activités et métiers de la branche Mutualité ;
- organisera l'animation d'un réseau de référents au sein des mutuelles de la branche autour des thématiques telles que le recrutement, la formation, la gestion des compétences, le développement de l'alternance ou encore la gestion des personnes en situation de handicap.

### **Article 1.3. L'Opérateur de compétences (OPCO)**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » opère d'importants changements en matière de formation professionnelle.

Elle crée les Opérateurs de compétences (OPCO) qui viennent remplacer les anciens OPCA.

Leurs grandes missions, définies par la loi, sont notamment :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), et pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises (TPME), et de promouvoir l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

Par un accord du 9 novembre 2018 dont la date d'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les partenaires sociaux de la branche Mutualité désignent l'Opérateur de compétences « Cohésion sociale ; Champ social et insertion, sport » à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 susmentionnée.

La branche s'appuiera sur les travaux de l'OPCO en examinant chaque année les statistiques fournies par ce dernier et intégrera celles-ci dans les informations quantitatives traitées par l'OEMM et la CPNEFP.

Les partenaires sociaux pourront solliciter l'OPCO afin qu'il participe, dans le cadre de la mission d'appui technique qui lui est dévolue, aux actions et études en lien avec la GPEC notamment au niveau du suivi quantitatif des formations effectuées par les salariés de la branche.

## **Article 2. Les outils mis à disposition par la branche en matière de GPEC**

### **Article 2.1. La cartographie des métiers**

Grâce à l'enquête Bilan social annuelle, l'OEMM réalise, depuis 2015, une cartographie des métiers de la Mutualité.

Cet outil, mis à disposition sur le site de l'ANEM<sup>2</sup>, propose une description statistique de l'ensemble de nos filières et familles de métiers. Ainsi, il permet de faire ressortir les chiffres clés de la branche et les évolutions de la population de salariés par métiers (répartition des effectifs, taux de féminisation, métiers en développement, métiers en décroissance, en émergence, ...).

La cartographie des métiers a pour objectif d'effectuer une analyse dynamique des évolutions au sein de la branche avec une logique comparative d'année en année. Elle présente des données nationales relatives à la répartition des effectifs par métier en fonction de leurs

---

<sup>2</sup> <https://www.anem-mutualite.fr/les-etudes/>

caractéristiques (genre, âge, ancienneté, handicap déclaré, nature du contrat de travail, classification, rémunération). Lors de la présentation annuelle des résultats, des indicateurs complémentaires peuvent être demandés par les partenaires sociaux pour l'année à venir.

Ce dispositif a aussi pour vocation de constituer une ressource essentielle dans la démarche d'optimisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de sécurisation des parcours professionnels, d'accompagnement et d'aide à la décision dans le cadre du recrutement, de la formation professionnelle et de la mobilité professionnelle des salariés.

## **Article 2.2. Le référentiel métiers**

La construction du référentiel métiers a été élaborée par l'OEMM en collaboration avec la CPNEFP. Il est accessible sur le site de l'ANEM<sup>3</sup>.

Une quarantaine de métiers ont été décrits, en vue de permettre aux mutuelles de formaliser et d'actualiser leurs définitions de fonctions, ainsi que de faciliter, grâce aux compétences répertoriées et aux passerelles identifiées, la mise en œuvre de démarches de GPEC.

Le référentiel des métiers permet d'améliorer la visibilité des métiers de la mutualité auprès du grand public et de favoriser les recrutements au sein de la branche sur un marché de plus en plus concurrentiel.

Pour les mutuelles, le référentiel constitue un outil d'appui et un cadre commun à partir duquel elles peuvent se positionner et communiquer autour de leurs spécificités.

Pour les salariés, le référentiel permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits collectivement et de manière paritaire, facilitant les passerelles au sein de la branche, voire avec d'autres branches.

Les salariés, les partenaires sociaux et les mutuelles bénéficient également du travail prospectif mené dans le cadre de l'élaboration du référentiel. Les facteurs d'évolution identifiés peuvent alimenter les réflexions en matière de GPEC.

Les partenaires sociaux de la branche procéderont à l'actualisation du référentiel métiers à l'appui des travaux prospectifs de l'OEMM sur les métiers du Livre II et du Livre III avant le 31/12/2021. Afin de consolider la pertinence du référentiel au regard des évolutions métiers, celui-ci sera ensuite actualisé par période triennale.

---

<sup>3</sup> <https://www.anem-mutualite.fr/les-carrieres/metiers-mutualite/>

### **Article 2.3. Les passerelles métiers**

Le référentiel métiers permet d'identifier, parmi les métiers décrits, des passerelles d'évolutions possibles au regard des autres métiers de la branche, compte-tenu de la transférabilité des compétences.

Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les emplois. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou long terme.

Des travaux d'actualisation seront menés en la matière afin de prendre en compte et d'anticiper l'évolution des métiers et d'identifier les compétences transverses et transférables.

Dans une logique d'accompagnement et d'aide à la décision, l'OEMM mettra ses travaux à disposition des différents acteurs de la branche professionnelle.

### **Article 2.4. Les études prospectives**

L'OEMM accompagne la stratégie de développement des mutuelles par la mise en place d'études prospectives faisant l'objet d'une restitution auprès des acteurs de la branche et d'une mise à disposition sur le site de l'ANEM<sup>4</sup>.

Ces études ont pour principal objectif d'informer et d'accompagner des acteurs de la branche dans le cadre de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Parmi les objectifs de ces études figurent l'identification des compétences transverses à un ensemble de familles professionnelles ainsi que l'identification des compétences stratégiques à développer afin d'inscrire l'action des mutuelles dans une démarche d'anticipation des besoins d'accompagnement des métiers dans la mutation de leurs activités et compétences.

L'étude « Les enjeux de transformations des métiers de la Mutualité » réalisée en 2016 dans un contexte de profondes mutations du secteur mutualiste, a ainsi pour but d'anticiper les besoins d'accompagnement des salariés à horizon 2025. La dimension prospective se concrétise par un travail d'identification d'un scénario d'évolution construit sur la base des choix stratégiques opérés par les mutuelles dont les impacts sont déclinés sur les activités et compétences des familles de métiers ciblées en raison des effectifs concernés et des enjeux qu'elles représentent dans la transformation des mutuelles.

Les résultats des études prospectives de l'OEMM constituent, par conséquent, un outil d'aide à la décision en matière de politique de ressources humaines, tant pour les dirigeants mutualistes que pour les partenaires sociaux. Une dynamique annuelle doit être prise au sein de la CPNEFP autour des métiers et thématiques qui feront l'objet de travaux prospectifs par l'Observatoire.

---

<sup>4</sup> <https://www.anem-mutualite.fr/les-etudes/>

## **Article 2.5. Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**

Engagée depuis 2004, la politique de certification menée par la branche Mutualité a permis à de nombreux salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à cette démarche qui permet d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Face aux évolutions du contexte et des mutuelles, mais aussi en raison de la réforme de la formation professionnelle qui impose le découpage des certifications en blocs de compétences, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les différents CQP et d'en adapter, le cas échéant, le contenu.

Ils conviennent également d'étudier l'opportunité de mettre en place d'autres CQP visant les qualifications dont l'acquisition est nécessaire à l'activité des mutuelles. De manière plus spécifique, il est précisé qu'un travail sera mené pour mettre en place le CQP Manager de proximité.

## **Article 3. La gestion des emplois et des parcours professionnels au niveau de l'entreprise**

### **Article 3.1. La démarche de GPEC au niveau de l'entreprise**

L'article L. 2242-13 du Code du travail dispose notamment que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, à défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-11 du Code du travail ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage tous les trois ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les conditions prévues par les articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du Code du travail. Cette négociation triennale porte entre autres sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Ainsi, le niveau pertinent de la mise en œuvre d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Dans ce cadre, la GPEC a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'action visant à anticiper et organiser en permanence l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises mutualistes évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés. Ces plans d'action prennent en compte les compétences actuelles et effectives ainsi que les

compétences potentielles en lien avec les aspirations et les projets d'évolution professionnelle exprimés à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 3.3.4. du présent accord.

La définition de la stratégie de l'entreprise relève du pouvoir de direction de l'employeur qui élabore la démarche de GPEC en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, fonction ressources humaines, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales représentatives, et salariés.

Les partenaires sociaux encouragent la mise en place d'une commission de suivi de l'accord GPEC conclu au niveau de l'entreprise.

### **Article 3.2. Outils d'accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés**

Les partenaires sociaux, conscients de la difficulté, pour les entreprises de moins de 300 salariés, à s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences incitent néanmoins ces dernières à s'appuyer sur les outils fournis par la branche et sur les aides prévues par la réglementation actuellement en vigueur en matière d'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les informations disponibles au niveau de la branche et notamment la cartographie des métiers, les études produites au sein de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers et le référentiel métiers permettent aux entreprises, au regard de leur environnement et de leur propre situation, de mener une réflexion afin de s'inscrire dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### **Article 3.3. Le parcours professionnel et sa sécurisation**

#### **Article 3.3.1. Recrutement**

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe de non-discrimination sous toutes ses formes en matière de recrutement et rappellent que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

#### **Article 3.3.2. Accueil et intégration**

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de promouvoir la formation des managers de proximité qui jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement individuel des salariés et dans la conduite du changement.

Dans les entreprises disposant d'un service RH, un livret d'accueil sera réalisé et distribué au salarié nouvellement recruté le jour de son arrivée. A cette occasion, il recevra, *a minima*,

communication de la Convention collective de la Mutualité et du règlement intérieur, s'il existe.

Une visite de l'entreprise ainsi qu'une formation/information sur les textes conventionnels et les accords d'entreprises ainsi que les modalités d'accès aux documents seront organisées par les services RH.

Les entreprises en s'engageant dans la démarche de parcours professionnel tout au long de la vie pourront désigner un référent pour accueillir les personnes nouvellement recrutées. S'agissant du nouvel entrant, le référent, distinct du responsable direct, sera mis en place pour une durée pouvant être adaptée dans l'entreprise au regard des caractéristiques du poste et de l'organisation du travail.

La fonction d'accueil et d'accompagnement peut être assortie de modalités définies par voie d'accord dans l'entreprise et qui peuvent se traduire notamment en aménagement du temps de travail.

La branche proposera des outils et un partage de bonnes pratiques autour des parcours d'intégration afin d'accompagner les mutuelles dans la mise en place de processus RH dédiés.

Les partenaires sociaux incitent par ailleurs les entreprises à mettre en place un entretien pour effectuer un bilan du parcours d'intégration avant la fin de la période d'essai.

### **Article 3.3.3. Entretien annuel d'évaluation**

L'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 8.2 de la Convention collective de la Mutualité permet d'apprécier la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs qui ont préalablement fait l'objet d'un échange avec le salarié. Il permet notamment de mesurer les besoins de formation, d'apprécier l'amélioration de ses compétences, de ses capacités d'adaptation à l'évolution de sa fonction, ainsi qu'à celle de l'entreprise dans son environnement.

Dans une perspective de GPEC, l'entretien annuel d'évaluation permet de déterminer, sur la base de critères objectifs, le niveau de compétence effectif du salarié au regard des attentes de l'entreprise formulées dans la description de poste au moment de l'embauche.

Il permet de révéler les besoins de formation qui pourront se traduire par des actions de formation pouvant être inscrites dans le contenu de la GPEC.

Les partenaires sociaux invitent l'entreprise à mettre en place un processus de suivi des demandes de formation exprimées lors de l'entretien annuel d'évaluation afin de permettre un retour aux salariés sur leurs souhaits de formation.

#### **Article 3.3.4. Entretien professionnel**

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel se distingue, par ses objectifs, de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la Convention collective de la Mutualité dans la mesure où il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Néanmoins, au regard de la taille et de l'organisation de l'entreprise, ces deux entretiens peuvent se dérouler successivement, dans le respect des finalités propres à chacun d'entre eux, au cours de la même rencontre.

L'entretien professionnel vise à définir, pour le salarié, des perspectives nouvelles et à venir.

Au cours de cet entretien sont notamment examinés :

- Les moyens d'accès à la formation sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle ;
- Les objectifs de professionnalisation ;
- Les objectifs de développement des compétences dans le cadre de l'évolution des métiers ;
- Les souhaits et opportunités de mobilité professionnelle ;
- Le projet professionnel du salarié ;
- Les conditions et modalités de réalisation des actions de formation.

A l'issue de cet entretien, les besoins du salarié pourront ainsi s'exprimer en termes de mobilité interne, de bilan de compétences, de formation.

Ces besoins identifiés et analysés font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions de la part de l'entreprise en lien avec la politique de GPEC. Lorsqu'elles concernent des actions de formation, elles peuvent s'inscrire dans le plan de développement des compétences et être articulées, sous réserve de leur éligibilité, avec d'autres dispositifs tels que la reconversion ou la promotion par alternance ou le compte personnel de formation.

L'entretien professionnel se déroule généralement avec la fonction Ressources humaines tous les 2 ans en collaboration et, à la demande du salarié, avec le manager de proximité. Lors de l'embauche, les salariés sont informés de l'existence et de la périodicité de cet entretien.

Il est systématiquement proposé aux salariés qui reprennent leur activité après l'une des absences et périodes prévues par l'article L. 6315-1 du Code du travail.

L'entretien professionnel donne lieu à rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

En l'état actuel du droit, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est réalisé par écrit, une copie en est remise au salarié. Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Toutefois, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de l'accomplissement des obligations prévues au II de l'article L. 6315-1 et au premier alinéa de l'article L. 6323-13 du Code du travail dans leur version en vigueur au 31 décembre 2018.

Pour accompagner les entreprises et les salariés, la branche met à leur disposition un guide de l'entretien professionnel qui pourra être décliné au regard de besoins et/ou de contextes spécifiques.

Une vigilance accrue doit être accordée aux publics et/ou métiers menacés.

### **Article 3.3.5. Le conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) créé pour favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des salariés fait l'objet, au sein de l'entreprise et à l'initiative de l'employeur et des institutions représentatives du personnel, d'une information à l'attention des salariés.

Cette information porte sur l'offre de services proposée et les opérateurs chargés de sa mise en œuvre.

### **Article 3.3.6. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est destiné à toute personne, quel que soit son statut, afin de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, compétences et savoirs acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles, service civique...).

Il peut notamment être utilisé pour préparer une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou un projet de formation ou de mobilité.

Plus globalement, le passeport d'orientation, de formation et de compétences vise à sécuriser les parcours professionnels et à favoriser la mobilité professionnelle du salarié.

### **Article 3.3.7. Mesures d'accompagnement**

L'appui à l'élaboration des parcours, les bilans de compétences, la certification professionnelle, le congé validation des acquis de l'expérience relèvent de la compétence de la fonction RH de l'entreprise.

Les certificats de qualification professionnelle développés par la branche font partie des outils permettant d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle.

### **Article 3.4. Accompagnement des métiers sensibles**

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salariés occupant des métiers sensibles sont davantage sujets au changement et à la mobilité et qu'ils doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des employeurs.

Une des priorités de la CPNEFP et des travaux conduits par l'OEMM sera d'identifier les métiers sensibles au regard des facteurs de transformation à l'œuvre.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises soumises à l'obligation de négocier en matière de GEPP d'informer les représentants du personnel, une fois par an, sur les métiers identifiés comme sensibles afin de mettre en place les actions d'accompagnement de ces populations.

Cette période d'accompagnement à la transition nécessite, de la part de l'employeur qui en prend l'initiative, un accompagnement et un suivi spécifiques pouvant notamment se traduire par un entretien RH ou une formation adaptée à l'évolution et/ou l'obsolescence des compétences.

### **Article 3.5. Mobilité professionnelle choisie**

La mobilité professionnelle entendue ici comme toute mobilité volontaire librement exprimée par le salarié est à considérer par les entreprises comme un outil favorisant l'évolution professionnelle.

La mobilité permet notamment :

- Au salarié de bénéficier d'opportunités de postes élargies, correspondant à son projet et à ses souhaits de carrière, et donc de faire évoluer ses compétences, de renforcer ses capacités d'adaptation et de s'ouvrir à de nouveaux environnements professionnels ;
- Aux entreprises de maintenir et de développer l'employabilité de leurs salariés, tout en assurant la pérennité et le développement des compétences.

A ce titre, la branche incite les entreprises à :

- informer régulièrement les salariés sur les métiers de l'entreprise afin de les aider dans la construction de leur projet professionnel ;
- favoriser le volontariat ;
- mettre en place des mesures d'accompagnement de la mobilité qu'il s'agisse d'actions de formation, de tutorat ou de recours à un salarié référent ou encore d'une période probatoire ;
- mettre en place des actions d'accompagnement spécifiques en cas de mobilité géographique.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des organismes mutualistes sur les dispositions de l'article 4.6 de la Convention collective de la Mutualité qui prévoit notamment que les employeurs veillent à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et potentiels qui permettent de favoriser la réponse aux attentes des salariés quant à leur évolution de carrière.

Dans ce but, ils rappellent que les candidatures internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité.

La promotion dans une classe supérieure peut être assortie d'une période probatoire dont la durée ne peut excéder celle de la période d'essai, hors renouvellement, de la classe du nouveau poste occupé.

Le salarié qui, à l'occasion d'une promotion, ne donnerait pas satisfaction ou qui ne voudrait pas être confirmé dans ses nouvelles fonctions sera réintégré prioritairement dans son emploi précédent ou, à défaut, dans un emploi de même classe que celui occupé précédemment, sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait antérieurement à sa promotion.

Les partenaires sociaux rappellent également que l'entretien professionnel constitue un temps d'échange privilégié entre le salarié et l'employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de mobilité interne.

## **Article 4. Promotion de la Diversité et principe essentiel de non-discrimination**

Les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe de non-discrimination et promotion de la diversité en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les parties se donnent pour objectif d'intégrer la prise en compte de cette dimension dans la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

### **Article 4.1. La gestion de tous les âges**

Les partenaires sociaux rappellent qu'à partir des données recueillies au travers du bilan social, la branche établit un diagnostic annuel permettant de mieux appréhender les caractéristiques des populations jeunes et seniors salariées des mutuelles.

#### **Article 4.1.1. Les jeunes**

##### **Article 4.1.1.1. Rôle de la branche**

L'insertion des jeunes constitue un axe fort de la politique sociale de la branche, notamment dans le cadre de l'alternance. L'ANEM et l'OEMM poursuivent leur politique de promotion des métiers de la Mutualité auprès du grand public et cela en collaboration avec les entreprises du secteur à travers la participation à des forums, des salons et le développement de partenariats auprès d'acteurs institutionnels ou de la formation initiale (école, CFA, ...).

L'insertion professionnelle requiert également des liens privilégiés avec le service public de l'emploi et les acteurs spécialisés d'accueil et d'accompagnement. La branche veillera à nouer des partenariats forts avec ces interlocuteurs.

##### **Article 4.1.1.2. Politique d'accueil des stagiaires**

Les stages en entreprise permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail et d'acquérir une première vision opérationnelle de l'entreprise contribuant ainsi à leur insertion dans le milieu professionnel.

C'est aussi une opportunité pour les mutuelles de faire connaître la diversité des métiers et les valeurs portées par la Mutualité.

La qualité des stages proposés et l'accompagnement des stagiaires doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Les employeurs confieront aux stagiaires des missions en adéquation avec leur projet pédagogique.

Une évaluation du stage doit être opérée à la fin de celui-ci selon le cadre établi par la convention tripartite.

#### **Article 4.1.1.3. Insertion professionnelle par l’alternance**

Les partenaires sociaux considèrent que l’alternance constitue un levier permettant de relancer l’emploi des jeunes et de faciliter leur insertion dans le monde professionnel. Ces derniers soulignent l’importance d’agir pour son développement.

Une campagne d’information, en partenariat avec l’OPCO, sera réalisée sur les nouvelles modalités liées à l’alternance dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.

Dans toute la mesure du possible, le recours à un contrat en alternance doit avoir pour objectif un recrutement en contrat à durée indéterminée.

La branche s’attachera par ailleurs, dans le cadre des travaux menés au sein de l’OPCO, à favoriser les voies d’apprentissage correspondant aux besoins des mutuelles.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d’accorder une attention particulière sur l’évolution qualitative et quantitative de l’alternance au sein de la branche. Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre du bilan social de la branche Mutualité afin de mesurer l’accroissement des recrutements effectués par la voie de l’alternance (contrats de professionnalisation et contrats d’apprentissage). Dans le cadre d’un prolongement des engagements pris dans le Pacte de responsabilité, cet accroissement doit atteindre 15% sur la période triennale.

Les partenaires sociaux invitent également les employeurs à s’assurer que les tuteurs et maîtres d’apprentissage aient suivi une formation leur permettant d’appréhender leur fonction et les enjeux d’accompagnement d’un salarié en contrat d’alternance. Ils soulignent, à cet effet, les formations organisées périodiquement par la branche Mutualité.

Les partenaires sociaux rappellent que des modalités liées à l’exercice de la fonction tutorale peuvent être définies par voie d’accord dans l’entreprise et se traduire notamment par un aménagement du temps de travail afin de faciliter la conciliation de l’activité avec la mission tutorale.

Dans les entreprises disposant d’un service RH, un livret d’accueil sera réalisé et distribué au salarié en contrat d’alternance nouvellement recruté le jour de son arrivée.

#### **Article 4.1.2. Les seniors**

De par leur connaissance du monde du travail, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout essentiel pour le secteur de la Mutualité.

Dans le cadre du présent accord, sont considérés comme seniors, les salariés de 55 ans et plus dans le cadre de l'intégration dans l'emploi, et de 57 ans et plus dans le cadre du maintien dans l'emploi.

L'intégration des seniors dans l'emploi s'inscrit dans la perspective globale de non-discrimination et la branche incite les employeurs à développer une politique senior active en matière de recrutement.

#### **Article 4.1.2.1. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

Le maintien dans l'emploi des seniors est un des enjeux de la GPEC qui permet, par l'anticipation des questions relatives à la gestion des âges, de favoriser l'adaptation des salariés concernés aux évolutions de leur environnement professionnel et des métiers.

Promouvoir la gestion des âges, notamment auprès de l'encadrement de proximité, est une condition nécessaire à l'évolution professionnelle des seniors.

La démarche de gestion des âges réalisée par l'OEMM en partenariat avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) est en ce sens une étude destinée à aider les mutuelles à réussir leur changement organisationnel, la gestion des parcours professionnels et la prévention des risques psychosociaux. Elle est disponible sur le site de l'ANEM<sup>5</sup>.

#### **Article 4.1.2.2. Conditions de travail et aménagement des fins de carrière**

Des actions de diagnostic ergonomique des postes de travail et des actions de sensibilisation et d'information des salariés de plus de 55 ans par rapport à certains risques seront organisées, en collaboration avec le CSE et la médecine du travail, au moins une fois sur la période triennale débutant à compter de l'année de l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour accompagner la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des seniors, les conditions de travail pourront être optimisées notamment au travers de l'adaptation du poste de travail à la demande du salarié, ou un aménagement de fin de carrière pour permettre une meilleure transition entre activité professionnelle et retraite.

Pour les seniors expérimentés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions. Des modalités dédiées à cette transmission des savoirs et des compétences peuvent être définies par voie d'accord dans l'entreprise et se traduire notamment par un aménagement du temps de travail.

---

<sup>5</sup> <https://www.anem-mutualite.fr/etude/gestion-des-ages/>

Dès lors que ces derniers s'impliquent dans cette transmission des savoirs et des compétences, ils bénéficient si nécessaire à leur demande de formations spécifiques visant à favoriser les conditions de la transmission envers les jeunes salariés.

Un suivi spécifique sur les seniors sera réalisé dans le cadre du bilan social de la branche Mutualité. Il inclura les formations dont bénéficient les plus de 55 ans ainsi que l'identification des motifs de départ parmi lesquels figurent la retraite, la rupture conventionnelle et le licenciement.

#### **Article 4.2. L'intégration des travailleurs en situation de handicap**

L'intégration des travailleurs handicapés est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi et développent leur responsabilité sociale.

C'est notamment la raison pour laquelle un accord de branche relatif au handicap a été signé par les partenaires sociaux le 20 mai 2016. Cet accord doit conduire à la promotion et au développement du dialogue social dans les entreprises sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. A cet égard, il ne dispense pas les entreprises de la branche de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap telle qu'elle résulte des dispositions légales.

Inscrite dans une démarche proactive en matière de handicap, l'ANEM/UGEM a signé le 12 janvier 2018 une convention de partenariat avec l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH). Elle renforce le rôle d'employeur responsable de la branche et permet la mise en place d'une démarche structurée indispensable à l'élaboration et au déploiement d'une politique handicap active.

Cette convention traduit des engagements forts comme : l'accompagnement des mutuelles via l'animation d'un réseau de référents handicap, l'implication managériale avec des formations spécifiques et des actions de sensibilisation, l'intégration d'étudiants en situation de handicap par le biais de relations directes avec les écoles.

Au travers de cette convention conclue pour une durée de 3 ans, l'ANEM/UGEM contribue à une prise en compte renforcée de la question du handicap dans les stratégies des mutuelles.

L'action de la branche Mutualité en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap fait l'objet d'un bilan annuel tant sur le plan quantitatif grâce aux indicateurs du bilan social que sur le plan qualitatif grâce à une présentation en comité de pilotage paritaire des actions initiées et à venir. Les partenaires sociaux rappellent que parmi les indicateurs quantitatifs figurent le prolongement des engagements pris dans le cadre de l'accord handicap du 20 mai 2016, soit un accroissement de 15% sur une période triennale des recrutements en CDI et CDD

de plus de 6 mois des personnes en situation de handicap, et la mesure du taux d'emploi direct ou indirect de personnes en situation de handicap au niveau de la branche.

Les guides sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap publiés par la branche Mutualité sont disponibles sur le site de l'ANEM<sup>6</sup>.

Les partenaires sociaux rappellent également que l'UDES et l'ensemble des organisations syndicales de salariés ont signé en janvier 2019 un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'économie sociale et solidaire. Cet accord prévoit plusieurs démarches et notamment la production d'un guide opérationnel. Accessible sur le site internet de l'UDES<sup>7</sup>, ce guide vise à donner les principaux repères et éléments de connaissance pour accompagner le passage à l'action et/ou soutenir les actions déjà engagées par les entreprises dans leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

### **Article 4.3. L'égalité professionnelle**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises. Ce sujet doit être un axe fort de la politique des ressources humaines au sein des organismes mutualistes, axe qui doit être pleinement exprimé, au-delà des obligations légales dont le respect s'impose. En effet, la nature des activités exercées et les valeurs qui les sous-tendent doivent conduire les organismes mutualistes à considérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme principe de fonctionnement et vecteur de progrès.

Un premier accord de branche signé le 24 septembre 2010 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur ce sujet. Les partenaires sociaux y affirmaient leur conviction de la nécessité de mettre en œuvre une démarche assurant aux femmes comme aux hommes une égalité tout au long de leur parcours professionnel.

Un accord multiprofessionnel a été signé au niveau de l'UDES le 27 novembre 2015 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'économie sociale et solidaire.

La loi du 08 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels traite également le sujet de l'égalité femmes-hommes au sein des entreprises, notamment concernant les agissements sexistes. L'entreprise est un lieu de régulation sociale dans lequel des obligations légales s'imposent aux employeurs comme aux salariés. Personne ne peut y être traité défavorablement à raison

---

<sup>6</sup> <https://www.anem-mutualite.fr/politique-handicap-branche-mutualite/>

<sup>7</sup> [https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide\\_udes\\_emploi\\_handicap\\_dans\\_less.pdf](https://www.udes.fr/sites/default/files/public/fichiers/guide_udes_emploi_handicap_dans_less.pdf)

de son sexe, ni faire l'objet d'une atteinte à sa dignité. Nul ne doit être victime d'un comportement à connotation sexuelle dans son environnement de travail.

La branche Mutualité entend s'inscrire dans la continuité de ces démarches pour apporter aux organismes mutualistes et salariés un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et c'est dans cette perspective que les partenaires sociaux ont ajouté ce thème à l'agenda social 2019 - 2020.

Les partenaires sociaux entendent suivre la mise en œuvre dudit accord au travers d'un certain nombre d'actions : travaux de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité, accompagnement méthodologique et pédagogique, recensement des bonnes pratiques, communication ...

Ils s'assureront aussi, grâce à l'étude réalisée au niveau de la branche, des évolutions enregistrées et en tireront les conséquences dans le cadre d'une négociation triennale.

## **Article 5. Transmission des savoirs et des compétences**

Dans le cadre de la mise en place d'une démarche de GPEC, la transmission des savoirs et des compétences est un enjeu majeur.

Cette procédure peut notamment s'opérer à travers le tutorat. Celui-ci peut être mis en œuvre au sein d'un organisme dès lors que celui-ci est en mesure, compte tenu de son organisation, de préparer et former, sur la base du volontariat, des salariés qualifiés qui auront pour mission d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un parcours professionnel.

Les organismes mettant en place le tutorat en détermineront les modalités et conditions. Celui-ci doit bénéficier d'une reconnaissance de son activité dans ses perspectives d'évolution professionnelle, y compris au travers d'une VAE. L'exercice de la mission tutorale fait l'objet d'un bilan particulier dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Les partenaires sociaux encouragent à valoriser l'exercice de la fonction tutorale.

## **Article 6. Dispositions diverses**

### **Article 6.1. Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, l'obligation de négocier ne concerne que les structures de plus de 300 salariés. Toutefois, les structures de taille inférieure sont invitées par les partenaires sociaux à utiliser les outils d'accompagnement permettant de s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## **Article 6.2. Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'un suivi annuel sur l'état d'avancée des objectifs fixés et/ou des objectifs mis en œuvre dans le cadre des instances dédiées à la GPEC au niveau de la branche : la CPNEFP et l'OEMM. Il fera également l'objet d'un bilan global auprès des partenaires sociaux dans le cadre de la prochaine négociation de branche en matière de GPEC.

## **Article 6.3. Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant 2022 afin de réexaminer les dispositions fixées par le présent accord.

## **Article 6.4. Durée – Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au jour de sa signature.

## **Article 6.5. Révision – Dénonciation**

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

### **Article 6.5.1. Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

### **Article 6.5.2. Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

## **Article 6.6. Formalités de dépôt – Extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

--	--	--	--	--

**Fait à Paris, le 30 janvier 2020,**

**Pour l'ANEM**

**Pour la CFDT**

**Pour la CFE-CGC**

**Pour la CGT**

**Pour la CGT-FO**

--	--	--	--	--

## Annexe 1

### Glossaire GPEC

---

#### **Compétence :**

*Capacité d'une personne (ou d'un groupe) à agir sur son environnement, afin d'obtenir des résultats conformes aux objectifs définis par lui-même ou par d'autres, au sein d'une organisation donnée.*

*Se concrétise dans un acte professionnel par la combinaison de connaissances, savoir-faire, comportements et expérience.*

#### **Compétences stratégiques :**

*Compétences « majeures » à mobiliser pour atteindre les objectifs stratégiques, dont la disponibilité est une condition de réussite de la stratégie d'entreprise.*

#### **Métier :**

*Regroupement d'emplois appartenant à la même famille professionnelle, faisant appel aux mêmes savoir-faire dans un domaine d'activité défini. Un emploi est caractérisé par une mission, des activités et des compétences requises.*

#### **Métiers sensibles :**

*Métiers qui présentent de forts écarts en termes de compétences stratégiques.*

#### **Métiers émergents (ou en développement) :**

*Métiers qui apparaissent pour répondre aux nouveaux besoins des entreprises.*

#### **Métiers en décroissance :**

*Métiers dont le nombre de postes est appelé à décroître du fait d'un repositionnement produit/marché, de l'évolution des organisations, de l'introduction de nouvelles technologies, ...*

#### **Le parcours professionnel :**

*C'est le « chemin » professionnel accompli par chaque personne, du premier emploi jusqu'à la retraite, dans l'entreprise et hors de l'entreprise. Parcours qui est fait :*

- *de périodes d'activités professionnelles, au cours desquelles se construisent l'expérience, les compétences, une légitimité professionnelle, etc.*
- *mais aussi de périodes de formation ;*
- *et parfois, de périodes de chômage ou d'inactivité.*

**L'évolution professionnelle :**

*C'est le chemin parcouru par le salarié entre deux moments de son parcours dans un emploi donné. L'évolution professionnelle peut correspondre à une évolution effective en termes :*

- *d'accroissement des connaissances et des compétences ;*
- *d'amélioration de son niveau de qualification ;*
- *de niveau de responsabilité ;*
- *de niveau dans l'échelle de classification, et donc, dans certains cas, de rémunération.*

**La promotion :**

*C'est un acte de gestion de l'employeur qui se traduit par l'application de règles collectives et/ou de mesures individuelles par l'attribution d'un niveau de classification, et/ou de rémunération supérieure.*