
Pharmacie : fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

BROCHURE JO 3063

IDCC 1555

Convention collective nationale du 1^{er} juin 1989

[Étendue par arrêté du 20 avril 1990, JO 29 avril 1990]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique et parapharmaceutique (FACOPHAR) ;

Syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (S.I.M.V.) ;

Association Nationale des Sociétés Vétérinaires d'Achats et de Distribution de Médicaments (A.N.S.V.A.D.M.)(adhésion par lettre du 29 décembre 1994) ;

Syndicat des Fabricants de Réactifs de Laboratoire (S.F.R.L.)(adhésion par lettre du 1er février 1995).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national autonome des cadres pharmaciens (S.N.A.C.P.) ;

Syndicat national des cadres de la profession pharmaceutique (S.N.C.P.P.) ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. (F.E.C.T.A.M.) ;

Fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie et de la droguerie (C.G.T.-F.O.) ;

Fédération des industries chimiques (C.F.D.T.) ;

Fédération nationale des industries chimiques C.G.T. - F.S.M. (chimie, pharmacie, pétrole, caoutchouc, plasturgie)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Mod. par Avenant 17 janv. 2018, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à compter du lendemain de la date de dépôt pour les entreprises adhérentes, soit le 13 juin 2018 et applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension pour les autres entreprises⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie.

Article 1er Champ d'application

La présente convention collective nationale, conclue en application des dispositions légales en vigueur régissant les relations collectives du travail, règle sur le territoire national (y compris les DOM) les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelque soit leur effectif. Les parties signataires n'ont pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les thèmes abordés aux présentes dispositions générales ne justifiant pas de différences d'application basées sur les effectifs. Sont visées les entreprises dont l'activité principale correspond à l'une des activités définies ci-dessous :

a) Fabrication de :

- produits de droguerie pharmaceutique, à l'exclusion des produits chimiques et biochimiques de base ;
- produits d'extraction végétale et animale ;
- produits biologiques et opothérapiques ;
- tous produits et accessoires à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la nomenclature d'activités française (NAF) annexée au décret n°

2007-1888 du 26 décembre 2007 portant approbation des nomenclatures d'activités et de produits françaises, notamment dans les classes suivantes : 21.10Z «Fabrication de produits pharmaceutiques de base», 21.20Z «Fabrications de préparations pharmaceutiques» ;

b) Fabrication et distribution de réactifs, produits et matériels associés de diagnostic in vitro :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe suivante : 21.20Z pour la fabrication de réactifs de laboratoire ;

c) Fabrication de médicaments-vétérinaires au sens des dispositions des articles L. 606 et suivants du code de la santé publique et de tout autre produit à usage vétérinaire :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il s'agit des médicaments à usage de la médecine vétérinaire, 21.20Z pour la fabrication d'autres produits à usage de la médecine vétérinaire ;

d) Recherche, développement et contrôle concernant les activités visées ci-dessus :

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z «Recherche-Développement en biotechnologie», 72.19Z «Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles», 72.20Z «Recherches-Développement en sciences humaines et sociales», 71.20B «Analyses, essais et inspections techniques» ;

e) Façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques, cosmétiques et d'accessoires, à l'exception de la fabrication exclusive des spécialités pharmaceutiques à usage humain au sens de l'article L. 601 du code de la santé publique.

Est considéré comme façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, entrant dans le champ d'application de la présente convention, le fait pour un établissement répondant aux exigences du code de la santé publique sur la pharmacie de mettre à la disposition d'un autre établissement titulaire d'une AMM, auquel il n'est lié que par un contrat commercial, ses installations, son personnel et son savoir-faire pour la réalisation industrielle de tout ou partie des opérations de fabrication du produit objet de l'AMM.

Les activités visées ci-dessus comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 21.20Z pour l'ensemble de la classe dès lors qu'il y a contrat commercial, 82.92Z «Activités de conditionnement» pour le conditionnement à façon de produits pharmaceutiques ou parapharmaceutiques ;

f) Services et sous-traitance de la recherche, du développement et du contrôle correspondant aux activités visées aux a, b, c ci-dessus, sous réserve d'un contrat commercial.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 72.11Z «Recherche-Développement en biotechnologie», 72.19Z «Recherche-Développement en autres sciences physiques et naturelles», 72.20Z «Recherches-Développement en sciences humaines et sociales», 71.20B «Analyses, essais et inspections techniques» ;

g) Distribution de produits à usage vétérinaire : médicaments, produits d'hygiène, produits de nutrition, produits à usage unique, matériels, réactifs et produits de diagnostic.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans la classe 46.46Z «Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques» pour le commerce de gros des produits à usage vétérinaire ;

h) Commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation, exportation, représentation ou courtage de matières premières, herboristerie, produits de droguerie, pharmaceutique, produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, articles d'hygiène et de tous produits, accessoires et matériels à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus sont comprises dans la NAF, notamment dans les classes suivantes : 46.18Z «Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits» pour les services d'intermédiaires du commerce de gros en produits pharmaceutiques, 46.46Z «Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques» pour le commerce de gros de produits et matériels pharmaceutiques.

La référence à la nomenclature d'activités française (NAF) n'est donnée qu'à titre indicatif ; elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale exercée par l'entreprise ou l'établissement, telle que définie aux différents paragraphes ci-dessus.

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux holdings, sièges sociaux, services administratifs, financiers et d'études de ces entreprises ainsi qu'à leurs annexes ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux...

Les dispositions de la présente convention collective sont également applicables aux organisations professionnelles (94.12Z), patronales et consulaires (94.11Z) et associatives (quelle que soit leur classe) dont l'activité principale se rapporte aux activités visées dans le présent champ d'application.

Article 2

Avantages acquis et principe de faveur

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages, quels qu'ils soient, acquis par les salariés antérieurement à la date de signature.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des avantages plus favorables reconnus dans certaines entreprises quel qu'en soit la source (décisions unilatérales, usage, accord d'entreprise, etc.).

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable aux salariés sera seul appliqué, y compris les avantages acquis avant la date de signature de la présente convention.

Article 3

Principes Généraux

1

Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que le droit de librement adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat.

2

Principe de non-discrimination

Les parties signataires rappellent qu'il ne peut en aucun cas être pris en considération, pour quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, la nationalité, l'ethnie ou les origines, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une action syndicale.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait pour un salarié d'appartenir ou non à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Lorsqu'une décision concernant le recrutement, la conduite, la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation des dispositions du présent article, les organisations patronales et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter une solution équitable au cas litigieux.

Article 4

Autorisations d'absence

1

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées, sur préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci.

Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

2

Des autorisations d'absence payées seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, sauf urgence, aux salariés appelés à siéger en qualité dans des commissions mixtes convoquées par les pouvoirs publics ou dans des commissions ou instances, bureaux, paritaires constituées d'un commun accord entre les parties signataires ou auxquelles la branche aurait adhéré (exemple : CPNEIS), ou encore dans les organismes suivants :

- comités de gestion des régimes de prévoyance prévus à l'article 28 de la présente convention collective nationale ;
- comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Le nombre des personnes participant à ces commissions sera également fixé d'un commun accord entre les parties signataires.

Les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions fixées par l'avenant du 11 février 2011.

3

Des autorisations d'absence rémunérées seront également accordées dans les mêmes conditions aux salariés appelés à des qualités à siéger dans des commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics.

4

Les absences prévues aux précédents paragraphes compteront comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés, et ne viendront pas en déduction des congés annuels.

5

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés, aux alternants et aux apprentis désireux de participer à des stages ou à la formation syndicale dans les conditions prévues par la législation. Toutefois, pour un même salarié, le congé pourra être fractionné au maximum en trois périodes.

Article 5

Section syndicale, délégués syndicaux et représentants de section syndicale

Mod. par Avenant 10 mai 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 5 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Article 5.1

Le délégué syndical

(Pour l'impérativité de cet art. voir Accord 13 novembre 2018)

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément aux dispositions en vigueur.

Les délégués syndicaux doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un suppléant en remplissant les critères de représentativité. Ce suppléant est susceptible de remplacer le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

Article 5.1 bis

(Avenant 10 mai 2023, étendu)

La possibilité de mandater un délégué syndical suppléant doit s'entendre de la manière suivante : pour chaque délégué syndical titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un délégué syndical suppléant en remplissant les critères de représentativité.

Article 5.2

La section syndicale ou syndicat d'établissement

Dans les entreprises ou établissements dans lesquels sont constituées des sections syndicales, l'employeur doit en faciliter l'exercice, notamment pour :

- la collecte des cotisations syndicales ;
- l'affichage des communications syndicales, la distribution des publications syndicales ;
- la réunion mensuelle d'information.

Par ailleurs, un local équipé conformément les dispositions légales en vigueur doit être mis à disposition des sections syndicales.

Article 5.3 **Le représentant de section syndicale**

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs.

Article 5.4 **Moyens de communication**

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 6 **Institutions représentatives du personnel**

Les parties signataires rappellent que toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs, doivent prendre en compte les demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6.1 **Délégués du personnel**

(Exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

1

Le statut, la mission et le nombre des délégués du personnel ainsi que le nombre des collèges électoraux sont déterminés par la loi.

2

Les élections professionnelles et leurs modalités d'organisation, dont notamment le vote par correspondance et le vote électronique, sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

3

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués du personnel pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.

Article 6.2 **Comité d'entreprise**

(Exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

1

Le statut, l'organisation et la mission des comités d'entreprise ainsi que le nombre des collèges électoraux, le nombre et le mode d'élection de leurs membres sont déterminés par la loi.

2

La procédure des élections est la même que celle des délégués du personnel définie dans le point 2 de l'article 6.1.

3

Indépendamment de la subvention de fonctionnement prévue par la loi, une subvention devra être déterminée entre le Comité d'entreprise et la direction pour le financement des activités sociales et culturelles. Ces financements devront être gérés conformément aux dispositions légales en vigueur.

4

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les membres du comité d'entreprise pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser leur responsable hiérarchique.

Article 6.3

Délégation Unique du Personnel

(Exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, l'employeur peut choisir de mettre en place une délégation unique. La délégation unique est mise en place sur décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). Elle est possible à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Les règles électorales sont celles applicables à l'élection des délégués du personnel.

Dans les conditions légales en vigueur, les instances peuvent être regroupées.

Article 6.4

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail

(Exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est organisé conformément à la législation en vigueur.

2

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devront recevoir toute information et posséder tout élément leur permettant d'effectuer un contrôle efficace et d'assurer un rôle préventif pour le respect des dispositions ci-dessus.

3

Les membres des CHSCT doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quelque soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 6.5

Accès à l'information et Base de données économiques et sociales (BDES)

La base de données économiques et sociales (BDES) regroupe toutes les informations transmises de façon récurrente aux Institutions représentatives du personnel.

L'objectif est de faciliter l'exploitation, la compréhension et la mise en perspective des données par les représentants du personnel.

Elle est donc accessible en permanence et contient des informations sur l'année en cours mais également sur les années précédentes et des perspectives pour les prochaines années.

L'entreprise a la charge de construire la BDES, de la maintenir à jour, et définir les modalités d'accès et les conditions de consultation et d'actualisation.

Article 6.6

Comité Social et Économique

1

Le statut, l'organisation et la mission du Comité Social et Économique sont déterminés conformément à la législation en vigueur.

2

La procédure des élections est définie par la loi.

3

Les membres des CSE doivent bénéficier de formation conformément aux dispositions légales, quelque soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 7

Apprentissage et formation professionnelle

1

Les parties signataires s'impliquent activement dans le développement de l'apprentissage, l'accès à l'emploi et la formation professionnelle. Cette dernière doit être orientée dans une perspective de perfectionnement et de promotion sociale et doit, notamment, contribuer à l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes travailleurs dans les entreprises, conformément aux dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle du 18 septembre 2013.

2

Les employeurs s'engagent à faciliter l'apprentissage, l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et la formation professionnelle continue, conformément aux dispositions du code du travail, ainsi qu'aux termes de l'accord de branche du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

3

Les parties contractantes soulignent le rôle primordial conféré dans ce domaine à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) à laquelle la branche a adhéré par accord collectif du 9 février 2011, et à l'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications créé par accord de branche du 27 juin 2012.

Article 8

Formalités de mobilité et de recrutement

Article 8.1

Mobilité interne

a

Public prioritaire

Pour favoriser la promotion, l'évolution interne ou l'insertion des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, avant toute embauche extérieure, les employeurs examineront les candidatures des salariés pour les postes qu'ils estimeront susceptibles d'être tenus par ceux-ci et les convoqueront pour un entretien d'évaluation. Une information préalable d'ouverture de poste en contrat à durée indéterminée sera transmise aux représentants du personnel.

b

Période probatoire

Dans l'hypothèse où un candidat interne est retenu, il devra satisfaire à l'essai professionnel. Une période probatoire pourra être alors définie. La durée de cette période ne pourra excéder la durée de la période d'essai de la catégorie socioprofessionnelle concernée.

Une prime sera versée à l'issue de ladite période aux intéressés pour tenir compte de leurs nouvelles fonctions. Le montant de cette prime, qui pourra par exemple être égale à la différence de salaire entre les deux postes, reste à définir par l'entreprise.

Si cette période probatoire ne s'avérerait pas concluante, le salarié serait réintégré de plein droit dans son emploi dans les conditions antérieures.

Article 8.2

Formalités de recrutement

Chaque recrutement sera confirmé par un écrit mentionnant la catégorie, l'emploi, le niveau dans la classification, et les différents éléments du salaire d'embauche ainsi que l'horaire habituel de travail et l'établissement auquel est affecté le salarié. Cet écrit devra faire référence à la présente convention collective.

Les employeurs tiendront à la disposition des salariés de leur entreprise le texte de la présente convention collective et les avenants et annexes qui leur sont applicables, ainsi que tout autre document dont la remise est rendue obligatoire par la présente convention collective ou la législation en vigueur. Ils remettront notamment à chaque salarié, au moment de son engagement, un exemplaire du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Le salarié pourra être engagé par un contrat à durée déterminée ou un contrat à durée indéterminée ; dans le cas de contrats à durée déterminée successifs, le nombre de renouvellements et la durée sont ceux prévus par les dispositions du code du travail.

Le salarié engagé par un contrat à durée déterminée bénéficiera des avantages qui sont accordés au personnel de l'entreprise. Si son contrat se trouve prolongé par un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté partira du premier jour de son entrée dans l'entreprise.

Le salarié pourra être engagé par contrat de travail à temps complet ou à temps partiel (cf accord de branche relatif au travail à temps partiel). Conformément aux dispositions légales et de la présente convention collective, si l'opportunité d'un changement se présente, les salariés appartenant déjà à l'entreprise seront prioritaires pour demander la modification de leur contrat initial.

Les travailleurs temporaires auxquels les entreprises auront recours selon les dispositions légales auront accès aux moyens de transport collectif et de restauration et aux installations sanitaires mis à la disposition du personnel de l'entreprise utilisatrice dans les conditions prévues pour le personnel permanent de l'entreprise. Ils bénéficieront de tous les avantages qui leur sont reconnus par la loi.

Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile et des salariés en télétravail seront conformes aux dispositions légales ou aux accords (de branche ou d'entreprise) quand ils existent.

Article 8.3

Recrutement externe

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins de personnel aux services et organismes habilités. Ils pourront également recourir au recrutement direct.

Il est entendu que les dispositions de la présente convention collective ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés et, particulièrement des personnes en situation de handicap.

Article 9

Période d'essai

1

La période d'essai afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants catégoriels à la présente convention collective.

2

La période d'essai s'entend d'une durée de travail effectif et se trouve suspendue en cas d'arrêt de travail, notamment pour cause de maladie.

La période d'essai est renouvelable une fois par accord exprès entre les parties pour une durée ne pouvant dépasser la durée de la période initiale. Par ailleurs, la possibilité du renouvellement devra être mentionnée dans le contrat de travail.

3

Les parties peuvent résilier le contrat de travail pendant la période d'essai en respectant le préavis imposé par les dispositions législatives en vigueur pour la catégorie socioprofessionnelle dont relève le salarié.

4

Quand la visite d'aptitude est requise par la loi, dans le cas où le salarié n'aurait pas eu la possibilité de connaître le résultat de cette dernière avant la fin de la période d'essai, l'employeur devra aviser le salarié que, dans le cas où cette visite conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé définitivement.

Faute d'avoir avisé par écrit le salarié de cette éventualité avant la fin de la période d'essai, l'employeur sera tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis si la visite médicale conclut à son inaptitude.

Article 10

Préavis en cas de rupture du contrat de travail

Article 10.1

Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit faire l'objet des formalités prévues par la loi. La durée de préavis réciproque afférente à chaque catégorie de salariés est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée du préavis d'un salarié ayant été reconnu de travailleur handicapé par la CDAPH est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Dans le cas où l'employeur décide de ne pas faire effectuer tout ou partie du préavis par le salarié, il doit l'en informer par écrit et celui-ci reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il percevrait pendant la durée du préavis restant à courir s'il travaillait.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour

rechercher du travail. Ces absences seront payées et fixées un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Dans tous les cas, l'employeur ne pourra s'opposer à la prise totale ou partielle de ces heures d'absence, si le salarié en fait la demande.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 10.2

Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

La durée du préavis afférent à chaque catégorie de salariés en cas de démission est précisée dans les avenants à la présente convention collective.

Le préavis doit être effectué sauf accord des parties visant à l'écourter. Dans le cas de l'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci doit une indemnité correspondant aux heures de travail qu'il devrait effectuer.

Il est précisé qu'en cas de rupture conventionnelle, les dispositions relatives aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 11

Indemnité de licenciement

1

Une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté dans les conditions prévues aux différents avenants est attribuée aux salariés relevant de la présente convention collective.

2

Lorsqu'elle est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité conventionnelle se substitue à l'indemnité légale de licenciement.

3

Le salaire à prendre en considération pour l'indemnité de licenciement est la rémunération moyenne brute des douze derniers mois ou des trois derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte tous les éléments du salaire qui, par leur nature, sont soumis aux charges sociales.

4

En cas de licenciement au cours de l'année suivant le passage à un poste de classification inférieure, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base des rémunérations effectives payées avant ce passage. Le salaire à prendre en considération sera le salaire moyen brut des douze mois ou des trois derniers mois précédant le passage à un poste de classification inférieure, la formule la plus favorable pour le salarié devant être retenue.

5

L'indemnité de licenciement est versée en totalité à la cessation du contrat de travail.

6

En cas de modification de l'emplacement géographique de l'entreprise, l'indemnité de licenciement est due si ce changement résulte de la seule volonté de l'employeur et si le salarié n'accepte pas ce changement de lieu de travail en raison de la gêne notable qui peut en résulter et dont il devra apporter la preuve.

Article 12

Licenciement pour motif économique

1

Les parties signataires entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux interprofessionnels sur les licenciements collectifs ou individuels pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :

- l'information et la consultation des représentants du personnel ;
- l'information et la saisine de la commission paritaire de l'emploi de la profession dans les conditions en vigueur ;
- les garanties en cas de mutation ;
- les procédures relatives aux mesures sociales envisagées ;

-
- les procédures de licenciement des salariés concernés et notamment des salariés protégés ;
 - les actions tendant à éviter des licenciements pour motif économique.

2

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non) s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Le salarié est informé de cette priorité de réembauchage et des conditions de mise en œuvre de celle-ci dans la lettre de licenciement.

L'offre de réembauchage dans la même catégorie d'emploi devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et indiquer, en plus des conditions de travail et du salaire de cette catégorie, la date de prise d'effet de son intégration s'il accepte l'offre qui lui est faite.

S'il n'existe aucune possibilité de réembauche dans l'emploi précédemment exercé, rien ne s'oppose à ce que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour une réembauche dans un emploi différent.

Si un salarié licencié pour motif économique est réembauché en vertu des dispositions ci-dessus, l'ancienneté dont il bénéficiait au moment de son licenciement sera prise en compte lors de son réembauchage pour déterminer le taux de l'indemnité éventuelle de licenciement, de départ en retraite ou de fin de carrière à laquelle il aurait droit éventuellement.

Dans cette hypothèse, l'ancienneté sur laquelle a été calculé le montant de l'indemnité de licenciement qui lui a été versée lors de son licenciement pour motif économique viendra en déduction de l'ancienneté sur laquelle sera calculé le montant de cette indemnité éventuelle.

Le salarié conserve sa priorité de réembauchage dans le cas où il occuperait un emploi dans une autre entreprise, si les obligations du préavis qu'il doit éventuellement effectuer vis-à-vis de cette entreprise ne lui permettent pas, dans les délais fixés, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve du respect des termes d'une éventuelle clause de non-concurrence.

Article 13 Durée du travail

1

Dans le cadre de la législation en vigueur et en l'absence de dispositions conventionnelles autres, tout travail effectué au-delà de la durée légale de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur, donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire pour les 8 premières heures supplémentaires
- 50 % du salaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^{ème}

Cette majoration s'applique non seulement au salaire de base mais également à la prime d'ancienneté éventuelle et à toutes les primes ou majorations de salaire dont le montant est calculé en fonction du temps de travail.

2

Tout travail effectué entre 20 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Ce travail donnera lieu à une majoration horaire qui ne pourra être inférieure à 20 % du montant du salaire entre 20 heures et 22 heures et à 40 % du montant du salaire entre 22 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficiera d'une prime de panier de nuit fixée à deux fois le minimum garanti prévu par le code du travail et par les dispositions légales en vigueur.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier est attribuée à une seule des équipes.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, dont l'horaire habituel de travail comporte des heures de nuit, le contrat de travail devra faire apparaître les majorations pour heures de nuit, telles que définies ci-dessus, dont il est tenu compte dans la fixation du montant des appointements.

3

Tout travail effectué de manière exceptionnelle le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu dans l'horaire de travail donnera lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à 100 % du montant du salaire.

Est considéré comme ouvrant droit à cette majoration le travail effectué entre 0 heure et 24 heures, le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire convenu.

En cas d'heures de travail de nuit effectuées ce jour-là, seule la majoration prévue par le présent paragraphe sera

applicable, à l'exception de celle prévue au paragraphe 1.

4

Les jours fériés légaux non travaillés ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Les jours fériés légaux sont considérés comme jours de travail pour le calcul de l'horaire de la semaine de travail. Le travail effectué un jour férié légal sera payé en supplément en heures majorées de travail selon les dispositions du paragraphe 1 du présent article.

5

Les majorations prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux majorations prévues au paragraphe 1.

6

Lorsque la durée effective du travail est supérieure à 6 heures de façon ininterrompue, l'horaire devra comporter une pause d'une demi-heure sans diminution de salaire sauf accord éventuel d'entreprise plus favorable pour les salariés.

7

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :

1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;

2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

Article 14
Payement des salaires

1

Le salaire est la contrepartie du travail.

Tout salarié a la garantie du salaire afférent à son niveau dans la classification.

2

La grille de rémunérations minimales garanties correspondant aux différents niveaux de la classification résulte des accords conventionnels de la branche.

3

Les salaires sont fixés en fonction de la durée normale hebdomadaire réglementaire de travail, telle que définie par les dispositions légales en vigueur.

4

Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois à échéance fixe.

Toutefois, les salariés peuvent bénéficier du paiement d'acomptes sur le travail exécuté pendant le mois en cours selon les modalités propres à chaque entreprise.

5

Les salaires effectivement pratiqués doivent respecter les principes d'égalité et de non discrimination.

Article 15
Travaux pénibles

Mod. par Accord 13 nov. 2018, étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 28 déc. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

1. L'hygiène et la sécurité étant garanties selon les stipulations de l'article 6.4¹ de la présente convention collective, des indemnités seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ ou insalubres dans l'exécution de certains travaux.

(¹) Anciennement Article 9

2. Ces indemnités seront établies dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement, après avis des instances représentatives du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés.

3. Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des instances représentatives du personnel.

4. L'entreprise doit fournir à chaque salarié, en complément des équipements de protection individuelle, les vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs.

Article 16

Ancienneté : définition et calcul de la prime

Article 16.1

Définition de l'ancienneté

L'ancienneté s'entend du temps de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise, quels que puissent être les changements intervenus dans la situation juridique de celle-ci. Le salarié qui passe d'un niveau de la classification à un autre conserve l'ancienneté acquise.

Lorsque, sur sa demande ou sur celle de son employeur, un salarié est muté au sein d'un groupe, dans une filiale ou un établissement de l'entreprise qui l'emploie, il conserve son ancienneté dans le nouvel établissement où il est appelé à travailler.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- a) Les périodes militaires obligatoires, la mobilisation, le rappel ou le maintien sous les drapeaux ;
- b) Le service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service national ;
- c) Les périodes de congés annuels ou de congés exceptionnels prévus à l'article 30 ;
- d) Les arrêts de travail pour maladies professionnelles, accidents du travail, maternité, paternité, adoption et solidarité familiale pendant la période légale de repos, visé au paragraphe 3 de l'article 25 de la présente convention collective ;
- e) Les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale continue ou non, inférieure à 6 mois par année civile ;
- f) Les stages de formation professionnelle suivis dans les conditions prévues par les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un salarié reprend son travail dans les cas listés ci-dessous, la période antérieure à la suspension, à la rupture du contrat de travail ou au licenciement interviendra dans le décompte de l'ancienneté.

Il s'agit donc des cas suivants :

- suspension du contrat (absences et congés exceptionnels de longue durée résultant d'un accord entre les parties, les congés non rémunérés de maternité pris conformément au paragraphe 6 de l'article 25 de la présente convention collective...);
- rupture du contrat de travail sur accord des deux parties ;
- licenciement avec une priorité de réembauchage au sens de la loi ou de la présente convention collective, sauf le cas de remplacement définitif pour cause de maladie.

Dans le cas de réembauchage après rupture du contrat de travail, par la démission du salarié ou par suite d'un licenciement pour un motif autre que celui indiqué au point ci-dessus, l'incorporation du temps de présence antérieur à la rupture pour le calcul de l'ancienneté ne constitue pas un droit absolu mais doit, au moment du réembauchage, faire l'objet d'un accord particulier entre les intéressés, accord devant figurer dans le nouveau contrat de travail.

Entre notamment dans ce cas la rupture du contrat de travail intervenant en cas de maladie pour pourvoir au remplacement du salarié.

Article 16.2

Calcul de la prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux salariés de catégorie Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise inclus de la classification en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le taux de la prime d'ancienneté est de 3 % après trois ans d'ancienneté, taux majoré de 1 % par année d'ancienneté au-delà de trois ans, avec un plafond de 15 %.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur la rémunération minimale mensuelle garantie du niveau de classification dans lequel est classé le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail. Cette rémunération minimale étant éventuellement augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté est indépendante du salaire de base et s'y ajoute dans tous les cas. Elle fait l'objet d'un décompte spécial et son versement doit être effectué lors de chaque paye.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en considération dans le calcul effectué pour l'application du salaire minimum conventionnel de la catégorie socio-professionnelle concernée.

Article 17

Remplacements et travaux multiples

1

Le salarié qui exécute temporairement des travaux habituellement rémunérés par un salaire supérieur au sien, bénéficiera d'une indemnité égale à la différence entre le salaire de base du salarié qu'il remplace et son propre salaire de base.

Pour le calcul de cette indemnité, il ne sera pas tenu compte des primes d'ancienneté éventuelles du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

En tout état de cause, la prime d'ancienneté éventuelle du salarié remplaçant sera maintenue à son montant précédent et s'ajoutera à son nouveau salaire.

2

Le salarié qui exécute provisoirement pour les besoins du service des travaux habituellement rémunérés par un salaire inférieur au sien conserve la garantie de son salaire habituel et de son niveau de classification.

3

Lorsque le remplacement devient définitif, la cotation du poste tenu par le collaborateur est révisée conformément à l'accord classification.

Article 18

Bulletin de paye

Les bulletins de paye doivent être rédigés conformément aux dispositions légales et réglementaires et comporter a minima :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau qui lui est attribué ;
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :
 - a) la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
 - b) l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et 3243-3 ;
7. Le montant de la rémunération brute du salarié ;

-
8. La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;
 9. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
 10. La date de paiement de cette somme ;
 11. Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés annuelle est comprise dans la période de paye considérée ;
 12. Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.
 13. Une recommandation de conserver le bulletin de paye.

Par ailleurs, selon la législation en vigueur, l'employeur peut mettre en place la dématérialisation du bulletin de paye. Le salarié a le droit de s'y opposer préalablement ou postérieurement à l'émission du premier bulletin de paye sous forme électronique.

Article 19

Déplacements de courte durée

Tout déplacement occasionnel en France ou à l'étranger nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1

Petits déplacements

1

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

2

Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport entre le lieu de travail habituel et le lieu de déplacement selon le barème fiscal d'indemnités kilométriques en vigueur, sauf dispositions ou usages d'entreprise plus favorables.

3

Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice lui sera allouée. Elle pourra être égale au barème URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieure à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail.

2

Grands déplacements

1

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile et d'une durée comprise entre un et quatorze jours ouvrés.

2

Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :

- a) Frais de voyage : l'employeur prend à sa charge : les frais effectifs de voyage par les moyens de transport en commun qui s'imposerait, les frais de transport des bagages personnels conformément aux politiques des transporteurs.
- b) Temps de voyage : les heures passées en voyage donneront lieu à une indemnité équivalente au salaire, calculé au tarif normal, que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant ces heures de voyage.
- c) Indemnité de séjour [frais de repas et de logement] : sauf en cas de remboursement sur frais réels justifiés, les frais de séjour seront fixés en accord avec l'intéressé.
- d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

3

Utilisation d'un véhicule personnel du salarié

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le remboursement des frais devra tenir compte de la politique de l'entreprise ou à défaut du barème fiscal d'indemnités kilométriques, applicable au même parcours.

Le salarié devra au préalable justifier de la souscription d'une police d'assurances garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité personnelle aux termes des articles 1240, 1241 et 1242 du code civil ainsi que la responsabilité de l'employeur.

Article 20

Déplacements de longue durée

1

Pour les salariés occupant habituellement un poste sédentaire, sont considérés comme déplacements de longue durée en France et à l'étranger les déplacements d'une durée supérieure à 15 jours ouvrés.

2

Ces déplacements seront indemnisés dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 18 ci-dessus pour les grands déplacements.

3

L'utilisation d'un véhicule personnel sera soumise aux dispositions dudit article 18.

4

Le salarié en déplacement de longue durée bénéficiera pour chaque quinzaine d'un jour de repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire ou d'une indemnité forfaitaire correspondant à un jour de repos supplémentaire. L'employeur lui remboursera ses frais de voyage aller et retour du lieu où il a été envoyé en mission à son lieu de résidence habituel ou prendra en charge les frais du conjoint si c'est ce dernier qui rejoint le salarié.

5

Les cas de maladies ou d'accidents seront examinés conformément aux dispositions de l'accord relatif à la prévoyance, de telle sorte qu'en tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement restent à la charge de l'employeur.

6

Dans le cas où la présence d'un proche serait considérée comme nécessaire par le corps médical, le conjoint du salarié ou un autre membre de sa famille pourra se rendre auprès de lui au frais de l'employeur, qui prendra également à sa charge les frais de séjour de cette personne pendant une durée maximale d'une semaine, sauf cas particulier.

Article 21

Changement de résidence

1

Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant au changement de résidence nécessité par les besoins du service. À partir du moment où le salarié est prévenu par l'entreprise, il bénéficie d'un délai de réflexion d'un mois pour donner sa réponse sur un éventuel changement de résidence.

2

Le salarié aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge). On entend par «frais de voyage» le trajet pour se rendre définitivement sur le nouveau lieu de résidence.

En outre, une participation de l'entreprise aux frais de réinstallation du salarié fera l'objet d'un accord particulier. Si le salarié ne peut pas déménager à la date souhaitée par l'employeur, pour des raisons familiales, un accord spécifique sera mis en place concernant la prise en charge de ses déplacements et frais d'hébergement.

3

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.

4

Après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, tout salarié qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de trois ans sur le lieu de sa nouvelle résidence aura droit sur justification au remboursement de ses frais de déménagement jusqu'au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente au précédent déménagement.

5

Dans le cas où le changement de résidence ne serait pas accepté par l'intéressé la rupture du contrat de travail sera

considérée comme étant du fait de l'employeur.

Article 22

Mobilité

La mobilité du personnel de l'entreprise tend à favoriser une adéquation constante entre les postes et les membres de ce personnel, et ce dans l'intérêt commun de l'entreprise et de ses salariés.

Les dispositions ci-dessous ne sont pas applicables lorsque des impératifs économiques concernent une ou des suppressions d'emploi et/ou impliquent, pour y parer, un déplacement géographique important du lieu de travail.

1

Champ d'application

Les dispositions du présent article sont limitées aux changements de lieu de travail acceptés par les salariés à l'intérieur du territoire métropolitain, étant rappelé que les déplacements à l'étranger et dans les DOM-TOM font l'objet de l'article 23 ci-dessous.

Elles ne sont pas applicables aux «itinérants permanents», c'est-à-dire les salariés physiquement non présents dans l'établissement contractuel de rattachement pour ce qui concerne leur activité dans le cadre de leur secteur géographique habituel.

Dans les décisions de changement du lieu de travail, il doit être tenu compte de la situation personnelle tels que les impératifs familiaux ou scolaires.

2

Nature et durée du changement de lieu de travail

La modification du lieu de travail doit être telle qu'elle nécessite logiquement le changement de résidence de l'intéressé.

Elle doit être d'une durée d'au moins 18 mois, les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine d'une durée inférieure faisant l'objet des articles 19 et 20 des dispositions générales de la présente convention collective.

L'accord à intervenir entre l'employeur et le salarié doit fixer cette durée de manière précise.

Si l'intéressé décide de ne pas modifier sa résidence malgré les difficultés pratiques que cela peut impliquer, il fait son affaire personnelle des conséquences de son choix et ne peut bénéficier des dispositions du présent article ni de l'article 21 de la présente convention collective.

3

Délai de réflexion

Un délai de réflexion de 1 mois doit être laissé au salarié avant qu'il ne prenne sa décision.

L'employeur doit lui donner toutes informations utiles sur le poste à pourvoir, sur l'environnement, sur les conditions de logement et sur tout autre élément susceptible d'être pris en considération.

Une «mission de reconnaissance» dont les frais seront à la charge de l'employeur, selon des modalités à préciser d'un commun accord, doit être accordée à l'intéressé pour lui permettre de se rendre compte du nouveau travail qui lui est proposé, des conditions de vie de la nouvelle localité, des possibilités de logement et de scolarité...

4

Délai de la réalisation du changement de lieu de travail

Si à la suite de cette «mission de reconnaissance», après le temps de réflexion ci-dessus, le salarié décide d'accepter le poste proposé, un second délai doit être convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail.

5

Changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail

Pour la réalisation du changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 21 de la présente convention collective.

Dans le délai convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 20 de la présente convention collective, à partir du moment où le salarié exerce ses nouvelles fonctions et jusqu'à la réalisation effective du changement de résidence.

Article 23

Travail à l'étranger et dans les DOM-TOM

1

Champ d'application

Les salariés qui ont été en service pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains

d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, quelles que soient les dispositions du contrat initial, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur employeur pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, Corse comprise, sont visés par les présentes dispositions sous réserve que la durée prévue de leur déplacement soit de dix mois au minimum.

2 **Contrat de travail**

a

Il est établi un contrat se substituant, pendant le déplacement, au contrat de travail initial et qui régit les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour à l'extérieur.

Le contrat de travail initial entre en vigueur de plein droit dès le retour en métropole, sous réserve de ce qui est écrit au paragraphe 4.

b

Préalablement à la signature du contrat, l'entreprise mettra à la disposition du salarié, pendant un délai de 1 mois, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans le ou les pays où l'intéressé est envoyé et lui communiquera toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux d'emploi.

De la même façon, l'entreprise mettra à la disposition du salarié toutes informations utiles concernant sa protection sociale en France (assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales, chômage, etc.).

c

Dans l'énoncé de ce contrat doivent figurer des stipulations relatives aux postes suivants :

- définition de la fonction et qualification de l'intéressé ;
- lieu(x) d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- période d'adaptation ;
- régime du travail (horaires et jours) ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateur).

La durée du séjour sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf dérogation à prévoir dans le contrat. À cet effet, l'employeur prendra en charge tous les 2 ans un voyage aller et retour en métropole du salarié et de sa famille.

Il prendra également en charge ce retour dans des circonstances exceptionnelles à déterminer d'un commun accord, notamment en cas de décès d'un parent proche :

- montant, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
- conditions de voyage et de séjour de la famille ;
- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- couverture des risques de vieillesse (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi ;
- logement éventuel et son équipement ;
- autres avantages éventuels en nature ;
- conditions du rapatriement anticipé pour motifs graves du salarié et de sa famille, notamment en cas de décès, frais d'obsèques et rapatriement éventuel du corps ;
- incidences de l'évolution des conditions politiques, économiques et fiscales au(x) lieu(x) d'activité ;
- modalités de résiliation du contrat.

Les garanties et avantages résultant, pour le salarié, de l'application des dispositions à prévoir à cet égard dans le contrat doivent être au moins équivalents à ceux obtenus dans la présente convention collective nationale et dans ses avenants.

3 **Aide et protection**

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection du sala-

rié et éventuellement de sa famille l'accompagnant, notamment :

- en cas d'accident de santé majeur ;
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le salarié.

4

Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement, le rapatriement du salarié, de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat, sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne pourra être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise fournira à son salarié toutes informations sur les stages de formation professionnelle continue et lui facilitera les inscriptions nécessaires.

En cas de résiliation du contrat autre que le licenciement, l'entreprise a la charge des frais de rapatriement au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

5

Avantages en nature

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, le salarié peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre du paragraphe 4 ci-dessus.

6

Situation au retour en métropole

Il est stipulé que le temps passé en service à l'extérieur dans les conditions visées au présent article entre en ligne de compte, notamment pour :

- la place du salarié au sein de la classification en vigueur dans la profession ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

À son retour en métropole, le salarié sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions exercées hors métropole.

L'entreprise fera bénéficier le salarié, dès son retour en métropole, de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

7

Dispositions d'ordre public

En aucun cas, les dispositions contenues dans le contrat et définies au paragraphe 2 ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

8

Protection sociale

Les salariés déplacés continuent, pendant la durée de leur séjour à l'extérieur, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques d'invalidité, de décès, d'accidents du travail, de maladie, d'accidents et perte d'emploi.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties éventuelles de même nature dont le salarié bénéficie en vertu des dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dans la mesure du possible, la continuité avec les garanties des régimes métropolitains.

Ces garanties seront, dans l'ensemble et toutes choses égales d'ailleurs, équivalentes à celles dont le salarié bénéficierait s'il était resté en métropole.

9

Cas de détachement à l'extérieur dans une autre entreprise

Lorsqu'un salarié est détaché à l'extérieur par l'entreprise au service de laquelle il est en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail.

Dans tous les autres cas de mutation dans une entreprise qui ne serait pas une filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, après application du paragraphe 4, un nouveau contrat doit être négocié avec la nouvelle entreprise.

Article 24

Égalité professionnelle

1

La présente convention collective s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe conformément aux accords de branches et aux avenants sur ce thème. Les personnes remplissant les conditions requises ont le même accès aux emplois offerts sans aucune discrimination telle que définie par la loi.

2

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est assurée dans les conditions prévues par le code du travail.

3

Les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui pourraient se révéler en matière, notamment, d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle ou de conditions de travail ou d'emploi devront faire l'objet de dispositions appropriées dans les entreprises.

4

Les difficultés pouvant naître de l'application du paragraphe 3 seront éventuellement soumises à l'examen de la commission nationale de conciliation prévue à l'article 35.

5

Intéressement, participation et épargne salariale : le principe d'égalité professionnelle s'applique également à tous les salariés pour les dispositifs d'intéressement, participation et épargne salariale. Les parties signataires rappellent que les modalités de mise en place de ces dispositifs, par accord, doivent répondre aux exigences des dispositions légales en vigueur.

Article 25

Maternité

1

En cas de maternité, les salarié(e)s bénéficient des dispositions protectrices stipulées par la législation en vigueur et en outre des dispositions ci-dessous.

2

Les employeurs tiendront compte de l'état des salarié(e)s enceintes en ce qui concerne leurs conditions de travail. Lorsqu'un(e) salarié(e) en état de grossesse est l'objet d'un changement d'emploi conformément à des prescriptions médicales attestées par un certificat, il lui est assuré le maintien de son salaire antérieur en cas d'affectation sur un poste de qualification inférieure.

3

La période de repos avant et après l'accouchement est fixée d'après les dispositions légales.

4

Après au moins un an de présence effective au premier jour de la période légale de repos de maternité, il sera payé aux salariées, pendant ladite période légale, la différence entre le montant de leur salaire de référence et le montant des prestations en espèces auxquelles les intéressées ont droit pour la même période du fait de la sécurité sociale.

5

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera payé à leur taux de salaire, y compris la prime d'ancienneté éventuelle et tous les autres éléments de la rémunération.

6

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié(e) justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de

l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit, conformément aux dispositions légales et réglementaires, soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à la réduction de sa durée de travail conformément aux dispositions conventionnelles relatives au temps partiel.

7

Pendant une durée maximale d'un an à compter du jour de la naissance les salarié(e)s qui allaitent leur enfant disposent à cet effet d'une demi-heure payée le matin et d'une demi-heure payée l'après-midi. Dans ce contexte, les salarié(e)s doivent disposer des conditions reprises par les dispositions légales en vigueur, notamment les dispositions légales relatives au lieu d'allaitement.

Article 26

Indemnité de départ en retraite et indemnité de fin de carrière

L'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de fin de carrière sont calculées conformément aux différents avenants en vigueur.

Article 27

Régime de retraite

Les salariés bénéficiant de la présente convention sont obligatoirement affiliés à un régime de retraite complémentaire établi conformément aux dispositions générales suivantes :

1

Conditions d'affiliation

Bénéficient de ce régime tous les salariés cadres et non-cadres dès le début de leur contrat de travail.

2

Cotisations

Les rémunérations prises en considération sont les rémunérations brutes définies comme assiette de la taxe sur les salaires par le code général des impôts et ses annexes, que l'employeur soit ou non assujetti à cette taxe, c'est-à-dire les rémunérations brutes déclarées à l'administration fiscale excluant :

- les indemnités de licenciement ;
- les indemnités de départ et de mise à la retraite pour la partie non imposable.

Pour les salariés bénéficiaires de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre des articles 4 et 4 bis ainsi que de l'article 36 de l'annexe I, le salaire soumis à cotisations est limité à la tranche inférieure à celle qui supporte les cotisations versées pour la retraite instituée par ladite convention (une fois le plafond de la sécurité sociale).

Pour les salariés non bénéficiaires de ladite convention du 14 mars 1947, le salaire soumis à cotisations est limité à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises pourront, en accord avec la majorité de leurs salariés, adopter des dispositions plus favorables en ce qui concerne le taux de cotisation.

Le précompte de la cotisation à la charge du salarié sera effectué par l'employeur comme en matière de sécurité sociale.

3

Droits des participants et allocataires

Les droits des salariés ou anciens salariés ou de leurs ayants droit (tels que conjoints survivants ou orphelins) sont définis par les règlements intérieurs des régimes complémentaires concernés en fonction des cotisations versées. L'âge normal de la retraite est l'âge auquel la pension de retraite du salarié peut être liquidée par la sécurité sociale sans abattement sur le montant normal.

4

Choix des institutions

Les entreprises devront choisir, avec l'accord et après consultation du personnel, conformément à l'article R. 731-8 du code de la sécurité sociale et sous réserve que la compétence professionnelle de ces institutions ait été retenue par l'ARRCO entre :

- l'Association générale des retraites par répartition (AGRR) ;
- et la Caisse générale interprofessionnelle de retraite pour salariés (CGIS).

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant, préalablement à leur admission comme

membre d'une des chambres syndicales patronales signataires, adhéré à une institution de retraite complémentaire.

5

Changements d'institutions

Les changements d'institutions ne pourront s'effectuer que selon les modalités prévues par les articles 9, 10 et 11 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 et par le règlement intérieur de l'ARRCO.

Article 28

Régime conventionnel de prévoyance (salariés cadres, assimilés cadres et non cadres)

Conformément à l'avenant du 14 décembre 2016 relatif à la modification de l'ancien article 30 des dispositions générales de la Convention collective, il est institué un régime conventionnel de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité, et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif, pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er de la présente convention.

Les règles de fonctionnement dudit régime font l'objet d'un accord collectif de prévoyance qui précise notamment la nature et le niveau des prestations dont bénéficie l'ensemble du personnel, ainsi que le taux et la répartition des cotisations pour chacune des catégories dites «cadres» et «non cadres».

Un comité paritaire de gestion, composé pour moitié de représentants des organisations syndicales patronales et pour l'autre moitié de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré par la suite en totalité et sans réserve, a pour mission la mise en œuvre des règles fixées par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, dans le respect des dispositions de la présente convention.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies, en conformité avec la réglementation, par un règlement intérieur annexé à l'accord collectif en vigueur.

Le comité paritaire de gestion veille au bon fonctionnement du régime, étudie les modifications des prestations et des cotisations, définit les orientations des actions à haut degré de solidarité ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et gère le fonds sur le haut degré de solidarité.

Le ou les organismes assureurs, gestionnaires du régime, seront obligatoirement choisis parmi les organismes habilités par les autorités compétentes à assurer les risques prévus par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, en respectant la procédure de consultation et de mise en concurrence qui s'impose aux régimes de branche.»

Article 29

Congé payés annuels

1

La durée des congés payés, leurs conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de congés payés sont déterminés par la législation en vigueur, notamment par le code du travail, et par les clauses des différents avenants à la convention collective.

La durée légale des congés payés est majorée de :

- un jour ouvrable à partir de cinq ans d'ancienneté ;
- deux jours ouvrables à partir de dix ans d'ancienneté ;
- trois jours ouvrables à partir de vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- quatre jours ouvrables à partir de trente ans d'ancienneté.

Les salariés âgés de moins de vingt ans au 31 mai de l'année de référence ont droit à une semaine supplémentaire de congés payés.

Dans le cas où l'application des dispositions conventionnelles antérieures ou des usages ouvrirait droit à des congés plus longs que ceux résultant des dispositions ci-dessus ou à une indemnité plus élevée, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence (d'acquisition des congés fixée par chaque entreprise), sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés, sous réserve d'une présence effective d'une durée minimale de deux mois pendant la période de référence.

2

La période de prise du congé principal est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, si le bénéficiaire d'un congé en exprime le désir lors de l'établissement de la liste des congés, il pourra, après accord écrit avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue ci-dessus. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur selon d'abord les nécessités du service et, ensuite, dans

toute la mesure du possible, selon les désirs particuliers des intéressés, en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou dans le secteur public. Les conjoints appartenant à la même entreprise ont droit à un congé simultané. L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel (par tout moyen) aussitôt que possible et, en tout cas, trois mois au moins avant le début de la période des vacances.

Lorsqu'un salarié se trouve par suite d'un arrêt de travail dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée par l'employeur, la période de prise de congés sera reportée pour lui pour une durée de 15 mois à compter de la date de reprise du travail. Si néanmoins, ce report ne lui permettait pas de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant aux jours normaux de congés auxquels il a encore droit lui sera alors versée. Les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, uniquement par suite de maladie ou d'accident, pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés auxquels ils auraient eu droit s'ils avaient travaillé pendant toute la période de référence.

Lorsque les nécessités de son service rendent indispensable le rappel exceptionnel d'un salarié avant l'expiration de son congé, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de deux jours ouvrables auquel s'ajouteront les délais de route aller et retour et le temps de congé restant à courir. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement ainsi que tous les autres frais nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justification.

3

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

4

Des dispositions particulières seront prises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires non métropolitains, la prise de leur congé.

5

Lorsque le 1^{er} mai se situera un jour généralement chômé dans l'entreprise, il donnera droit à un jour de repos compensatoire payé qui sera fixé d'un commun accord dans l'entreprise.

Article 30 Congés exceptionnels

Les salariés, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, sur justification, à des congés payés exceptionnels pour événements de famille dans les conditions suivantes :

- Mariage ou conclusion d'un PACS du salarié : 5 jours.
- Mariage d'un enfant : 1 jour.
- Décès d'un enfant : 5 jours
- Décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur ou des beaux-parents : 3 jours.
- Décès des grands-parents : 1 jour.
- Reconnaissance de la survenue d'un handicap chez un enfant à charge fiscalement : 2 jours.

Ces congés ne se cumulent pas avec ceux prévus par les dispositions légales mais les remplacent lorsqu'ils sont plus favorables.

Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés se situent en dehors des repos hebdomadaires et des congés payés.

Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ont droit pour les mêmes événements aux congés exceptionnels rémunérés dans la limite de ce qui est prévu par les dispositions légales en vigueur.

Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner le conjoint, un enfant ou une personne à charge, gravement malade, ainsi que l'attesterait un certificat médical.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le don de jours de congés ou de repos peut être mis en place au profit d'un salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans gravement malade et nécessitant une présence soutenue. Ce dispositif est étendu aux salariés aidant une personne proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les modalités de mise en œuvre du don de congés ou de repos sont définies par la loi.

Article 31

Inventions des salariés

1

Les parties signataires ont conscience de l'intérêt que présente une mise en application de la loi du 13 juillet 1978 sur les inventions de salariés. En effet, les salariés peuvent être amenés à proposer des inventions à l'occasion de l'exécution de leur travail.

2

Inventions concernées

Qu'elles soient brevetables ou non, les inventions qui sont l'objet du présent article doivent avoir un résultat bénéfique pour l'entreprise et/ou pour les salariés sur :

- la productivité ;
- la rentabilité ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité.

Celles-ci, qui peuvent porter sur des produits ou des procédés, sont classées en deux catégories :

a

Innovations pures

Innovations exploitables avec profit pour l'entreprise et susceptibles de faire l'objet d'une déclaration de propriété industrielle en France et à l'étranger.

b

Substitutions novatrices

Ces inventions peuvent concerner un changement de méthode, de procédure d'organisation dans tous les domaines de la vie de l'entreprise.

Leur adoption doit constituer une amélioration réelle dans la productivité, la rentabilité, les conditions de travail, la sécurité...

Ces inventions doivent pouvoir être utilisées de façon permanente et donner un résultat systématique et répétitif.

3

Examen de l'existence et de l'intérêt des inventions et d'une éventuelle rémunération d'un ou de plusieurs salariés

Une telle appréciation ne peut être effectuée que dans le cadre de l'entreprise en raison du caractère primordial des aspects concurrentiels et confidentiels de l'utilisation des inventions.

Elle doit être confiée à une commission paritaire dont les membres sont soumis à une obligation de réserve.

La composition de cette commission est fixée par un accord conclu au sein de l'entreprise en fonction de l'importance de ladite entreprise, et sa délégation de salariés doit comprendre des représentants du personnel.

Cette commission a pour fonction de rechercher si un ou plusieurs salariés peuvent percevoir, ensemble, une rémunération spéciale pour une invention.

Elle a une mission de proposition et non un pouvoir de décision, la décision appartenant, en définitive, à l'employeur.

Pour permettre l'enregistrement de l'antériorité du projet du ou des salarié(s), qui est primordiale, la commission doit être saisie par l'intéressé et l'innovation doit être consignée par écrit contre émargement et reçu.

4

Salariés rémunérés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise.

La situation des salariés auteurs d'une invention brevetable n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés est régie par le paragraphe 2 de l'article 1^{er} de la loi du 2 janvier 1968, modifiée et complétée par la loi du 13 juillet 1978.

Substitutions novatrices ou inventions non brevetables :

La rémunération des salariés investis d'une mission inventive qui correspond à leurs fonctions inventives ou chargés d'études ou de recherches qui leur sont explicitement confiées est précisément motivée par une activité de cette nature.

La découverte d'une telle invention ne peut, a priori, donner lieu à une rémunération complémentaire.

Les salariés auteurs d'une telle invention n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés bénéficient des dispositions du présent accord.

Le versement d'une rémunération éventuelle ne peut concerner que les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'exploitation de l'«invention».

Lorsque la rupture du contrat de travail avant la date d'exploitation relève de l'initiative de l'employeur ou résulte du départ à la retraite de l'inventeur, la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent article doit être informée par la partie la plus diligente. Elle reste dépositaire et garante des droits éventuels des salariés auteurs d'inventions.

5

Conditions de versement et montant de la rémunération

a

Innovations pures ou inventions brevetables

En raison, notamment, de la diversité des situations, la détermination du montant et les conditions de la rémunération éventuelle doivent relever d'un accord entre l'employeur et le salarié, auteur de l'invention, au sein de l'entreprise et sous avis de la commission.

Les parties peuvent prendre en considération le cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, les difficultés de la mise au point pratique, la contribution personnelle originale de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

b

Substitutions novatrices ou inventions non brevetables

La rémunération éventuelle doit être fixée d'un commun accord, sous avis de la commission.

Article 32

Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

Une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée conformément à la législation en vigueur par accord portant création de celle-ci, annexé à la présente convention collective.

Cet accord a pour objet de définir les missions de la CPPNI et l'articulation de celle-ci avec les commissions déjà existantes au sein de la branche (Commission Sociale Paritaire et Commission Nationale Paritaire d'Interprétation).

Article 33

Commission Sociale Paritaire

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

Le rôle de la commission sociale paritaire est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la présente convention, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toutes dispositions régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la présente convention.

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et des organisations syndicales patronales représentatives de la branche.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4, dans la limite du nombre de personnes fixé par ledit article.

La commission doit se réunir dans le délai de deux mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation.

Lorsque une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salariés signataire de la présente convention, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates auxquelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15^e et le 30^e jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

Article 34
Commission Nationale Paritaire d'Interprétation

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr.)

1

Le rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

2

La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3

La commission est convoquée dans les formes et les délais prévus à l'article 33.

4

La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

5

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la présente convention.

6

La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux Fédérations Nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties contractantes instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

Article 35
Commission Nationale Paritaire de Conciliation

1

Le rôle de la commission nationale paritaire de conciliation est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la présente convention.

2

La commission est composée au maximum de deux délégués titulaires et de deux délégués suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal total de représentants des organisations patronales.

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés seront remboursés conformément aux dispositions de l'article 4.

3

La commission est convoquée dans les formes prévues à l'article 34 mais doit statuer dans un délai de quinze jours. Ce délai peut être prorogé d'un commun accord entre les parties signataires.

4

La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts.

5

La commission peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Article 36 **Dénonciation et révision de la convention collective**

1

Toute dénonciation de la convention et toute demande de révision par l'une des parties contractantes devront être portées par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes, avec préavis d'un mois, ou décidé d'un commun accord entre les parties signataires (uniquement pour la révision).

2

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les quatre mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

En ce qui concerne les salaires, les demandes de révision peuvent être faites sans tenir compte de la règle ci-dessus.

3

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points faisant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les discussions devront commencer au plus tard dans les trente jours qui suivront la date figurant sur l'accusé de réception de la lettre recommandée de notification.

4

Le texte de la convention faisant l'objet d'une dénonciation ou celui des articles faisant l'objet d'une demande de révision restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 et suivant du code du travail.

Article 37 **Application de la convention collective**

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et de ses annexes.

Elles prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 38 **Dépôt et extension de l'avenant**

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail.

Il est opposable aux entreprises adhérentes à un syndicat professionnel patronal au lendemain de la date de son dépôt et au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension pour les autres entreprises.

Les dispositions du présent avenant feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Article 39 **Adhésion**

Conformément aux articles 2261-3 et suivants du code du travail, toute organisation syndicale de travailleurs, toute organisation syndicale d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement peuvent adhérer ultérieurement à la présente convention.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit la notification de l'adhésion aux autorités compétentes.

ANNEXES

Avenants catégoriels

Avenant I - Ouvriers et Employés

Mod. par Avenant 19 nov. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 27 févr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Energie CFTD ;

Fédération Chimie Mines textile Energie CFTC.

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salarié.e.s classé.e.s dans les niveaux 1 à 3 (ancienne classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999) et I.1 à I.6 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s.

Article 2

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois maximum, renouvelable une fois conformément aux dispositions générales (article 9 de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la Convention Collective Nationale).

Article 3

Préavis

1

Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée au minimum de la façon suivante, sauf cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus avantageuses :

— pour les salarié.e.s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;

— pour les salarié.e.s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

2

Lorsque le/la salarié.e prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Article 4

Arrêt de travail pour maladies et accidents

(Voir également Avis d'interprétation du 23 septembre 2021)

1

Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le/la salarié.e que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2

Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au/à la salarié.e pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut

de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) de la sécurité sociale ;

b) de tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la Convention Collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise;

c) des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé.e ait engagé lui-même.elle-même les poursuites nécessaires.

Durée de l'indemnisation

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

3

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise

Montant de l'indemnisation

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

Article 5

Indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé de la manière suivante :

— avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent.

— de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mois de salaire de référence par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

À partir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté cumulatives, comme suit :

— pour la tranche à partir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche ;

— pour la tranche au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche.

Le salaire de référence est celui défini selon les dispositions légales en vigueur.

Article 6

Départ en retraite

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du.de la salarié.e peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le.la salarié.e ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un salarié avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale). Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le.la salarié.e puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la Convention Collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

Article 6.1

Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minimum cinq ans d'ancienneté, le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

-
- S'il.elle anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
 - S'il.elle anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
 - S'il.elle anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise
 - S'il.elle anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1^{ère} année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le/le salarié.e s'appliquant :

- Si le départ a lieu dans la 2^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 3^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 4^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 5^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5^{ème} année. Toutefois, le.la salarié.e conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il/elle remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Article 6.2 La mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié.e.s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le.la salarié.e ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la Convention Collective.

Lors de son départ, le.la salarié.e recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 Clause de non-concurrence

Le.la salarié.e est tenu.e au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il.elle a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il.elle a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un.une salarié.e après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au.à la salarié.e, l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du.de la salarié.e ;

— comporter l'obligation pour l'employeur de verser au.à la salarié.e une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le.la salarié.e quitte l'entreprise; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le.la salarié.e d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé.e de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

Avenant II - Agents de maîtrise et techniciens

Mod. par Avenant 19 nov. 2019, étendu par arr. 16 févr. 2021, JO 20 févr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines textile Énergie CFTC ;

CFE CGC Chimie.

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail :

— des salarié.es classé.es dans les niveaux 4 à 6 (ancienne classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999) et II.1 à II.6 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée dès lors qu'ils/elles bénéficient de l'article 36 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 ;

— ainsi que des salarié.es classé.es au niveau 7, subdivision A (ancienne classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999) et II.7 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée dès lors qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 bis de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s.

Article 2

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois maximum, renouvelable une fois conformément aux dispositions générales (article 9 de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la Convention Collective Nationale).

Article 3

Préavis

1

Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée au minimum de la façon suivante, sauf le cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus favorables :

— pour les salarié.e.s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;

— pour les salarié.e.s ayant une ancienneté de 2 ans à 10 ans : 2 mois ;

— pour les salarié.e.s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans : 3 mois.

2

Lorsque le.la salarié.e prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Article 4 **Arrêt de travail pour maladies et accidents**

(Voir également Avis d'interprétation du 23 septembre 2021)

1

Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le.la salarié.e que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2

Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au.la salarié.e pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

- a) de la sécurité sociale ;
- b) de tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la Convention Collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise ;
- c) des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé.e ait engagé lui-même.elle-même les poursuites nécessaires.

Durée de l'indemnisation

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

3

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise

Montant de l'indemnisation

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

Article 5 **Indemnité de licenciement**

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé de la manière suivante :

- avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent.
- de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mois de salaire de référence par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- À partir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté cumulatives, comme suit :
 - pour la tranche à partir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche ;
 - pour la tranche au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mois de salaire de référence par année comprise dans la

tranche.

Le salaire de référence est celui défini selon les dispositions légales en vigueur.

Article 6

Départ en retraite

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du.de la salarié.e peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le.la salarié.e ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un salarié avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale). Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le.la salarié.e puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la Convention Collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

Article 6.1

Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minima cinq ans d'ancienneté, le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- S'il.elle anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- S'il.elle anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- S'il.elle anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise
- S'il.elle anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1^{ère} année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le.la salarié.e s'appliquant :

- Si le départ a lieu dans la 2^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 3^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 4^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 5^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5^{ème} année. Toutefois, le.la salarié.e conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il.elle remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Article 6.2

La mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié.e.s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le.la salarié.e ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la Convention Collective.

Lors de son départ, le.la salarié.e recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 **Clause de non-concurrence**

Le.la salarié.e est tenu.e au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il.elle a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il.elle a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un.une salarié.e après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au.à la salarié.e, l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du.de la salarié.e ;
- comporter l'obligation pour l'employeur de verser au.à la salarié.e une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le.la salarié.e quitte l'entreprise ; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le.la salarié.e d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé.e de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

Avenant III - Cadres

Mod. par Avenant 19 nov. 2019, étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 27 févr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines textile Énergie CFTC ;

CFE CGC Chimie.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salarié.es classé.es aux niveaux 7 - subdivision B et 8 à 12 (ancienne classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999) et III.1 à III.10 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée dès lors qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins

de cinquante salarié.e.s.

Article 2

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois maximum, renouvelable une fois conformément aux dispositions générales (article 9 de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la Convention Collective Nationale).

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le.la salarié.e en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper le plus rapidement possible ce nouvel emploi.

Dans ce cas, il.elle n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 3

Préavis

La durée du préavis réciproque est fixée au minimum à 3 mois, sauf cas de faute grave, dans les conditions déterminées par la loi.

Article 4

Arrêt de travail pour maladies et accidents

(Voir également Avis d'interprétation du 23 septembre 2021)

1

Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le.la salarié.e que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2

Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

Montant de l'indemnisation

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au.à la salarié.e pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

- a) de la sécurité sociale ;
- b) de tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la Convention Collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise;
- c) des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé.e ait engagé lui-même.elle-même les poursuites nécessaires.

Durée de l'indemnisation

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

3

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise

Montant de l'indemnisation

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1^{er} janvier de la seconde année.

Article 5

Indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé de la manière suivante :

— avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent.

— de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mois de salaire de référence par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

À partir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté cumulatives, comme suit :

— pour la tranche à partir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche ;

— pour la tranche au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche.

Pendant 3 ans, les salarié.e.s embauché.e.s avant le 1^{er} janvier 2020, et dont la rupture du contrat de travail serait notifiée avant le 1^{er} janvier 2023, bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus avantageuse entre celle prévue ci-dessus et celle prévue ci-dessous :

— à partir de 5 ans de présence : 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

— à partir de 15 ans de présence : 5/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent.

Le salaire de référence est celui défini selon les dispositions légales en vigueur.

Article 6

Départ en retraite

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du.de la salarié.e peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le.la salarié.e ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un.e salarié.e avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale).

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le.la salarié.e puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la Convention Collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

Article 6.1

Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minima cinq ans d'ancienneté, le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

— S'il.elle anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

— S'il.elle anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

— S'il.elle anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise

— S'il.elle anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1^{ère} année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal

Le.la salarié.e bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le.la salarié.e s'appliquant :

- Si le départ a lieu dans la 2^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 3^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 4^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.
- Si le départ a lieu dans la 5^{ème} année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5^{ème} année. Toutefois, le.la salarié.e conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il.elle remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

Article 6.2

La mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié.e.s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le.la salarié.e ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la Convention Collective.

Lors de son départ, le.la salarié.e recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7

Clause de non-concurrence

Le.la salarié.e est tenu.e au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il.elle a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il.elle a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un.une salarié.e après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au.à la salarié.e, l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du.de la salarié.e ;
- comporter l'obligation pour l'employeur de verser au.à la salarié.e une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le.la salarié.e quitte l'entreprise ; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le.la salarié.e d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé.e de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

Avenant personnel d'encadrement

Accord du 21 juin 1988

sur le personnel d'encadrement⁽³⁾

(3) Signataires :

Le syndicat national de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique et parapharmaceutique (FA.CO.PHAR.) ;

Le syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (S.I.M.V.), d'une part, et

La fédération des industries chimiques (C.F.D.T.) ;

La fédération nationale Force ouvrière des industries de la pharmacie droguerie et des laboratoires d'analyses ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.) C.F.T.C. ;

Le syndicat national autonome des cadres pharmaciens (S.N.A.C.P.) ;

Le syndicat national des cadres des professions pharmaceutiques (S.N.C.P.P.) C.G.C., D'autre part.

[Modifié en dernier lieu par accord du 1^{er} juillet 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R.5106 du code de la santé publique]

Le présent accord a pour objet d'appliquer, d'adapter et de compléter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 au personnel d'encadrement des entreprises adhérant à FA.CO.PHAR et au S.I.M.V. et appliquant la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

Article 1

Définition du personnel d'encadrement

1

Le personnel d'encadrement est constitué par l'ensemble des salariés auxquels les entreprises confient des fonctions qui conditionnent ou induisent la réflexion et l'action d'autres salariés des entreprises et, par là même, influe plus ou moins profondément, dans les domaines technique, administratif, commercial, social ou financier, sur le marché, l'information, l'équilibre et le développement des entreprises, selon le niveau de classification où ils se trouvent placés.

La présente définition s'applique aux salariés relevant de l'avenant III - Cadres - de la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée. Elle s'applique à ceux des salariés de l'avenant II - techniciens et agents de maîtrise - qui exercent des fonctions répondant aux critères définis au paragraphe 2.

Par contre, elle ne s'applique pas aux V.R.P. soumis au statut légal et à la convention collective interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

2

Cette définition s'applique également aux salariés qui exercent des fonctions impliquant à la fois :

- une aptitude résultant de connaissances théoriques, techniques ou professionnelles généralement constatées par un diplôme d'enseignement supérieur ou une expérience et une culture équivalentes, acquises, entre autres, par la formation permanente ;
- une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie, dont l'amplitude dépend du niveau dans la classification ;
- une responsabilité effective :
 - soit d'animation, de coordination et de contrôle du travail d'un groupe plus ou moins important de salariés ;
 - soit d'études ou de recherches déterminantes pour l'activité et le développement des entreprises.

Article 2

Congé sabbatique

1

Les parties signataires ont conscience de l'intérêt que présente, pour le personnel d'encadrement de la branche professionnelle, les dispositions de la loi n° 84-4 du 3 janvier 1984 instituant pour les salariés un congé pour la création d'entreprise et un congé sabbatique.

2

Le cumul des congés payés reportés jusqu'au départ en congé sabbatique, à la demande du membre du personnel d'encadrement, conformément à l'article L. 122-32-25 du code du travail, est porté de six à huit années.

Ce report peut intervenir pour les congés restant dus au-delà d'une durée de dix-huit jours ouvrables, en accord avec les entreprises.

Dans le cas où les entreprises ferment pendant quatre semaines, des dispositions seront prises pour permettre aux

salariés de bénéficier des aménagements ci-dessus.

En cas de renonciation au congé sabbatique, les jours ainsi reportés s'ajouteront aux congés dus au membre du personnel d'encadrement, selon les dispositions de l'article L. 122-32-25 du code du travail et ne pourront donner lieu à indemnité compensatrice, hormis le cas de départ de l'entreprise. Dans ce cas, le calcul de cette indemnité sera fait sur la même base que pour les autres congés payés.

Article 3 **Congé de maternité pour les femmes cadres**

Le second alinéa de l'article 7 de l'avenant III - Cadres de la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 est abrogé.

Article 4 **Inventions des salariés**

1

Les parties signataires ont conscience de l'intérêt que présente, pour le personnel d'encadrement et pour les entreprises, une mise en application de la loi du 13 juillet 1978 et du paragraphe 10 de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983.

Elles rappellent que le personnel d'encadrement se voit confier des fonctions qui conditionnent ou induisent la réflexion ou l'action d'autres salariés des entreprises dans les différents domaines de leurs activités et que, par là même, il influe, notamment, sur le développement des entreprises.

Elles rappellent également que ces fonctions impliquent une responsabilité effective :

- soit d'animation, de coordination et de contrôle d'un groupe plus ou moins important de salariés ;
- soit d'études ou de recherches déterminantes pour l'activité et le développement des entreprises.

2

Inventions concernées

Qu'elles soient brevetables ou non, les inventions qui sont l'objet du présent accord doivent avoir un résultat bénéfique pour l'entreprise et/ou pour les salariés sur :

- la productivité ;
- la rentabilité ;
- les conditions de travail ;
- la sécurité.

Celles qui peuvent porter sur des produits ou des procédés sont classées en deux catégories :

a) Innovations pures.

Innovations exploitables avec profit pour l'entreprise et susceptibles de faire l'objet d'une déclaration de propriété industrielle en France et à l'étranger.

b) Substitutions novatrices.

Ces inventions peuvent concerner un changement de méthode, de procédure d'organisation dans tous les domaines de la vie de l'entreprise.

Leur adoption doit constituer une amélioration réelle dans la productivité, la rentabilité, les conditions de travail, la sécurité.

Ces inventions doivent pouvoir être utilisées de façon permanente et donner un résultat systématique et répétitif.

3

Examen de l'existence et de l'intérêt des inventions et d'une éventuelle rémunération d'un ou de plusieurs salariés

Une telle appréciation ne peut être effectuée que dans le cadre de l'entreprise en raison du caractère primordial des aspects concurrentiels et confidentiels de l'utilisation des inventions.

Elle doit être confiée à une commission paritaire dont les membres sont soumis à une obligation de réserve.

La composition de cette commission est fixée par un accord conclu au sein de l'entreprise en fonction de l'importance de ladite entreprise, et sa délégation de salariés doit comprendre des membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (mais non uniquement des représentants appartenant au personnel d'encadrement), et des représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Cette commission a pour fonction de rechercher si un ou plusieurs salariés peuvent percevoir, ensemble, une rémunération spéciale pour une invention.

Elle a une mission de proposition et non un pouvoir de décision, la décision appartenant, en définitive, à l'employeur.

Pour permettre l'enregistrement de l'antériorité du projet du ou des salarié(s), qui est primordiale, la commission doit être saisie par l'intéressé et l'innovation doit être consignée par écrit contre émargement et reçu.

4

Salariés rémunérés

Les présentes dispositions sont applicables à l'ensemble du personnel d'encadrement, tel qu'il a été défini par l'article 1 du présent accord.

a

Innovations pures ou inventions brevetables :

- La situation des membres du personnel d'encadrement investis d'une mission inventive qui correspond à leurs fonctions effectives ou chargés d'études ou de recherches qui leur sont explicitement confiées est régie par les dispositions de l'article 12 de l'avenant III - Cadres de la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.
- La situation des membres du personnel d'encadrement auteurs d'une invention brevetable n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés est régie par le paragraphe 2 de l'article 1^{er} de la loi du 2 janvier 1968, modifiée et complétée par la loi du 13 juillet 1978.

b

Substitutions novatrices ou inventions non brevetables :

- La rémunération des membres du personnel d'encadrement investis d'une mission inventive qui correspond à leurs fonctions inventives ou chargés d'études ou de recherches qui leur sont explicitement confiées est précisément motivée par une activité de cette nature.

La découverte d'une telle invention ne peut, a priori, donner lieu à une rémunération complémentaire.

- Les membres du personnel d'encadrement auteurs d'une telle invention n'entrant pas dans la mission permanente ou ponctuelle qui leur est effectivement confiée ou relevant d'un autre domaine d'activité que celui pour lequel ils sont déjà rémunérés bénéficient des dispositions du présent accord.

Le versement d'une rémunération éventuelle ne peut concerner que les membres du personnel d'encadrement présents dans l'entreprise au moment de l'exploitation de l'« invention ».

Lorsque la rupture du contrat de travail avant la date d'exploitation relève de l'initiative de l'employeur ou résulte du départ à la retraite de l'inventeur, la commission paritaire prévue à l'article 2 du présent accord doit être informée par la partie la plus diligente.

Elle reste dépositaire et garante des droits éventuels des membres du personnel d'encadrement auteurs d'inventions.

5

Conditions de versement et montant de la rémunération

a

Innovations pures et inventions brevetables

En raison, notamment de la diversité des situations, la détermination du montant et les conditions de la rémunération éventuelle doit relever d'un accord entre l'employeur et le membre du personnel d'encadrement, auteur de l'invention, au sein de l'entreprise et sous avis de la commission.

Les parties peuvent prendre en considération le cadre général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, les difficultés de la mise au point pratique, la contribution personnelle originale de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

b

Substitutions novatrices ou inventions non brevetables

La rémunération éventuelle doit être fixée d'un commun accord, sous avis de la commission.

Article 5

Déplacements hors de la France métropolitaine

1

Champ d'application

Les membres du personnel d'encadrement, qui ont été en service pendant au moins trois mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, quelles que soient les dis-

positions du contrat initial, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur employeur pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, Corse comprise, sont visés par les dispositions du présent texte sous réserve que la durée prévue de leur déplacement soit de dix mois au minimum.

2 **Contrat de travail**

a

Il est établi un contrat se substituant, pendant le déplacement, au contrat de travail initial et qui régit les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour à l'extérieur.

Le contrat de travail initial rentre en vigueur de plein droit dès le retour en métropole, sous réserve de ce qui est dit au paragraphe 4.

b

Préalablement à la signature du contrat, l'entreprise mettra à la disposition du personnel d'encadrement, pendant un délai d'un mois, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans le ou les pays où l'intéressé est envoyé et lui communiquera toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux d'emploi.

De la même façon, l'entreprise mettra à la disposition du personnel d'encadrement toutes informations utiles concernant sa protection sociale en France (assurance maladie, assurance vieillesse, allocations familiales, chômage, etc.).

c

Dans l'énoncé de ce contrat, doivent figurer des stipulations relatives aux postes suivants :

- définition de la fonction et qualification de l'intéressé ;
- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- période d'adaptation ;
- régime du travail (horaires et jours) ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement repos compensateur).

La durée du séjour sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser deux ans, sauf dérogation à prévoir dans le contrat. A cet effet, l'employeur prendra en charge tous les deux ans un voyage aller et retour en métropole du salarié et de sa famille ainsi que dans des circonstances exceptionnelles à déterminer d'un commun accord, notamment en cas de décès d'un parent proche :

- montant, modalités et lieux de payement de la rémunération ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de voyage, de transport et du rapatriement ;
- conditions de voyage et de séjour de la famille ;
- frais de voyage, de déplacement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- couverture des risques vieillesse (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi ;
- logement éventuel et son équipement ;
- autres avantages éventuels en nature ;
- conditions du rapatriement anticipé pour motifs graves du membre du personnel d'encadrement et de sa famille, notamment en cas de décès, frais d'obsèques et rapatriement éventuel du corps ;
- incidences de l'évolution des conditions politiques, économiques et fiscales au(x) lieu(x) d'activité ;
- modalités de résiliation du contrat.

Les garanties et avantages résultant, pour le personnel d'encadrement, de l'application des dispositions à prévoir à cet égard, dans le contrat, doivent être au moins équivalents à ceux obtenus dans la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

3 **Aides et protection**

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection du personnel d'encadrement et, éventuellement, à sa famille l'accompagnant, notamment :

- en cas d'accident de santé majeure ;

— en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le personnel d'encadrement.

4

Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement, le rapatriement du personnel d'encadrement, de sa famille s'il y a lieu et de ses meubles et bagages dans les conditions prévues au contrat, sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne pourra être exercé que dans un délai maximum de neuf mois à dater de la notification du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise fournira au personnel d'encadrement toutes informations sur les stages de formation professionnelle continue et lui facilitera les inscriptions nécessaires.

En cas de résiliation du contrat autre que le licenciement, l'entreprise a la charge des frais de rapatriement au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

5

Avantages en nature

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, le personnel d'encadrement peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre du paragraphe 4 ci-dessus.

6

Situation au retour en métropole

Il est stipulé que le temps passé en service à l'extérieur dans les conditions visées au précédent chapitre entre en ligne de compte, notamment pour :

- la place du personnel d'encadrement au sein de la classification en vigueur dans la profession ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

A son retour en métropole, le personnel d'encadrement sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions exercées hors métropole.

L'entreprise fera bénéficier le personnel d'encadrement, dès son retour en métropole, de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles.

7

Dispositions d'ordre public

En aucun cas, les dispositions contenues dans le contrat et définies au chapitre 2 ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le personnel d'encadrement est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

8

Protection sociale

Les membres du personnel d'encadrement déplacés continuent, pendant la durée de leur séjour à l'extérieur, à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties éventuelles de même nature dont le personnel d'encadrement bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dans la mesure du possible, la continuité avec les garanties des régimes métropolitains.

Ces garanties seront, dans l'ensemble et toutes choses égales d'ailleurs, équivalentes à celles dont le personnel d'encadrement bénéficierait s'il était resté en métropole.

9

Cas de détachement à l'extérieur dans une autre entreprise

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est détaché à l'extérieur par l'entreprise au service de laquelle il est en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale, de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail.

Dans tous les autres cas de mutation dans une entreprise qui ne serait pas une filiale de l'entreprise métropolitaine

ou de la même société mère, après application du paragraphe 4, un nouveau contrat doit être négocié avec la nouvelle entreprise.

Article 6

Mobilité

La mobilité du personnel d'encadrement tend à favoriser une adéquation constante entre les postes et les membres du personnel d'encadrement, et ce dans l'intérêt commun de l'entreprise et de ses salariés. Les dispositions ci-dessous ne sont pas applicables lorsque des impératifs économiques concernent une ou des suppressions d'emploi et/ou impliquent, pour y parer, un déplacement géographique important du lieu de travail.

1

Champ d'application

Les dispositions du présent article sont limitées aux changements de lieu de travail acceptés par les membres du personnel d'encadrement à l'intérieur du territoire métropolitain, étant rappelé que les déplacements à l'étranger et dans les D.O.M.-T.O.M. font l'objet de l'article 5 ci-dessus.

Elles ne sont pas applicables aux « itinérants permanents », tels que les « délégués commerciaux », les « représentants de commerces » pour ce qui concerne leur activité dans le cadre de leur secteur habituel.

Dans les décisions de changement du lieu de travail, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé, conformément au paragraphe 7 de l'accord national interprofessionnel du 26 avril 1983.

2

Nature et durée du changement de lieu de travail

La modification du lieu de travail doit être telle qu'elle nécessite logiquement le changement de résidence de l'intéressé.

Elle doit être d'une durée d'au moins dix-huit mois, les déplacements à l'intérieur de la France métropolitaine d'une durée inférieure faisant l'objet des articles 23 et 24 de la convention collective.

L'accord à intervenir entre l'employeur et le membre du personnel d'encadrement doit fixer cette durée de manière précise.

Si l'intéressé décide de ne pas modifier sa résidence malgré les difficultés pratiques que cela peut impliquer, il fait son affaire personnelle des conséquences de son choix et ne peut bénéficier des dispositions du présent article, ni de l'article 25 de la convention collective.

3

Délai de réflexion

Un délai de réflexion d'un mois doit être laissé au salarié avant qu'il ne prenne sa décision.

L'employeur doit lui donner toutes informations utiles sur le poste à pourvoir, sur l'environnement, sur les conditions de logement et sur tout autre élément susceptible d'être pris en considération.

Une mission de reconnaissance dont les frais seront à la charge de l'employeur, selon des modalités à préciser d'un commun accord, doit être accordée à l'intéressé pour lui permettre de se rendre compte du nouveau travail qui lui est proposé, des conditions de vie de la nouvelle localité, des possibilités de logement et de scolarité.

4

Délai de la réalisation du changement de lieu de travail

Si, à la suite de cette mission de reconnaissance, après le temps de réflexion ci-dessus, le membre du personnel d'encadrement décide d'accepter le poste proposé, un second délai doit être convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail.

5

Changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail

Pour la réalisation du changement de résidence résultant de la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 25 de la convention collective.

Dans le délai convenu pour la réalisation du changement de lieu de travail, il sera fait application des dispositions de l'article 24 de la convention collective, à partir du moment où le membre du personnel d'encadrement exerce ses nouvelles fonctions et jusqu'à la réalisation effective du changement de résidence.

Article 7

Horaires de travail

Les horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Les modalités de la réduction effective de la durée du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir des formes appropriées à sa situation.

Les responsabilités plus importantes qu'assume dans certains cas le personnel d'encadrement pour réaliser ses objectifs doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

Article 8

Évolution de carrière

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles dans le respect des principes énoncés à l'article 4 des dispositions générales de la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989.

Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer. A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre les membres du personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques.

Au cours de ces entretiens, chaque membre du personnel d'encadrement pourra exprimer ses propres aspirations qui seront confrontées aux possibilités de l'entreprise.

Article 9

Formation

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier, sans restriction, des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement, sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, la formation du personnel dont il a la responsabilité constituant un élément essentiel de sa mission, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de s'y consacrer effectivement.

Dans les mêmes conditions, le personnel d'encadrement doit prendre le temps nécessaire pour l'accueil des nouveaux embauchés, en particulier, des jeunes salariés dont il doit assurer l'insertion dans l'entreprise ; laquelle entreprise doit veiller avec soin à appliquer l'article 4 de l'accord du 15 février 1985 sur la formation professionnelle, renouvelé le 19 avril 1988.

Les parties signataires se réfèrent, d'une manière plus générale, aux dispositions dudit accord dont le personnel d'encadrement doit pouvoir pleinement bénéficier, au même titre que l'ensemble des salariés.

Article 10

Information et concertation

L'une des conditions du bon exercice des fonctions du personnel d'encadrement implique qu'il puisse disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et qu'il ait la possibilité de donner son point de vue à la direction sur cette question, sans qu'il en subisse un préjudice dans l'exercice de ses fonctions.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques, économiques et sociaux que sur la marche générale de l'entreprise, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

Article 11

Responsabilités particulières de l'encadrement en matière de commandement et d'animation

1

Les fonctions de commandement et d'animation sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises. Elles doivent notamment avoir pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil. Elles doivent, en particulier, faire respecter les règles spécifiques à la profession.

2

Le contenu de la fonction de commandement et d'animation doit être valorisé.

A cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens dont la mise à disposition doit permettre d'assumer celles-ci, notamment la formation appropriée au respect des règles spécifiques à la profession.

L'efficacité du commandement et de l'animation passe bien évidemment par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés, mais aussi par le soutien hiérarchique des décisions qu'ils prennent.

En outre, il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

3

Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. A cet effet, il appartient à la direction de lui fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Classifications

Classification des emplois

Mod. par Accord 17 janv. 2018, étendu par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE CGC Chimie.

Mod. par Avenant n°1, 19 juin 2024, étendu par arr. 2 oct. 2024, JO 12 oct., applicable le lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

S.I.M.V ;

S.I.D.I.V ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT.

Préambule

Les parties signataires ont souhaité une révision de la classification conventionnelle existante visant à la rendre plus adaptée aux métiers actuels et futurs, ainsi qu'aux nouvelles technologies et modes d'organisation du travail.

Par cette nouvelle classification, les parties signataires marquent le souhait d'éviter l'obsolescence rapide de la classification conventionnelle ainsi que son adaptation à toutes les entreprises et à tous les salariés de la branche.

Les parties signataires soulignent que cette nouvelle classification conventionnelle doit permettre de garantir la plus grande équité et égalité professionnelle, et la plus grande transparence grâce à une évaluation des emplois qui s'opère sur la base de critères strictement communs à tous les emplois.

Les parties signataires ont ainsi défini par accord une nouvelle classification des emplois qui abroge et remplace l'avenant du 1^{er} juillet 1999 relatif aux classifications et ses avenants du 20 décembre 2000 et du 16 octobre 2007.

Cette classification repose sur la définition de critères classants.

Les critères classants, qui permettent d'évaluer les fonctions, sont objectivés par une gradation et une pondération.

Présentation générale de la grille et de la méthode :

-
- une grille unique de 23 niveaux (de I.1 à III.10)
 - sept critères classants prédéterminés avec une gradation dans chaque critère ;
 - une pondération des critères (définie au niveau de la branche) ;
 - une grille de rémunérations minimales pour chaque niveau de classification ;
 - une démarche pour la mise en œuvre dans les entreprises ;
 - des modèles de description des fonctions dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2

Présentation des critères classants

La grille de classification repose sur la définition de sept critères classants : formation ou expérience professionnelle, complexité, communication, capacité à organiser, autonomie, responsabilité et dimension internationale.

Pour classer une fonction, il convient de définir, pour chaque critère, le degré d'exigence requis par la fonction.

La réponse à chaque critère permet de déterminer un nombre de points attribués à la fonction. Le total des points obtenu sur chacun des sept critères permet de déterminer le niveau de classement de la fonction dans la grille de 23 niveaux.

Formation ou expérience professionnelle ou CQP / CQPI équivalent*

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Il s'agit de choisir le niveau de formation requis pour exercer la fonction ou l'équivalent en expérience professionnelle requis. Une illustration des activités de la fonction est donnée pour chaque niveau.

1 : BEPC ou en-deçà ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI* équivalent.

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Illustration : À ce niveau, les opérations sont simples et nécessitent de maîtriser le socle de compétences (français, mathématiques). L'apprentissage des opérations est très court.

2 : BEP/CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI* équivalent.

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Illustration : Les opérations routinières nécessitent un apprentissage pratique et simple permettant d'utiliser des outils dont l'approche est standardisée.

3 : BAC/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI* équivalent.

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Illustration : Il s'agit d'une formation généraliste permettant la compréhension de techniques, procédures, normes et de méthodes liées au poste.

4 : BAC+2/3 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI* équivalent.

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Illustration : Il s'agit d'une formation généraliste suivie d'une spécialisation permettant la compréhension approfondie de techniques et de méthodes liées au poste.

5 : BAC+4 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI* équivalent

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Illustration : Ce niveau requiert une maîtrise de savoirs et savoir faire pratiques et une capacité à proposer des adaptations de méthodes, systèmes et procédures.

6 : BAC + 5/6 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI* équivalent

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Illustration : Ce niveau requiert la maîtrise complète de principes, concepts et théories ; relevant des disciplines de l'enseignement long.

7 : BAC + 7/8 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI* équivalent

** CQP / CQPI : Certificat de Qualification Professionnel / Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches*

Illustration : Maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquises après une formation approfondie et élar-

gie.

Complexité

Il s'agit de déterminer le niveau de technicité requis dans la fonction.

- 1 - Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Les solutions aux éventuels problèmes sont données par la hiérarchie ou un référent.
- 2 - Exécution d'opérations répétitives et identiques. Les solutions aux éventuels problèmes sont référencées et formalisées.
- 3 - La complexité réside dans le fait que les problèmes pouvant survenir sont variés et connus ; les solutions à apporter sont référencées ou issues de l'expérience.
- 4 - Le poste nécessite d'identifier clairement les problèmes et requiert une capacité d'analyse faisant référence à l'expérience et un raisonnement analytique.
- 5 - Le poste nécessite d'identifier clairement les problèmes et requiert une capacité d'analyse faisant référence à l'expérience et un raisonnement analytique. Problèmes complexes à résoudre de manière collaborative dans un domaine d'activité.
- 6 - La complexité du poste réside dans le fait que les réponses apportées aux problèmes font appel à l'expérience, au raisonnement analytique, à l'appréciation et au jugement. Le problème est posé en termes nouveaux dans un domaine d'activité.
- 7 - La complexité réside dans le fait que les situations rencontrées sont fréquemment nouvelles et demandent expertise et innovation.

Communication

Il s'agit de déterminer, hors relations hiérarchiques, la nature des échanges et le degré d'influence couramment requis par la fonction dans la relation avec autrui.

- 1 - Communiquer pour transmettre et recevoir des informations pour traiter les opérations.
- 2 - Communiquer pour transmettre et recevoir des informations pour traiter les opérations ; fournir des explications (hors relation hiérarchique) dans un objectif d'information.
- 3 - Communiquer / échanger des informations, coopérer pour construire un travail en commun ou transférer du savoir-faire dans un objectif de formation.
- 4 - Animer une équipe de manière fonctionnelle et/ou établir des recommandations pour optimiser les résultats du travail d'autrui et/ou d'échanger des informations avec l'externe afin de guider autrui.
- 5 - Communiquer et influencer autrui afin de convaincre dans un contexte complexe, de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.
- 6 - Communiquer et influencer autrui afin de convaincre et de modifier des modes de fonctionnement dans un contexte complexe, de négocier sur des enjeux globaux de l'entreprise.

Capacité à organiser

Il s'agit de déterminer le périmètre dans lequel s'exerce la fonction et la latitude d'action en termes d'organisation du travail.

- 1 - La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par autrui. Les situations de travail sont peu diversifiées ; des instructions détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.
- 2 - La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui. Elle implique de faire des choix entre les instructions et consignes existantes pour chaque situation.
- 3 - La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui. Elle implique de faire des choix entre les procédures, normes et méthodes pour chaque situation.
- 4 - La fonction implique de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui et en tenant compte des normes, méthodes et procédures diverses.
- 5 - La fonction implique de définir le programme de travail, les méthodes et procédures pour autrui avec les moyens déterminés par d'autres dans le cadre des objectifs globaux.
- 6 - La fonction implique de définir la politique à conduire et les objectifs à réaliser par autrui et d'en déterminer les moyens optimaux.
- 7 - La fonction pilote les activités de son domaine d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence. La fonction implique de réaliser les choix stratégiques ou y participer directement.

8 - La fonction pilote les activités de différents domaines d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence. La fonction implique de réaliser les choix stratégiques ou y participer directement.

Autonomie

Il s'agit de définir le niveau de cadrage des situations de travail.

1 — L'action est guidée par des consignes détaillées. Les situations de travail sont peu diversifiées ; des instructions détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.

2 — Les situations de travail peuvent être diversifiées mais systématiquement associées à des instructions spécifiques pour chacune d'elles. L'action est guidée par des consignes détaillées.

3 — L'action est guidée par des procédures et pratiques normalisées, des consignes de travail. La nature des problèmes rencontrés est connue ; un support technique est disponible en cas de situation nouvelle.

4 — Les situations de travail impliquent de combiner les normes, méthodes, et procédures de manière optimale et les adapter pour faire face aux situations rencontrées. Les situations inhabituelles font l'objet d'une discussion avec la hiérarchie ou le référent. L'action est guidée par un pilotage de la mise en œuvre par étape et l'analyse des résultats a posteriori.

5 — L'action est guidée par une évaluation globale de l'activité fondée sur l'atteinte d'objectifs globaux.

6 — L'action est guidée par les enjeux et orientations stratégiques.

Responsabilité

Il s'agit de définir le résultat de travail attendu par l'entreprise.

1 — Le niveau de responsabilité consiste à exécuter les opérations définies dans le poste.

2 — Le niveau de responsabilité consiste à fournir à d'autres fonctions des informations ou services avec le support d'instructions et/ou consignes détaillées.

3 — Le niveau de responsabilité consiste à fournir à d'autres fonctions des informations ou services relevant de la mise en œuvre de techniques avec le support de procédures et techniques normalisées, des consignes générales de travail.

4 — Le niveau de responsabilité consiste à la conduite ou à la réalisation, avec d'autres fonctions d'entités différentes, d'actions ayant directement un impact sur ces résultats qualitatifs ou quantitatifs.

5 — Le poste influence de façon directe et déterminante les résultats par la conduite ou supervision de processus ou d'entités, dans le cadre d'une évaluation de l'atteinte des objectifs globaux.

6 — Le niveau de responsabilité consiste à décliner les orientations stratégiques pour un domaine d'activité.

Dimension internationale

Il s'agit de déterminer le niveau linguistique nécessaire dans la fonction.

1 — Pas de langues étrangères à pratiquer dans le poste.

2 — Obtenir et comprendre des informations, donner des renseignements simples dans un domaine connu.

3 — Échanger, expliquer, comprendre des informations complexes et le sens général des argumentations dans la plupart des domaines connus.

4 — Participer activement aux arguments d'idées, négocier, faire face aux sujets inhabituels.

5 — Traiter des négociations complexes, s'ajuster aux changements de thème et de registre ; comprendre les finesses de langage et rédaction ; prendre des notes exhaustives et exactes tout en participant aux débats.

Article 3 Pondération des critères

Pondération En %	Critères	Niveaux de critères / nombre de points							
		1	2	3	4	5	6	7	8
17	Formation ou expérience professionnelle ou CQP / CQPI équivalent	17	25	37	54	79	116	170	
15	Complexité	15	22	32	47	70	102	150	
14	Communication	14	22	35	56	88	140		
15	Capacité à organiser	15	21	29	40	56	78	108	150

Pondération En %	Critères	Niveaux de critères / nombre de points							
		1	2	3	4	5	6	7	8
15	Autonomie	15	24	38	60	95	150		
15	Responsabilité	15	24	38	60	95	150		
9	Dimension Internationale	0	9	19	42	90			

Article 4 Niveau de classification

Nombre de points		Niveaux de classification
91	105	I.1
106	115	I.2
116	128	I.3
129	140	I.4
141	155	I.5
156	170	I.6
171	189	II.1
190	207	II.2
208	230	II.3
231	252	II.4
253	280	II.5
281	307	II.6
308	342	II.7
343	374	III.1
375	415	III.2
416	456	III.3
457	506	III.4
507	555	III.5
556	615	III.6
616	675	III.7
676	749	III.8
750	822	III.9
823	1 000	III.10

Article 5 Conditions de mise en place

5.1 Principes

5.1.1

L'entreprise doit constituer une commission technique classification par accord négocié avec ses délégués syndicaux et, à défaut de délégués syndicaux, en concertation avec les membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique (CSE)⁽¹⁾. La concertation doit donner lieu à l'établissement d'un compte rendu.

⁽¹⁾ ou les délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

À défaut d'institutions représentatives du personnel, la concertation se fait avec des salariés volontaires.

Cette commission a pour fonction de suivre la mise en place de la classification dans l'entreprise, et sa mise en œuvre pérenne. Elle veille à la bonne application de la méthode de classification définie par le présent accord.

La composition de la commission technique classification est fixée en respectant les principes suivants :

- Paritarisme entre les représentants de l'employeur et les membres du personnel élus ou non élus ;
- Nombre total de membres : de 4 à 12 avec paritarisme.
- Présidence : représentant de l'employeur ; Secrétariat : membre du personnel (élu ou non élu) ; Membres à renouveler ou à reconduire tous les 2 ans.

5.1.2

Le temps passé aux réunions de la commission technique classification, et à sa préparation, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel des membres.

Le salarié en charge du secrétariat prend le temps nécessaire à l'issue de la réunion pour finaliser le compte-rendu de la réunion technique classification. Ce temps de rédaction ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel du salarié concerné.

5.1.3

Les membres de la commission ainsi que les délégués syndicaux et les membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique (CSE)⁽¹⁾ doivent être formés à la méthodologie de la classification. La formation est assurée par un organisme choisi par la branche et qui est mis à la disposition des entreprises. Cette formation est financée par les entreprises utilisatrices (frais de formation, maintien du salaire, remboursement de frais de déplacement). La formation est mise en œuvre après la constitution de la commission technique et avant la mise en place de la nouvelle méthodologie. Cette condition obligatoire garantit l'application cohérente et homogène de la méthodologie au sein de la branche.

⁽¹⁾ ou les délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

5.2

Mise en place de la nouvelle méthodologie

La commission est informée et consultée sur le calendrier prévisionnel de mise en place et les résultats de l'évaluation des fonctions selon la méthodologie décrite ci-dessous. Cette période de mise en place est de 2 ans à partir de la date de dépôt de l'accord. La date de fin de la mise en place de la nouvelle méthodologie est communiquée aux membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique (CSE)⁽¹⁾ afin de prendre en compte le délai de recours prévu dans l'article 5.2.2 du présent accord.

⁽¹⁾ ou les délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

Ce calendrier est mis en application si, et seulement si, les membres de la commission technique, y compris les représentants de l'employeur, ont été formés à la méthode de classification.

5.2.1

L'entreprise doit respecter la méthodologie suivante :

- Information du salarié et de ses possibilités de recours
- Information-consultation de la commission technique classification sur le calendrier de mise en place ;
- Inventaire des fonctions de l'entreprise ;
- Rédaction des descriptions de fonctions ; celles-ci sont fournies aux salariés lors de leur intégration dans l'entreprise. L'entreprise a la possibilité d'utiliser les descriptions des principales fonctions de la branche qui sont répertoriées dans le cadre des travaux de l'Observatoire des métiers.
- Regroupement des descriptions de fonctions de l'entreprise, évaluation à l'aide des critères classants et recherche des niveaux de classification correspondant aux fonctions par la commission technique classification, qui pourra faire appel à des salariés connaissant bien les différents métiers de l'entreprise ;
- Pour une description de poste inchangée, le nouveau niveau de classification ne peut avoir pour conséquence de placer le salarié dans une catégorie socioprofessionnelle inférieure à celle qu'il avait au moment de l'application de la nouvelle méthodologie. En outre, sa rémunération ne pourra être inférieure au minimum conventionnel correspondant à son précédent niveau de classification, ni au minimum conventionnel de son nouveau niveau de classification (cf annexe 1) ;
- Notification à chaque salarié par écrit de son niveau de classification.

5.2.2

Les voies de recours sont définies ci-après (cf annexe 2) :

Les délais de recours prévus à cet article sont équivalents à la durée de mise en place de la nouvelle méthodologie dans l'entreprise. La fin de la mise en place de la nouvelle méthodologie, plus 2 mois, clôture le délai de recours.

— En cas de désaccord sur le niveau de classification validé par l'employeur, chaque salarié peut, après la notification de son niveau de classification, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la direction de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

L'employeur doit apporter une réponse par écrit au salarié dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

— En cas de désaccord persistant, chaque salarié pourra faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la commission technique classification de l'entreprise.

Le salarié pourra également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

La commission devra donner un avis technique écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾.

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

— En cas de désaccord persistant au niveau de l'entreprise, sur des questions d'interprétation et d'application de l'accord classification, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle méthodologie, le président et / ou le secrétaire de la commission technique classification de l'entreprise soumettent les questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (article relatif à la Commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un argumentaire écrit de chacune des parties devra être transmis à la commission nationale en même temps que les questions posées.

— De même, à défaut de constitution d'une commission technique classification dans l'entreprise, une organisation syndicale, un salarié ou un groupe de salariés pourront soumettre leurs questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (article relatif à la Commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après) avec un argumentaire écrit.

Si l'employeur modifie l'évaluation de la fonction, suite à une voie de recours, la décision est rétroactive à la date de l'analyse de la fonction par la commission technique classification.

Un avis écrit de la commission nationale est transmis à la commission technique classification de l'entreprise. Si cet avis est de portée générale, la commission nationale paritaire peut décider, à la majorité des deux collèges, de l'annexer à l'accord de branche. La commission nationale paritaire doit apporter son avis écrit dans un délai de 1 mois après la réception du dossier auprès des demandeurs et de l'entreprise.

5.3

Suivi des classifications après la mise en place

5.3.1

Au minimum une fois par an, il devra être procédé à la révision de l'évaluation des fonctions qui ont changé ou des fonctions créées.

5.3.2

Les salariés dont les fonctions ont été évaluées se voient informés par écrit de leur niveau de classification dans un délai de 1 mois après la date de la commission. Lorsque les fonctions sont nouvellement créées, les salariés sont informés du niveau de classification avant leur prise de poste.

5.3.3

Chaque année, un bilan des modifications apportées aux évaluations de fonctions ou des évaluations de nouvelles fonctions est remis aux membres de la commission. Une consolidation de cette information sera réalisée au niveau de la branche dans le cadre de son rapport annuel.

5.3.4

Chaque année dans l'entreprise, l'employeur doit présenter, dans le cadre du rapport annuel au Comité Social et Économique, un bilan quantitatif et qualitatif sur le suivi de la classification.

5.3.5

Les voies de recours sont définies ci-après (cf annexe 2) :

— En cas de désaccord, chaque salarié peut, dans un délai de 2 mois après la notification de son niveau de classification, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la direction de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

L'employeur doit apporter une réponse par écrit au salarié dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾.

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

— En cas de désaccord persistant, chaque salarié peut, dans un délai de 1 mois après réception de la réponse de l'employeur, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la commission technique classification de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

La commission doit donner un avis technique écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au Comité Social et Économique⁽¹⁾.

(¹) ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du Comité Social et Économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017

— En cas de désaccord persistant au niveau de l'entreprise, sur des questions d'interprétation et d'application des termes et outils de l'accord classification, le président et/ou le secrétaire de la commission technique classification de l'entreprise soumettent les questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (article relatif à la Commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un argumentaire écrit de chacune des parties est transmis à la commission nationale en même temps que les questions posées.

— De même, à défaut de constitution d'une commission technique classification dans l'entreprise, une organisation syndicale, un salarié ou un groupe de salariés peuvent soumettre leurs questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (article relatif à la Commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après), avec un argumentaire écrit.

Si l'employeur modifie l'évaluation de la fonction, suite à une voie de recours, la décision est rétroactive à la date de l'analyse de la fonction par la commission technique classification.

5.4

La commission nationale paritaire

est composée de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dont le nombre est fixé par l'article relatif à la Commission paritaire d'interprétation des dispositions générales de la convention collective nationale. Les représentants paritaires de la commission nationale ne peuvent pas siéger à la réunion au cours de laquelle est examiné le cas de leur entreprise.

Au cours de la réunion paritaire de la commission nationale, un (ou des) représentant(s) de chacune des parties peut/peuvent être auditionné(s).

Un avis écrit de la commission nationale est transmis à la commission technique classification de l'entreprise. Si cet avis est de portée générale, la commission nationale paritaire peut décider, à la majorité des deux collèges, de l'annexer à l'accord de branche.

5.5

Au niveau de la branche professionnelle, un an après la date d'entrée en vigueur de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour établir un bilan d'étape de son application dans les entreprises et des recours réalisés au niveau de la commission nationale paritaire pour les années suivantes. Un bilan final après les 2 ans de mise en place de la nouvelle méthodologie sera également réalisé.

5.6

Chaque année au niveau de la branche professionnelle, un bilan sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du rapport annuel.

Article 6 Répartition des niveaux de classification par collège électoral

En matière d'élections professionnelles, sauf accord particulier pris conformément à la réglementation en vigueur prévoyant des dispositions dérogatoires, les salariés sont répartis de la manière suivante entre les collèges électoraux :

- Les salariés classés dans les niveaux I.1 à I.6 sont inscrits dans le premier collège.
- Les salariés classés dans les niveaux II.1 à II.7 sont inscrits dans le deuxième collège.
- Les salariés classés dans les niveaux III.1 à III.10 sont inscrits dans le troisième collège.

Toutefois, dans les établissements ne dépassant pas le nombre de salariés selon la législation en vigueur, et n'élisant qu'un représentant du personnel titulaire et qu'un représentant du personnel suppléant, les catégories professionnelles sont regroupées en un collège unique.

Article 7 Régimes de retraite et de prévoyance

Mod. par Avenant n°1, 19 juin 2024, étendu par arr. 2 oct. 2024, JO 12 oct., applicable le lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

S.I.M.V ;

S.I.D.I.V ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT.

7.1

La détermination des participants au régime de retraite complémentaire des cadres sera effectuée dans les conditions suivantes au regard l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017:

7.1.1

Les salariés classés au niveau II.7 devront être affiliés au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement «article 4 bis» de la CCN des cadres du 14 mars 1947);

7.1.2

Les salariés classés aux niveaux III.1 à III.10 devront être affiliés au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement «article 4» de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.3

Les salariés classés aux niveaux II.1 à II.6 pourront être affiliés au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement «article 36» de la CCN des cadres du 14 mars 1947) ;

7.1.4

Aucun salarié classé aux niveaux I.1 à I.6 ne pourra être affilié au titre de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les salariés bénéficiant au moment de la mise en place de la nouvelle classification de l'article 2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (anciennement articles 4, 4 bis et 36 de la CCN des cadres du 14 mars 1947) bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents à la retraite complémentaire des cadres, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

7.2

La détermination des participants au régime conventionnel de prévoyance au titre des avenants cadres et non-cadres est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 7.1 ci-dessus en matière de retraite com-

plémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au moment de la mise en place de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents audit régime, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

Article 8 **Grille de rémunérations minimales liées à la nouvelle classification**

Une nouvelle grille de rémunération est associée aux nouvelles classifications afin de prendre en compte chacun des niveaux.

Pendant la période transitoire de 24 mois, les entreprises appliqueront soit la grille RMMG [rémunérations minimales mensuelles garanties] et RAG (rémunérations annuelles garanties) à 12 niveaux de classification, soit la grille à 23 niveaux :

— Les entreprises ayant mis en place cette méthodologie devront appliquer cette nouvelle grille en annexe 1. Cette grille RMMG et RAG évoluera en fonction des Négociations Annuelles Obligatoires.

— Les entreprises n'ayant pas mis en place la nouvelle méthodologie avant la date butoir appliqueront la grille RMMG et RAG en vigueur au moment de la signature de l'accord, sous réserve des évolutions de cette grille dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires.

Les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la mise en place de la nouvelle classification ne peuvent être utilement invoquées pendant cette période transitoire de 24 mois. En tout état de cause, les entreprises sont tenues de prendre en compte l'exigence d'égalité lors de cette période transitoire et d'éviter toute situation entraînant une inégalité de traitement reposant sur d'autres motifs que celui du temps nécessaire pour la mise en place de cette nouvelle classification pour tous les salariés.

Article 9 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail. Au regard des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 10 **Révision de l'accord**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires. La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 11 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 12 Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 13 Dépôt

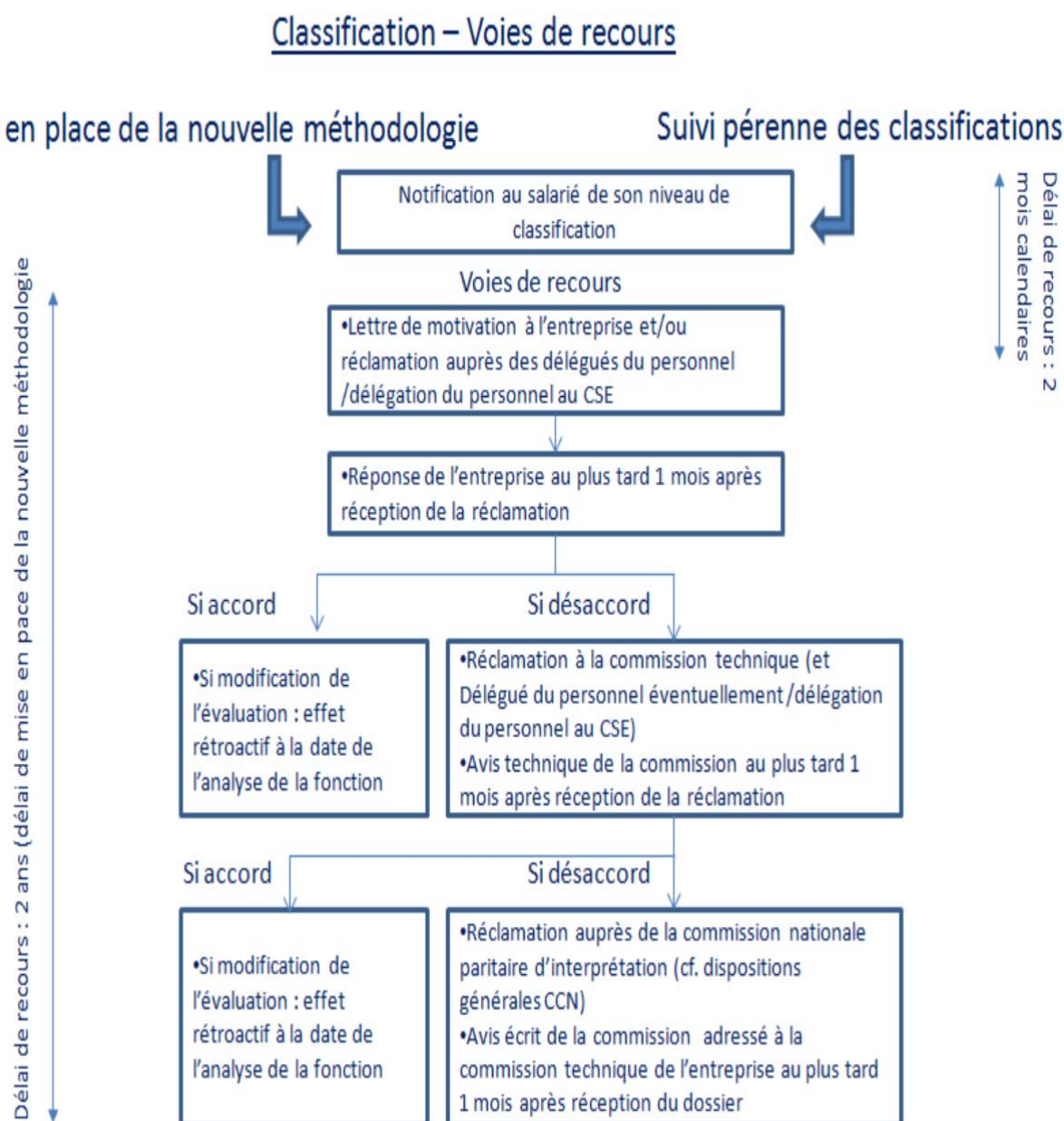
Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Annexe 1

Niveaux de classification nouvelle méthodologie	Catégorie	RMMG	Correspondance ancienne grille RMMG
I.1	Ouvriers/Employés	1 529,50	RMMG niveau 1
I.2	Ouvriers/Employés	1 539,00	
I.3	Ouvriers/Employés	1 548,50	RMMG niveau 2
I.4	Ouvriers/Employés	1 577,80	
I.5	Ouvriers/Employés	1 607,10	RMMG niveau 3
I.6	Ouvriers/Employés	1 689,60	
II.1	Techniciens / Agents de Maîtrise	1 772,09	RMMG niveau 4
II.2	Techniciens / Agents de Maîtrise	1 871,82	
II.3	Techniciens / Agents de Maîtrise	1 971,54	RMMG niveau 5
II.4	Techniciens / Agents de Maîtrise	2 104,05	
II.5	Techniciens / Agents de Maîtrise	2 236,55	RMMG niveau 6
II.6	Techniciens / Agents de Maîtrise	2 340,90	
II.7	Techniciens / Agents de Maîtrise	2 445,24	RMMG niveau 7A
Niveaux de classification nouvelle méthodologie	Catégorie	RAG	Correspondance ancienne grille RAG
III.1	Cadres	30 687,51	RAG niveau 7B
III.2	Cadres	36 861,96	RAG niveau 8
III.3	Cadres	40 149,24	
III.4	Cadres	43 436,52	RAG niveau 9
III.5	Cadres	47 194,46	
III.6	Cadres	50 952,39	RAG niveau 10
III.7	Cadres	55 181,44	
III.8	Cadres	59 410,49	RAG niveau 11
III.9	Cadres	64 107,15	
III.10	Cadres	68 803,81	RAG niveau 12

Annexe 2

Classification - Voies de recours



Documents annexes

(sans valeur conventionnelle ou juridique pour les entreprises qui doivent en tout état de cause évaluer leurs fonctions à l'aide de la méthode de classification retenue dans le présent accord)

Liste d'emplois illustrant des positionnements dans la classification

Liste d'emplois	Niveaux de classification à titre indicatif (*)
Opérateur de conditionnement	1/3
Opérateur de fabrication	1/4

Liste d'emplois	Niveaux de classification à titre indicatif (*)
Préparateur de commandes	1/2
Réceptionnaire	1/2
Opérateur de magasin	1/2
Preneuse d'ordres	2/3
Secrétaire	3/6
Chef d'équipe de production	3/4
Comptable	4/5
Technicien de laboratoire	4/5
Technicien de maintenance	4/5
Délégué commercial	6/7
Contrôleur de gestion	7/8
Chef des ventes (RRV)	8/9
Responsable de laboratoire	8/9
(*) Ces illustrations de positionnement ne sont données qu'à titre d'exemples et ne peuvent suffire à classer les fonctions de l'entreprise par seule comparaison d'intitulé de fonction. Les fourchettes de niveaux sont indicatives et ne constituent pas a priori le niveau minimum et maximum des fonctions visées. En tout état de cause, il est impératif de procéder à la description et à l'évaluation des fonctions spécifiques de l'entreprise selon la méthode du présent accord.	

Activités principales :

Se mettre en place sur une ligne de conditionnement selon les instructions de sa hiérarchie (prise de connaissance de l'OF, des procédures...),
Effectuer les opérations de conditionnement selon le process établi sur une ligne manuelle ou automatisée,
Effectuer certains contrôles simples en cours de production (aspect, poids...),
Effectuer le vide de ligne et le nettoyage de son poste de travail,
Renseigner la fiche de suivi de conditionnement,
Informar sa hiérarchie de toute anomalie survenue en cours ou en fin d'opération.

Connaissances spécifiques mises en œuvre :

Comprendre et utiliser les procédures.

Communication :

En interne (hors relations hiérarchiques) :
Avec qui : Opérateurs de la même ligne de conditionnement, caristes, maintenance, qualité,
Pourquoi : Informer et décrire les problèmes rencontrés au fur et à mesure qu'ils surviennent.

Communication (suite) :

En externe : Pas de communication externe
Avec qui :
Pourquoi :

Comment est organisé le travail de la fonction :

Par qui et comment : le Chef d'équipe donne les instructions précises et fixe les quantités à réaliser.
Sur quelle durée :
journée ☐ [x]
semaine ☐ []
mois ☐ []
autre ☐ [] à préciser :

La fonction organise-t-elle le travail d'autrui ?

Non ☐ [x]
Oui ☐ []
Si oui, pour qui :
Expliquer comment :

La fonction nécessite-t-elle d'utiliser une (ou des) langue(s) étrangère(s) ?

Non ☐ [x]
Oui ☐ []
Si oui, laquelle (lesquelles) :
Régulièrement ☐ []
Occasionnellement ☐ []
Dans quelle(s) situation(s) :

Compléments d'information (le cas échéant) :

Effectif total rattaché : ///
Données économiques (chiffres d'affaires, budget,...) : ///
Autres données (techniques, comptables, géographiques,...) : ///

Nom du titulaire	Date	Signature
Nom du supérieur hiérarchique (N + 1)	Date	Signature
Pour la direction, Nom	Date	Signature

Évaluation à l'aide des critères classants

Opérateur de conditionnement

Critères	Niveaux	Points
1) Formation ou expérience professionnelle	1	22
2) Complexité	1/2	11/16
3) Communication	1	20
4) Capacité à organiser	1	22
5) Autonomie	1	10
6) Responsabilité	1	10

Critères	Niveaux	Points
7) Dimension internationale	1	0
Nombre total de points		95/106
Niveau de classification		1

SALAIRES

Accord du 3 avril 2007

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct., à l'exception des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique, exclues de l'extension]

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche UNIPHAR.

Elles manifestent également leur volonté de ne pas différer la question de l'examen annuel des minima conventionnels et s'engagent à se réunir dès octobre 2007 pour examiner l'évolution de la grille des rémunérations minimales pour 2008.

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 6 janvier 2005.

Les revalorisations prévues par le présent accord sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 6 janvier 2005 et intègrent les augmentations de la recommandation patronale du 2 février 2006.

Article 2

Au 1^{er} avril 2007, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) (en euros)
1	1 265	
2	1 302	
3	1 389	
4	1 542	
5	1 735	
6	1 967	
7 A	2 149	
7 B		27 000
8		32 433
9		38 219
10		44 830
11		52 270
12		60 536

Il est créé une distinction à l'intérieur du niveau de classification 7 :

- un niveau 7A, réservé aux Techniciens et Agents de Maîtrise et assimilés cadres, dont la rémunération minimale garantie demeure mensuelle
- un niveau 7B, réservé aux cadres, dont la rémunération minimale garantie est annuelle.

Les entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 disposeront d'un délai de 3 ans, à compter du 1^{er} avril 2007, pour appliquer cette distinction et mettre en place l'annualisation de la rémunération des salariés du niveau 7B.

Tout positionnement au niveau 7B ne pourra entraîner une baisse de rémunération au niveau global.

Cette modification du niveau 7 donnera lieu à la conclusion d'un avenant de mise en conformité de l'accord de clas-

sification du 1^{er} juillet 1999 pour ce niveau.

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la nouvelle classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

- les avantages en nature ;
- la prime d'ancienneté ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 7

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Accord du 11 décembre 2008

[Étendu par arr. 18 mai 2009, JO 23 mai]

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche UNIPHAR.

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 3 avril 2007.

Les revalorisations prévues par le présent accord sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 3 avril 2007.

Article 2

Au 1^{er} janvier 2009, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) (en euros)
1	1 341	
2	1 359	
3	1 424	
4	1 581	
5	1 778	
6	2 016	
7 A	2 203	
7 B		27 675
8		33 244
9		39 174
10		45 951
11		53 577
12		62 049

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la nouvelle classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

- les avantages en nature ;
- la prime d'ancienneté ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 7

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Accord du 9 décembre 2009

[Étendu par arr. 6 août 2010, JO 17 août]

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche UNIPHAR.

En dépit du contexte économique difficile, les parties signataires manifestent la volonté de la branche de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 11 décembre 2008.

Les parties signataires se sont accordées sur une revalorisation en deux temps :

- une première applicable au 1^{er} février 2010
- une deuxième applicable au 1^{er} juin 2010.

Les revalorisations applicables au 1^{er} février sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 11 décembre 2008.

Article 2

Au 1^{er} février 2010, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1 350	
2	1 369	
3	1 434	
4	1 592	
5	1 790	
6	2 030	
7 A	2 218	

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
7 B		27 869
8		33 477
9		39 448
10		46 273
11		53 952
12		62 483

Article 3

Au 1^{er} juin 2010, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1 357	
2	1 375	
3	1 441	
4	1 600	
5	1 799	
6	2 040	
7 A	2 230	
7 B		28 008
8		33 644
9		39 645
10		46 504
11		54 222
12		62 796

Article 4

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la nouvelle classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 5

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

- les avantages en nature ;
- la prime d'ancienneté ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 6

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Accord du 8 décembre 2010

[Étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr.]

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 9 décembre 2009.

Les parties signataires se sont accordées sur une revalorisation en deux temps :

- une première applicable au 1^{er} janvier 2011
- une seconde applicable au 1^{er} juin 2011

Les revalorisations sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 9 décembre 2009.

Article 2

Au 1^{er} janvier 2011, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1 373	
2	1 392	
3	1 458	

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
4	1 619	
5	1 821	
6	2 064	
7 A	2 257	
7 B		28 344
8		34 048
9		40 121
10		47 062
11		54 873
12		63 550

Article 3

Au 1^{er} juin 2011, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1 381	
2	1 400	
3	1 467	
4	1 626	
5	1 828	
6	2 073	
7 A	2 266	
7 B		28 456
8		34 182
9		40 279
10		47 248
11		55 090
12		63 801

Article 4

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la nouvelle classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;

-
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
 - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
 - les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 5

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

- les avantages en nature ;
- la prime d'ancienneté ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 6

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la DIRECCTE de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Accord du 11 janvier 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 17 juill. applicable à compter du 1^{er} févr. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SFRL ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010.

Les revalorisations sont calculées à partir de la dernière grille des rémunérations issue de l'accord du 8 décembre

2010.

Article 2

Au 1^{er} février 2012, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1 426	
2	1 445	
3	1 507	
4	1 666	
5	1 859	
6	2 108	
7 A	2 305	
7 B		28 940
8		34 763
9		40 964
10		48 051
11		56 027
12		64 886

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) des niveaux 7 B à 12 sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou IRTT :

- les avantages en nature ;
- la prime d'ancienneté ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;

-
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
 - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
 - les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur le présent accord dans le cas où l'indice INSEE des prix à la consommation (IPC hors tabac) dépasserait 1,7 % à l'issue du 1^{er} semestre 2012.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la DIRECCTE de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat - Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Accord du 7 février 2013

[Étendu par arr. 18 juin 2013, JO 2 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNP FO ;

FCMTE CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération.

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 11 Janvier 2012 à compter de son entrée en vigueur.

Article 2

Au 1^{er} Mars 2013, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1 461	
2	1 480	
3	1 537	
4	1 696	
5	1 887	
6	2 140	
7 A	2 340	
7 B		29 374
8		35 284
9		41 578
10		48 772
11		56 867
12		65 859

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur le présent accord dans le cas où l'indice INSEE 4018 E (ensemble des ménages, ensemble des dépenses hors tabac) dépasserait 1, 5 % à l'issue du 1^{er} semestre 2013.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Accord du 26 février 2014

[Étendu par arr. 19 juin 2014, JO 28 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupe des petites et moyennes entreprises de production et de services pour la pharmacie et la santé (FACOPHAR-Santé) ;

Syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ;

Syndicat de l'industrie du diagnostic in vitro (SIDIV) ;

Association nationale des sociétés vétérinaires d'achats et de distribution de médicaments (ANSVADM).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité malgré tout maintenir une dynamique des minima conventionnels

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 février 2013 à compter de son entrée en vigueur.

Article 2

Au 1^{er} mars 2014, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1477	
2	1496	
3	1554	
4	1715	
5	1908	
6	2164	
7 A	2366	
7 B		29697
8		35672
9		42035
10		49308
11		57493
12		66583

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 7

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en Octobre 2014 afin d'ouvrir les discussions sur les revalorisations minimales conventionnelles pour 2015.

Article 8

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 9

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Accord du 14 janvier 2016

[Étendu par arr. 14 juin 2016, JO 22 juin, applicable à compter du 1^{er} févr. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité malgré tout maintenir une dynamique des minima conventionnels

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 26 février 2014 à compter du 1^{er} février 2016.

Article 2

Au 1^{er} février 2016, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) (en euros)
1	1492	
2	1511	
3	1569,5	
4	1732	
5	1927	
6	2186	
7 A	2390	
7 B		29994
8		36029
9		42455
10		49801
11		58068
12		67249

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7 A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Accord du 18 janvier 2017

[Étendu par arr. 20 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} févr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

Article 1

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 à compter du 1^{er} février 2017.

Article 2

Au 1^{er} février 2017, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) (en euros)
1	1504,5	
2	1523,5	
3	1582,1	
4	1745,9	

Niveaux	Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) (en euros)
5	1942,4	
6	2203,5	
7 A	2409,1	
7 B		30 234
8		36 317,2
9		42 794,6
10		50 199,4
11		58 532,5
12		67 787

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation

de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Accord du 13 décembre 2017

[Étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

Pharmacie LABM FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

Article 1

Le présent accord fixe un socle minimal de garantie pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 18 janvier 2017 à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Au 1^{er} janvier 2018, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1	1 529,50	
2	1 548,50	
3	1 607,10	

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
4	1 772,09	
5	1 971,54	
6	2 236,55	
7 A	2 445,24	
7 B		30 687,51
8		36 861,96
9		43 436,52
10		50 952,39
11		59 410,49
12		68 803,81

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1 à 7A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JR TT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JR TT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Accord du 23 janvier 2019

[Étendu par arr. 21 févr. 2020, JO 27 févr., applicable du 1^{er} févr. 2019 au 31 janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
Pharmacie, LBM, Cuir et Habillement FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

Article 1

Le présent accord fixe un socle minimal de garantie pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 13 décembre 2017 à compter du 1^{er} février 2019.

En outre, pour faire suite à l'accord du 17 janvier 2018 relatif à la classification des fonctions, le présent accord tient compte de la période transitoire pendant laquelle les entreprises peuvent appliquer soit l'ancienne soit la nouvelle classification. La grille de l'article 2 fait donc apparaître les nouveaux et les anciens niveaux afin de faciliter la lecture et la correspondance pour les entreprises.

Article 2

Au 1^{er} février 2019, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux (Nouvelle Classification - Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classification)
I.1	1 557,03		1
I.2	1 566,70		
I.3	1 576,37		2
I.4	1 606,20		
I.5	1 636,03		3
I.6	1 720,01		
II.1	1 803,99		4
II.2	1 905,51		
II.3	2 007,03		5
II.4	2 141,92		
II.5	2 276,81		6
II.6	2 383,04		
II.7	2 489,25		7 A
III.1		31 239,89	7 B
III.2		37 525,48	8
III.3		40 871,93	
III.4		44 218,38	9
III.5		48 043,96	
III.6		51 869,53	10
III.7		56 174,71	
III.8		60 479,88	11
III.9		65 261,08	
III.10		70 042,28	12

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;

-
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
 - les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la C.C.N. du 1^{er} juin 1989.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

(Art. exclu de l'extension par arr. 21 févr. 2020, JO 27 févr.)

Les parties signataires conviennent que la prime d'ancienneté telle que définie dans les dispositions générales de la convention collective détaillant ses conditions d'attribution, de calcul, et de versement, est impérative. En conséquence, les entreprises ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et sera applicable du 1^{er} février 2019 au 31 janvier 2020.

Article 8

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 9

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

Article 10

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social. L'extension produira ses effets à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension pour la durée restant à courir.

Accord du 15 mai 2019

[Étendu par arr. 27 sept. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement FO.

Préambule

L'article L. 2253-1 du code du travail offre la possibilité aux partenaires sociaux de définir, au niveau de la branche professionnelle, les salaires minima hiérarchiques.

Cet article stipule également que «dans les matières énumérées [au présent article], les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.»

Le présent accord s'inscrit dans cette démarche en définissant les éléments constitutifs du salaire minimum hiérarchique.

Article I

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s.

Article II

Éléments constitutifs du salaire minimum hiérarchique

Le salaire minimum hiérarchique au sein de la branche est constitué :

— Des rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et des rémunérations annuelles garanties (RAG), en fonction des différents niveaux de classification et définies par accords conventionnels de branche ;

— De la prime d'ancienneté, telle que définie dans les dispositions générales de la Convention Collective Nationale du 1^{er} juin 1989 étendue le 20 avril 1990 et modifiée par avenant le 17 janvier 2018.

Les parties signataires précisent que cette définition ne remet pas en question le fait qu'il faut exclure la prime d'ancienneté pour établir la comparaison entre le salaire de chaque salarié.e non-cadre qui bénéficie de cette prime et les RMMG.

Article III

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article IV **Dépôt et extension**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article V **Révisions et dénonciation**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Accord du 18 novembre 2020

[Étendu par arr. 9 mars 2021, JO 20 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVDAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie CFDT ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LBM, Cuir et Habillement FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

Article 1

Le présent accord fixe des rémunérations minimales pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 23 janvier 2019 et celui du 13 décembre

2017 à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 2

Au 1^{er} janvier 2021, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux (Nouvelle classification - Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classification)
I.1	1 580,39		1
I.2	1 590,20		
I.3	1 600,02		2
I.4	1 630,29		
I.5	1 660,57		3
I.6	1 745,81		
II.1	1 831,05		4
II.2	1 934,09		
II.3	2 037,13		5
II.4	2 174,05		
II.5	2 310,96		6
II.6	2 418,79		
II.7	2 526,59		7 A
III.1		31 708,48	7 B
III.2		38 088,36	8
III.3		41 485,01	
III.4		44 881,65	9
III.5		48 764,61	
III.6		52 647,58	10
III.7		57 017,33	
III.8		61 387,08	11
III.9		66 239,99	
III.10		71 092,91	12

Au 1^{er} juillet 2021, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux (Nouvelle classification - Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classification)
I.1	1 588,29		1
I.2	1 598,15		
I.3	1 608,02		2
I.4	1 638,44		
I.5	1 668,87		3

Niveaux (Nouvelle classification- Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales men- suelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classifica- tion)
I.6	1 754,54		
II.1	1 840,20		4
II.2	1 943,76		
II.3	2 047,32		5
II.4	2 184,92		
II.5	2 322,51		6
II.6	2 430,88		
II.7	2 539,23		7 A
III.1		31 867,03	7 B
III.2		38 278,80	8
III.3		41 692,43	
III.4		45 106,06	9
III.5		49 008,44	
III.6		52 910,81	10
III.7		57 302,41	
III.8		61 694,01	11
III.9		66 571,19	
III.10		71 448,38	12

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1.1 à 11.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JR TT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JR TT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;

-
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
 - les majorations pour heures supplémentaires ;
 - les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
 - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
 - les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés. Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Accord du 15 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 18 novembre 2020 à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2

Au 1^{er} janvier 2022, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux (Nouvelle Classification - Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classification)
I.1	1 626,41		1
I.2	1 636,51		
I.3	1 646,61		2
I.4	1 677,77		
I.5	1 708,92		3
I.6	1 796,65		
II.1	1 884,37		4
II.2	1 990,41		
II.3	2 096,45		5
II.4	2 237,35		
II.5	2 378,26		6
II.6	2 489,22		
II.7	2 600,17		7A
III.1		32 631,83	78
III.2		39 197,49	8
III.3		42 693,05	
III.4		46 188,61	9
III.5		50 184,64	
III.6		54 180,67	10
III.7		58 677,67	
III.8		63 174,67	11
III.9		68 168,90	
III.10		73 163,14	12

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
 - les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
 - la prime d'ancienneté ;
 - les majorations pour heures supplémentaires ;
 - les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
 - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
 - les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.
- La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés. Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

Toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Accord du 22 juin 2022

[Étendu par arr. 10 oct. 2022, JO 20 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 15 décembre 2021 au plus tôt au 1^{er} septembre 2022, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Article 2

Au 1^{er} septembre 2022, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux (Nouvelle Classification - Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classification)
I.1	1 661,41		1
I.2	1 671,51		
I.3	1 681,61		2
I.4	1 712,77		
I.5	1 743,92		3
I.6	1 831,65		
II.1	1 919,37		4
II.2	2 025,41		
II.3	2 131,45		5
II.4	2 272,35		
II.5	2 413,26		6
II.6	2 524,22		
II.7	2 635,17		7 A

Niveaux (Nouvelle Classification - Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classification)
III.1		33 052	7 B
III.2		39 617	8
III.3		43 113	
III.4		46 609	9
III.5		50 605	
III.6		54 601	10
III.7		59 098	
III.8		63 595	11
III.9		68 589	
III.10		73 583	12

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
 - les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
 - la prime d'ancienneté ;
 - les majorations pour heures supplémentaires ;
 - les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
 - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
 - les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.
- La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés. Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2022 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel. Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Accord du 7 septembre 2022

[Étendu par arr. 5 déc. 2022, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie CDFT ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu

de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 22 juin 2022 au plus tôt au 1^{er} octobre 2022, dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

Article 2

Au 1^{er} octobre 2022, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux (Nouvelle Classification - Accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)	Niveaux (Ancienne classification)
I.1	1 681,41		1
I.2	1 691,51		
I.3	1 701,61		2
I.4	1 732,77		
I.5	1 763,92		3
I.6	1 851,65		
II.1	1 939,37		4
II.2	2 045,41		
II.3	2 151,45		5
II.4	2 292,35		
II.5	2 433,26		6
II.6	2 544,22		
II.7	2 655,17		7 A
III.1		33 292	7 B
III.2		39 857	8
III.3		43 353	
III.4		46 849	9
III.5		50 845	
III.6		54 841	10
III.7		59 338	
III.8		63 835	11
III.9		68 829	
III.10		73 823	12

Article 3

La Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;

-
- les majorations pour heures supplémentaires ;
 - les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
 - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
 - les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.
- La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés. Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2022 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel. Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 8

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du

Accord du 14 décembre 2022

[Étendu par arr. 9 mars 2023, JO 31 mars, applicable dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} févr. 2023 pour les entreprises adhérentes et à compter de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération chimie énergie CFDT ;

Fédération chimie mines textile énergie CFTC ;

Fédération nationale des métiers de la pharmacie, LBM, cuirs et habillement FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 septembre 2022 au plus tôt au 1^{er} février 2023, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 2 Grille des rémunérations minimales

Au 1^{er} février 2023, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
I.1	1 730	
I.2	1 740,56	
I.3	1 750,96	
I.4	1 779,55	
I.5	1 811,55	
I.6	1 901,64	
II.1	1 991,73	
II.2	2 100,64	
II.3	2 209,54	

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
II.4	2 354,25	
II.5	2 498,95	
II.6	2 612,91	
II.7	2 726,86	
III.1		34 190,71
III.2		40 933,64
III.3		44 523,58
III.4		48 113,52
III.5		52 217,45
III.6		56 321,37
III.7		60 939,79
III.8		65 558,20
III.9		70 687,28
III.10		75 816,36

Article 3

Eléments des rémunérations minimales mensuelles

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

Article 4

Eléments des rémunérations minimales annuelles

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;

-
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
 - les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

Article 5

Horaire de référence des rémunérations minimales

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Article 7

Suivi et clause de rendez-vous

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord.

En outre, les parties signataires conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI, en sa forme de Commission Sociale Paritaire, du 21 juin 2023 une discussion relative aux rémunérations minimales conventionnelles.

Article 8

Dépôt et entrée en vigueur

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} février 2023 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 9

Extension

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Accord du 13 septembre 2023

[Étendu par arr. 27 nov. 2023, JO 6 déc., applicable dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} oct. 2023 pour les entreprises adhérentes et à compter de la parution de l'arrêté d'extension au

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1**Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 décembre 2022 au plus tôt au 1^{er} octobre 2023, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 2**Grille des rémunérations minimales**

Au 1^{er} octobre 2023, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
1.1	1 770,31	
1.2	1 788,01	
1.3	1 805,89	
1.4	1 835,00	
1.5	1 867,58	
1.6	1 959,30	
11.1	2 051,03	
11.2	2 161,91	
11.3	2 272,79	
11.4	2 420,12	
11.5	2 567,45	
11.6	2 683,48	
11.7	2 799,48	
111.1		36 000,00

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
111.2		41 495,24
111.3		45 110,31
111.4		48 725,38
111.5		52 858 03
111.6		56 990,68
111.7		61 641,43
111.8		66 292 17
111.9		71 457,15
111.10		76 622,14

Article 3 **Éléments des rémunérations minimales mensuelles**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux 1.1 à 11.7 de la grille de classification.

Article 4 **Éléments des rémunérations minimales annuelles**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

Article 5 **Horaire de référence des rémunérations minimales**

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes» et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du Rapport Annuel de Branche 2022.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Article 7 **Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI, en sa forme de Commission Sociale Paritaire, du mois de juin 2024 l'ouverture de négociations relatives aux rémunérations minimales conventionnelles.

Article 8 **Dépôt et entrée en vigueur**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} octobre 2023 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 9 **Extension**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion.

Accord du 16 octobre 2024

[Étendu par arr. 29 janv. 2025, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 13 septembre 2023 au plus tôt au 1^{er} novembre 2024, dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 2 Grille des rémunérations minimales

Au 1^{er} novembre 2024, les Rémunérations Minimales Mensuelles Garanties (RMMG) et les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
I.1	1 805,72	
I.2	1 823,77	
I.3	1 842,01	
I.4	1 871,70	
I.5	1 904,93	
I.6	1 998,49	
II.1	2 092,05	
II.2	2 205,15	
II.3	2 318,25	
II.4	2 468,52	
II.5	2 618,80	
II.6	2 737,14	
II.7	2 855,47	
III.1		36 720,00
III.2		42 325,14
III.3		46 012,51

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) (en euros)	Rémunérations annuelles garanties (RAG) (en euros)
III.4		49 699,88
III.5		53 915,19
III.6		58 130,50
III.7		62 874,26
III.8		67 618,01
III.9		72 886,30
III.10		78 154,58

Article 3 **Éléments des rémunérations minimales mensuelles**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la Rémunération Minimale Mensuelle Garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

Article 4 **Éléments des rémunérations minimales annuelles**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la C.C.N et les accords de branche en vigueur.

Article 5 **Horaire de référence des rémunérations minimales**

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord

doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que «tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes» et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du Rapport Annuel de Branche 2023.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Article 7 **Clause de rendez-vous**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard un an après la signature du présent accord.

Article 8 **Engagement des parties signataires**

Conscientes de la nécessité de revoir la cohérence de la grille des rémunérations conventionnelles, les parties signataires conviennent de commencer à analyser la cohérence de ladite grille à compter de la réunion de CPPNI en sa forme de CSP du 19 mars 2025.

Article 9 **Dépôt et entrée en vigueur**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la Direction Générale du Travail et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} novembre 2024 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 10 **Extension**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Contrat de travail à durée indéterminée d'opération

Accord du 19 novembre 2019

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 11 févr., applicable à compter du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

CFE CGC Chimie.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail permettant à un accord de branche étendu de fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'une opération.

Les parties signataires affirment que le contrat à durée indéterminée de droit commun au sens de l'article L. 1221-2 du code du travail reste le contrat de principe au sein de la branche.

Pour autant, cet accord répond à des besoins précis des entreprises dans le cadre de projets dont la pérennité n'est pas assurée ou couvrant de longues périodes où il n'est pas toujours possible de recourir à d'autres formes de contrat. Le contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'une opération permet alors de limiter le recours aux prestations de service ou à l'auto-entrepreneuriat.

Les parties signataires adoptent au travers de ce présent accord ce nouveau type de contrat de travail et l'encadrent par des règles tant individuelles que collectives.

Article I Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu de cet accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord.

Article II Définition du contrat de travail à durée indéterminée d'opération

L'article L. 1223-8 du code du travail prévoit que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'opération est conclu pour la durée d'une opération menée au sein de l'entreprise. Il est régi par les règles légales et conventionnelles applicables aux CDI, sous réserve des dispositions suivantes.

L'opération ayant donné lieu au CDI ne peut excéder une durée prévisionnelle de 5 ans. L'opération peut comprendre une succession de missions faisant appel à des compétences différentes, et ainsi amener l'entreprise à recourir à plusieurs contrats avec un début et un terme de contrat différents en fonction de la succession des différentes missions.

Article III Taille des entreprises concernées et nombre de salarié.e.s en CDI d'opération

Le CDI d'opération peut être conclu par toute entreprise ou autre forme de structure juridique notamment une Unité

Économique et Sociale entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, quel que soit son effectif.

Le nombre maximum de salarié.e.s en CDI d'opération est plafonné à :

- 2 pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s sans dépasser 20 % des effectifs de l'établissement (arrondi au nombre entier inférieur).
- 5 % des effectifs calculés conformément aux dispositions légales en vigueur pour les entreprises de 50 salarié.e.s et plus sans dépasser 20 % des effectifs de l'établissement (arrondi au nombre entier inférieur).

Article IV **Cas de recours et activités concernées**

L'entreprise ne peut recourir au CDI d'opération que dans la mesure où la pérennité du projet n'est pas assurée et la durée prévisionnelle de l'opération est comprise entre 18 mois et 5 ans.

Les postes pérennes de l'entreprise ne peuvent pas être pourvus par des CDI d'opération.

Les activités concernées sont exclusivement les suivantes :

- Les projets de recherche qui ne sont pas encore passés au stade de développement (exclusion des phases de développement d'un produit) : il s'agit dans le cadre de ces projets soit
 - De mener des recherches amont dans un domaine scientifique non couvert jusqu'alors par l'entreprise.
 - Ou de constituer un éco-système de l'innovation structurant et encourageant la recherche dans les entreprises où elle est peu développée, ou dans les entreprises souhaitant développer des interfaces ou partenariat avec le système universitaire et académique. En l'absence de contrat de partenariat, l'entreprise ne peut pas conclure de CDI d'opération.
 - Ou de contribuer à la mise en place de réseaux de partenaires scientifiques et industriels, ou de plateformes techniques s'inscrivant dans les mêmes champs scientifiques ou technologiques. En l'absence de contrat de partenariat, l'entreprise ne peut pas conclure de CDI d'opération.
- Les projets d'investissement et/ou de performance industriels : il s'agit dans le cadre de ces projets soit
 - D'accompagner des investissements industriels d'une durée de 3 à 5 ans.
 - Ou d'accompagner des projets de transformations industrielles d'une durée de 3 à 5 ans.
- Les phases d'étude et de développement de nouveaux outils informatiques et/ou d'intelligence artificielle.

Le CSE est informé du nombre de CDI d'opération dans l'entreprise et des cas de recours au moins annuellement dans le cadre de la consultation de la politique sociale de l'entreprise.

Article V **Durée du CDI d'opération**

La durée du CDI d'opération est celle de tout ou partie de l'opération spécifique pour laquelle il est conclu.

Dans la mesure où la date de fin de l'opération ne peut être connue précisément à l'avance, la durée de ce contrat ne peut pas être déterminée. Elle est au minimum de 18 mois (sauf cessation anticipée de l'opération), et au maximum de 5 ans.

L'événement qui marque la fin du contrat est en revanche connu : il s'agit de la réalisation de l'opération ou des tâches concourant à l'opération prévues par le contrat. C'est à ce moment que le CDI d'opération arrive à échéance.

Si le terme exact du contrat est inconnu, l'entreprise doit en revanche préciser au contrat une période indicative.

Le CDI d'opération n'est pas renouvelable par nature.

À l'issue de l'opération, la relation contractuelle de travail qui lie le.la salarié.e à l'entreprise ne peut se poursuivre qu'au travers d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Le cas échéant, l'entreprise doit élaborer un contrat de travail dont la qualification, la classification et la rémunération (à l'exclusion de la majoration liée au CDI d'opération) sont équivalentes à celles qui étaient définies dans le CDI d'opération.

Article VI **Mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat**

Lors de son embauche, le.la salarié.e est informé.e :

- De la nature particulière de son contrat de travail afin d'éclairer son consentement.
- Des missions qui sont confiées au.la salarié.e, et qui peuvent être liées soit à l'opération dans son ensemble, soit correspondre à une ou plusieurs étapes de l'opération.
- De la durée de sa période d'essai en application de l'article 9 des dispositions générales conventionnelles et des avenants catégoriels.

— De la période indicative de fin de contrat (correspondant à la date de fin de l'opération ou d'une tâche dans le cadre de l'opération)

— Des modalités particulières de rupture du contrat.

La prestation de travail concerne uniquement les missions décrites dans le contrat de travail ; l'affectation du.de la salarié.e à d'autres missions peut entraîner la requalification du contrat en CDI de droit commun.

Article VII

Contreparties en termes de rémunération accordées aux salariés.e.s

Le salaire de base du.de la salarié.e signataire d'un CDI d'opération est majorée de 5 %. Le salaire de base ne pourra pas être inférieur à celui des salarié.e.s exerçant un emploi équivalent relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable.

La majoration est identifiée dans le bulletin de salaire de manière distincte du salaire de base ; elle n'entre pas dans le calcul de la prime d'ancienneté. Quand ce salaire est déterminé sur la base du salaire minimum de la classification, la grille à prendre en compte est la plus favorable entre celle de la convention collective et celle de l'entreprise s'il en existe une.

Le.la salarié.e en CDI d'opération bénéficie des mesures salariales potentiellement applicables aux CDI de droit commun.

Article VIII

Garantie en termes de formation

Les salarié.e.s embauché.e.s en CDI d'opération bénéficient du plan de développement des compétences de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salarié.e.s ayant un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Article IX

Modalités de rupture du contrat

1

La fin de l'opération ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constituent un motif spécifique de rupture du contrat. Dans ces hypothèses, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail. Cette rupture est soumise à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

2

La rupture anticipée liée à la non réalisation ou la cessation anticipée de l'opération (ou de l'étape faisant l'objet du contrat de travail) repose également sur une cause réelle et sérieuse. La rupture anticipée de l'opération peut intervenir avant les 18 mois stipulés à l'article IV du présent accord.

La notification de licenciement précise dans ce cas les causes de cette cessation anticipée. L'entreprise doit alors :

- Informer le CSE de la fin anticipée de l'opération
- Informer le salarié de la fin anticipée de l'opération
- Rechercher un poste disponible (en CDD, en CDI d'opération ou en CDI de droit commun)
- En cas d'absence de reclassement possible, mettre en œuvre une procédure de licenciement.

3

Tous les cas de rupture du CDI de droit commun peuvent mettre un terme au CDI d'opération ; ces cas de rupture doivent répondre aux exigences des textes qui les prévoient.

4

Un préavis conforme aux dispositions conventionnelles en vigueur doit être observé.

5

À l'issue du CDI d'opération quelle qu'en soit la cause excepté la fin anticipée de l'opération, l'entreprise doit proposer une priorité de réembauchage au.à la salarié.e :

- Pour occuper un emploi à qualification et classification similaires pérenne
- Assorti d'une rémunération au moins équivalente, à l'exclusion de la majoration liée au contrat d'opération.

Pour bénéficier de cette priorité, le.la salarié.e doit en faire la demande dans un délai de deux mois suivants la fin du contrat de travail.

Cette priorité est valable pendant un an suivant la rupture du contrat de travail et concerne les emplois disponibles

correspondant à la qualification du.de la salarié.e ou une nouvelle qualification que le.la salarié.e aurait acquise depuis la fin de son CDI d'opération.

La notification de licenciement doit mentionner la priorité de réembauche.

Article X

Contreparties en termes d'indemnité de licenciement accordées aux salarié.e.s

Les salarié.e.s en CDI d'opération licencié.e.s à la fin de leur contrat bénéficient d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement. S'ajoute à cette indemnité une prime égale à :

— 10 % de la rémunération brute totale hors indemnité de licenciement versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale inférieure ou égale à 18 mois (valable dans les cas de rupture anticipée du contrat).

— 8 % de la rémunération brute totale hors indemnité de licenciement versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale supérieure à 18 mois et inférieure ou égale à 3 ans.

— 6 % de la rémunération brute totale hors indemnité de licenciement versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale supérieure à 3 ans.

Cette prime n'est pas due :

— En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du.de la salarié.e, en cas de faute grave ou de force majeure.

— Lorsque le.la salarié.e refuse une proposition d'embauche en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun à l'issue de son CDI d'opération, pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article XI

Bilan et de suivi de l'accord

Trois ans après l'extension de l'accord, un bilan est prévu entre les parties au niveau de la branche afin d'évaluer l'utilisation du CDI d'opération. Cette information sera intégrée au Rapport Annuel de Branche.

Article XII

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de l'arrêté de l'extension au Journal Officiel.

Article XIII

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail.

Article XIV

Révisions et dénonciations

Conformément aux articles L. 2261 -7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.
Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Formation professionnelle

Accord du 15 février 1985

[Étendu, modifié par accord du 1^{er} juillet 1999 étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999 à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R.5106 du code de la santé publique]

Préambule

Afin de donner un essor nouveau à la formation professionnelle, les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises adhérant à l'U.N.I.P.H.A.R. concourt au perfectionnement, à la promotion et au bien-être des salariés de ces entreprises.

Cette formation est une des conditions du maintien et de la croissance de notre branche professionnelle qui participe très largement au progrès thérapeutique et se trouve confrontée à l'évolution très rapide des besoins des utilisateurs qui crée la spécificité de la branche :

- rôle accru du médicament dans l'amélioration continue de la santé publique ;
 - meilleure adéquation entre les aspirations individuelles des salariés et les impératifs de l'entreprise ;
 - accroissement des exigences techniques notamment pour les P.B.F. au niveau international et des exigences économiques pour l'amélioration de la qualité au meilleur coût ;
 - développement de l'automatisation dans les unités de production et de gestion ;
- nécessité d'une plus grande polyvalence des salariés dans le cadre d'une politique active de l'emploi.

Article 1

Nature des actions de formation et ordre de priorité

La nature des actions de formation professionnelle des entreprises adhérant à l'U.N.I.P.H.A.R. doit être principalement motivée par une adaptation du personnel de ces entreprises à l'évolution des technologies, aux exigences de la réglementation pharmaceutique et vétérinaire et à la promotion commerciale des produits.

Cette formation professionnelle doit permettre une amélioration de l'adéquation entre les ressources actuelles et potentielles des salariés et leurs aspirations individuelles, d'une part, et les besoins de l'entreprise résultant notamment des mutations des technologies et de la gestion, et des obligations auxquelles elles doivent satisfaire d'autre part.

En fonction de ces orientations, les actions de formation doivent en priorité :

- assurer la mise à niveau périodique et l'adaptation des connaissances de la culture technique, scientifique et humaine indispensable pour le bon exercice des métiers actuels et de leur évolution ;
- assurer la formation de la culture professionnelle du personnel sur l'organisation de l'entreprise, les produits, les procédés et le matériel ;
- permettre une promotion sociale des salariés, notamment pour les jeunes dépourvus de qualification et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- favoriser les formations professionnelles de nature à permettre l'accès à un niveau de qualification supérieure en fonction des postes à pourvoir ;
- assurer l'adaptation à de nouvelles fonctions, correspondant le plus souvent à de nouvelles techniques, dès lors que le poste de travail occupé disparaît au profit d'un autre qui nécessite une qualification différente.

Conformément à ces objectifs, les actions suivantes de formation devraient être réalisées en priorité :

- pratiques de bonne fabrication ;
- informatique ;
- bureautique ;
- organisation et animation des réunions ;
- action commerciale ;
- information, communication et relations ;
- actions spécifiques.

Ces axes prioritaires ainsi que les orientations du développement de l'entreprise doivent guider l'élaboration de son plan de formation soumis aux instances représentatives du personnel conformément à la législation en vigueur. Pour favoriser une politique plus active de l'emploi et rechercher une amélioration de l'adéquation entre les entreprises individuelles et les exigences de l'entreprise, il est recommandé aux entreprises :

1^o De mettre en place les méthodes d'identification :

- des aspirations et des ressources actuelles et potentielles des salariés ;
- des besoins de l'entreprise prenant en compte les méthodes techniques, les méthodes de gestion et d'organisation, l'évolution des métiers.

2^o D'intégrer la formation professionnelle aux choix industriels d'investissement et de transformation des structures :

- en cas d'investissement, en traitant de façon permanente les questions en termes d'adaptation, d'organisation et de modernisation ;
- en cas de transformation des structures, en traitant les questions en termes de reconversion.

Pour aider la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie pharmaceutique (C.N.P.E.I.P.) à dégager les besoins généraux de formation de la profession, les parties signataires lui communiquent régulièrement des informations dans ce domaine.

Article 2

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Il paraît indispensable, à cet égard, de distinguer deux types d'actions de formation :

— les actions de formation ayant pour objet l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances indispensables et nécessaires aux salariés pour assurer, adapter, maintenir ou parfaire leur qualification professionnelle : Elles doivent permettre aux salariés de suivre les évolutions technologiques qui les concernent et d'ajuster leur qualification à ces évolutions :

En conséquence, ces actions de formation qui concourent au maintien de l'emploi n'entraînent pas, *a priori*, un changement de niveau de classification :

— les actions de formation ayant pour objet l'acquisition de connaissances de nature à permettre l'accès à une qualification plus élevée. Cette formation peut, dans certains cas, être acquise au moyen de plusieurs formations successives du premier type, différentes mais complémentaires :

Ces actions de formation peuvent ouvrir la voie à un changement de niveau de classification et/ou de rémunération, dans la mesure où l'intéressé peut accéder à un poste disponible correspondant à ce nouveau niveau de classification :

S'il va de soi que le droit d'accéder à un poste de qualification supérieure ne peut être automatique, il paraît souhaitable que les salariés ayant suivi avec succès une telle formation puissent, par priorité, dans le cadre de la promotion interne, postuler à un emploi disponible correspondant à ce niveau de qualification.

Les salariés auxquels l'entreprise propose de suivre une formation dans le cadre de son plan de formation doivent être informés du type de formation qui leur est proposé.

Entre deux formations similaires, il conviendra de favoriser celle qui est sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué.

Dans tous les cas, si une formation n'entraîne pas la délivrance d'un diplôme, l'entreprise doit établir ou faire établir par l'organisme de formation une attestation de stage pour toute formation suivie à son initiative, selon qu'elle a été réalisée dans ou hors de l'entreprise.

Cette attestation, comme la mention des diplômes, est versée au dossier du salarié.

Les qualifications qui sont liées aux évolutions technologiques et qui présentent un intérêt professionnel particulier seront intégrées dans les accords de classification.

Article 3

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Il donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet du plan pour l'année à venir.

Pour cela, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les informations énumérées à l'article 40 de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 sep-

tembre 1982.

Dans les entreprises où une commission de formation a été constituée en vertu de l'article L. 434-7 du code du travail et de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié, cette commission doit disposer de toutes les informations qui doivent être communiquées au comité d'entreprise en vertu de la loi ou dudit accord interprofessionnel.

L'entreprise doit également informer la commission de formation ou, à défaut, le comité d'entreprise, de la nature des actions de formation reconnues comme prioritaires dans la profession ainsi que des actions décidées dans le cadre du plan de formation et de la réalisation de ce plan.

L'entreprise peut, le cas échéant, établir un plan de formation pluriannuel qui doit être soumis aux instances représentatives du personnel.

Les employeurs accordent aux salariés membres de la commission de formation qui ne bénéficient pas d'heures de délégation au titre d'un mandat de membre du comité d'entreprise, un crédit d'heures fixé à six par an. Le nombre des salariés bénéficiant de cette disposition ne peut excéder un membre par tranche d'effectif de cinquante salariés avec un maximum de cinq membres.

La commission de formation ou, à défaut, le comité d'entreprise, peut demander l'inclusion, chaque année, dans le plan de formation, pour un de ses membres, d'un stage portant sur les problèmes de formation du personnel.

Article 4 **Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle**

La lutte contre le chômage et la nécessité pour les jeunes de l'acquisition d'une formation de nature à les familiariser avec le monde du travail, rendent nécessaire l'amélioration des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans l'entreprise du point de vue de la formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre, après consultation des comités d'entreprise, des dispositions particulières en matière de politique d'accueil des jeunes salariés ou stagiaires dans les entreprises (adaptation aux besoins des jeunes des livrets d'accueil, des visites d'établissements, des informations sur le fonctionnement des services...) et des modalités d'accueil dans le cadre des formations en alternance (critère de choix des tuteurs...).

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre de l'un des trois contrats prévus par l'avenant du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un tuteur désigné par l'entreprise.

Ce tuteur est un salarié qualifié susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Depuis plusieurs années, les entreprises versent au Trésor au titre de la formation des jeunes, 0,1 p. 100 des salaires en cotisation supplémentaire à la taxe d'apprentissage et 0,2 p. 100 des salaires à valoir sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

L'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208, du 29 décembre 1984) prévoit la « défiscalisation » de ces sommes, à la condition qu'elles soient affectées en tout ou partie par les entreprises à la formation alternée des jeunes organisée par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Les entreprises peuvent réaliser directement des actions de formation ou verser les sommes concernées à des organismes de mutualisation dont l'activité est subordonnée à un agrément de l'Etat.

Ces organismes peuvent être des A.S.F.O. (association de formation) dont un avenant interprofessionnel du 19 septembre 1984 permet le contrôle paritaire du conseil de perfectionnement.

Les entreprises adhérant à l'U.N.I.P.H.A.R. verseront à l'institut de formation de l'industrie pharmaceutique (I.F.I.P.), constitué en A.S.F.O., tout ou partie des sommes défiscalisées par l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984 (0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et 0,2 p. 100 pour la formation professionnelle continue) sous réserve que :

— le conseil de perfectionnement de l'I.F.I.P. comprenne une participation au titre de la formation professionnelle de l'U.N.I.P.H.A.R. ;

— le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle accorde à l'I.F.I.P. un agrément de collecteur des fonds défiscalisés visés ci-dessus, permettant ces versements.

Sous les mêmes réserves que ci-dessus, le conseil paritaire de perfectionnement de l'I.F.I.P. devra faire fonctionner au sein de cet institut une section distincte « formations alternées » chargée :

— de favoriser le recours aux contrats de formation alternées et aux stages d'initiation à la vie professionnelle ;

— de gérer à cette fin les sommes perçues et mutualisées, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et de la réglementation.

Le conseil paritaire de perfectionnement doit décider les orientations selon lesquelles sont affectés les fonds et vérifier l'application de ces orientations.

Il désigne un commissaire aux comptes chargé de contrôler le document qui lui est soumis périodiquement, retraçant les opérations d'utilisation des fonds par les entreprises.

Article 5

Durée et condition d'application de l'accord périodicité des négociations ultérieures

Le présent accord est conclu pour une durée de un an, mais cette durée sera portée à trois ans en cas de réalisation de la condition énoncée au 10^e alinéa de l'article 4.

Les parties s'engagent à se réunir six mois avant l'échéance du présent accord pour négocier sa reconduction ou sa révision.

Article 6

Les dispositions plus favorables sur la formation professionnelle, en vigueur dans les entreprises à la date de la signature du présent accord, demeurent valables.

Article 7

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris dans les conditions fixées par l'article R. 132-1 du code du travail.

Accord du 19 avril 1988 portant reconduction de l'accord sur la formation professionnelle

[Étendu]

Préambule

Conformément à l'article 5 de l'accord du 15 février 1985 sur la formation professionnelle, les parties signataires se sont réunies pour négocier sa reconduction ou sa révision.

Elles ont constaté que, dans leur ensemble, les dispositions de cet accord demeureraient, plus que jamais, valables dans notre époque de mutation et qu'il convenait de les promouvoir dans les entreprises adhérant à l'Uniphar en les intégrant dans la politique générale des entreprises à moyen et à long terme.

Elles estiment, en conséquence, particulièrement nécessaire :

— que les programmes d'actions de formation des entreprises privilégient les orientations exposées à l'article 1^{er} dudit accord pour favoriser une politique plus active de l'emploi et pour poursuivre la recherche d'une meilleure adéquation entre les aspirations individuelles et les impératifs économiques des entreprises ;

— que les entreprises continuent à donner aux institutions représentatives du personnel les moyens de jouer un rôle effectif dans la préparation et la mise en place de ces programmes et de disposer de toutes informations utiles sur leur réalisation.

Article 1

A cet effet, les parties signataires décident de reconduire intégralement l'accord du 15 février 1985 sur la formation professionnelle.

Elles s'engagent à se réunir dans les six mois précédant sa nouvelle échéance pour négocier à nouveau sa reconduction ou sa révision.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétaire-greffier du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Accord du 14 octobre 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie CFDT ;

CFE CGC Chimie ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement - FO.

Préambule

La réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 a pour objectif de donner à chaque salarié(e) la liberté de choisir et la capacité à construire son avenir professionnel, et de renforcer l'investissement des entreprises dans le développement des compétences et des qualifications des salarié(e)s.

Par l'actualisation de certains dispositifs, et la création de nouveaux dispositifs la réforme de la formation professionnelle a amené les partenaires sociaux à adapter leur accord du 2 avril 2015.

Au-delà de l'actualisation, les parties signataires affichent l'ambition de créer un cadre favorable permettant aux entreprises de la branche de disposer et de développer des compétences dont elles ont besoin pour mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité, et, aux salarié(e)s, en tenant compte de leurs aspirations personnelles, de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser leurs parcours professionnels. En cela, le présent accord est étroitement lié aux accords Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et classifications en vigueur au sein de la branche.

Elles entendent mobiliser l'ensemble des dispositifs rénovés permettant aux salarié(e)s et aux demandeurs d'emploi d'acquérir et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, à travers les dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi, le plan de développement des compétences, la promotion ou reconversion par l'alternance, l'entretien professionnel ou le compte personnel de formation désormais monétisé.

L'objectif de la branche est ainsi de faire de la formation et du développement des compétences et des qualifications un enjeu économique pour les entreprises :

— enjeu économique au travers de nouvelles possibilités pour permettre aux salarié(e)s de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière notamment dans un cadre financier organisé collectivement et partagé entre l'entreprise et l'OPCO 2i.

— enjeu économique faisant l'objet d'un dialogue social fort au sein des entreprises, par sa nature propre, et parce qu'étroitement imbriqué avec l'organisation des entreprises. La sécurisation des salarié.es dans leurs parcours professionnels, objectif majeur de la réforme, ne dépend pas uniquement de la formation mais aussi de l'organisation du travail dans l'entreprise. Cela signifie que l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, en adéquation avec sa stratégie, doit être source d'opportunités de développement des salariés, et de progression des qualifications.

La branche souhaite que les entreprises abordent la formation de manière globale en prenant en compte l'ensemble de ses enjeux sur la base d'un diagnostic partagé par les acteurs de l'entreprise et d'un plan d'actions concerté dans le cadre du dialogue social.

Les parties signataires affirment ainsi qu'il y a une obligation sociale à former et mieux former les salarié(e)s. En soutenant que l'effort de formation des entreprises ne doit pas être entièrement alloué à l'adaptation des salarié.e.s à leur poste de travail, la branche inscrit la formation dans les principes de la RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), soucieuse de ne pas enfermer le.la salarié.e dans son poste en l'aidant à progresser et à acquérir les moyens de son autonomie. Les compétences dites «transversales» et «transférables» qui accompagnent les évolutions et les mobilités professionnelles jouent un rôle privilégié en matière de RSE et sont une condition d'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

Enfin, la formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et les salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Aussi, les entreprises veillent à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes quel que soit le type de formation ou le temps de travail des salarié.e.s.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formations apportés aux salarié(e)s soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge, tant en termes quantitatif que qualitatif.

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du plan de développement des compétences, doit amener les managers et responsables ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation pendant les entretiens professionnels et/ou annuels et à sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt de la formation dans leur gestion de carrière.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. Des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés sont détaillées à l'article 12 du présent accord.

Article 2

Principes généraux de la formation professionnelle

2.1

Objectifs généraux de la formation professionnelle au sein de la branche

Au-delà de l'article L. 6311-1 du Code du Travail, les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salarié(e)s qui les composent. Elle doit concourir, en effet, à maintenir et développer les compétences des salariés en

- permettant de maintenir les compétences des salarié(e)s face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.
- enrichissant et garantissant la capacité d'emploi des salarié(e)s tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications.

Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :

- Renforcer les connaissances des salarié(e)s
 - promouvoir la connaissance des salarié(e)s sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
 - assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques (y compris dans des contextes de travail à distance nécessitant la maîtrise des outils de visio-conférence, téléconférence et les nouveaux modes de communication associés, et impliquant de nouvelles conditions de travail) et d'organisation du travail, la réglementation spécifique du secteur ainsi que l'internationalisation des échanges (notamment au travers de la langue anglaise) ;
 - acquérir le socle de connaissances et de compétences indispensable à la tenue du poste du travail et à la compréhension de l'environnement du poste ;
- Augmenter la qualification du/de la salarié(e) tout au long de sa vie professionnelle
 - favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
 - développer la formation professionnelle dans les TPE-PME, avec l'objectif de réduire par des mesures appropriées les différences constatées d'accès à la formation pour les salarié(e)s des petites et moyennes entreprises ;
 - promouvoir le développement des compétences et des connaissances de salarié(e)s, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
 - développer les aptitudes managériales et les fonctions tutorales ;
- Accompagner les salarié.es dans la sécurisation de leurs parcours professionnels
 - créer les conditions favorables à cette sécurisation : connaissance, des passerelles emplois (cf article 2.2 et 3.6), accompagnement des projets de développement ;
 - favoriser la mobilité professionnelle (changement d'emploi et/ou de métier) et/ou la promotion dans l'entreprise ; ces promotions peuvent se traduire par un changement de classification conformément à l'application de la méthodologie de la branche.
- Contribuer à la mise en place pérenne de la RSE au sein des entreprises
 - permettre la mise en place dans les entreprises d'une véritable politique de responsabilité sociétale (RSE), en particulier :
 - En désignant un référent RSE (salarié en CDI autant que possible) dans l'entreprise
 - En réalisant un audit interne
 - En définissant une stratégie qui sera présentée au CSE.
 - En élaborant un plan d'action basé sur la stratégie validée.

— favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique.

2.2

Axes prioritaires pour l'accès à la formation

Tenant compte des objectifs précités, la formation a pour axes prioritaires :

Le développement des connaissances nécessaires à la tenue du poste, et également la compréhension des interfaces avec les autres postes, ou les autres métiers. Ces connaissances doivent pouvoir être élargies afin de renforcer l'autonomie des salarié(e)s au sein de l'entreprise, c'est-à-dire donner les moyens de comprendre l'ensemble du ou des processus sur lequel ils/elles interviennent.

C'est en ce sens que la formation concourt à la qualité de vie des salarié(e)s au travail dans la mesure où, sous condition du support du management et de l'organisation du travail, elle participe à la mise en situation du/de la salarié(e) d'exercer des responsabilités, de percevoir le sens de son travail, de participer aux divers processus de changement. Dans ce contexte, la formation est un des outils du développement du/de la salarié(e) et de l'évolution de sa qualification (cf. accord classification de la branche en vigueur).

Les actions conduisant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle de branche et interbranches, ou d'un diplôme.

Les actions relatives au numérique et à l'intelligence artificielle tant cette matière est essentielle dans la majorité des emplois, et excluant quand elle n'est pas maîtrisée.

Les actions accompagnant l'évolution professionnelle des salarié(e)s au sein de l'entreprise.

La formation managériale afin de développer les compétences des salarié(e)s ayant des fonctions d'encadrement d'équipe et qui doivent, à ce titre, identifier les besoins de compétences des salarié(e)s, apporter un soutien au développement des compétences de chacun et participer à l'accompagnement des évolutions de leur métier.

La non-discrimination dans le processus de recrutement tel que le prévoit l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 novembre 2018.

Les formations linguistiques.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

— Veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation tout en respectant les dispositions légales ou propres à l'entreprise relatives à la durée du travail.

— Faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat. Les formations à distance (ou e-learning) doivent être organisées dans des conditions permettant au/de la salarié(e) de les réaliser de manière efficace : temps de formation prévu et intégré à l'agenda, équipement de formation et environnement adaptés.

— Prévoir un délai de prévenance raisonnable obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salarié.e.s de s'organiser.

— Intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes (cf article 3.6).

2.3

Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les publics prioritaires sont :

• Les salarié(e)s fragilisé(e)s, définis comme suit :

Les salarié(e)s rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait des évolutions technologiques, digitales, scientifiques ou organisationnelles majeures ;

Les salarié(e)s déclaré(e)s inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;

• Les salarié(e)s en risque de fragilisation, définis comme suit :

Les salarié(e)s les moins qualifié(e)s au regard du poste occupé ou sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP / CQPI) ;

Les salarié(e)s de retour après une période d'absence prolongée due à un congé parental d'éducation, congé de maternité, arrêt maladie supérieur à 6 mois, accident du travail-maladie professionnelle ;

Les salarié(e)s dont l'emploi est visé par une situation conjoncturelle difficile ;

Les salarié(e)s dont l'emploi pourrait être menacé ;

Les salarié(e)s en situation de handicap (visible ou invisible) visés à l'article L. 5212-13 du code du travail : les

parties signataires rappellent leur attachement aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à l'accès à la formation professionnelle des salarié(e)s reconnus en situation de handicap.

- Les jeunes sans qualification ou à faible qualification débutant dans la vie professionnelle.
- Les salarié(e)s devant aborder des changements, définis comme suit :

Les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans : compte tenu de l'allongement de la durée des carrières, les entreprises doivent veiller à maintenir ces salarié.e.s dans l'emploi ;

Les salarié(e)s concerné(e)s par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation. Par profonde mutation, il est entendu des évolutions cognitives, technologiques, digitales, scientifiques nécessitant de nouveaux apprentissages de la part du/de la salarié.e.

Article 3

Acteurs de la branche et de l'entreprise et leur rôle dans la formation professionnelle

3.1

Opérateur de compétences interindustriel, l'OPCO 2i

La loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en particulier sa gouvernance, par les nouvelles missions qu'elle confie aux opérateurs de compétences.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'Opérateur de Compétences Interindustriel, OPCO 2i, devient un acteur majeur pour le développement de l'emploi et de la formation au sein de la branche, de par ses missions définies par la loi, l'accord constitutif du 19 décembre 2018 et par ses instances paritaires statutaires.

L'OPCO 2i se voit confier un rôle important en matière de conseil aux entreprises :

Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;

Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant :

- d'améliorer l'information et l'accès des salarié(e)s de ces entreprises à la formation professionnelle,
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Favoriser la transition professionnelle des salarié(e)s, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle, via les associations «Transition-pro», gestionnaires du CPF de transition professionnelle.

Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en vigueur au niveau de la branche et de l'entreprise.

En outre, l'OPCO 2i accompagne les branches professionnelles dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification et d'évaluation qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée conformément à l'article L. 6313-1 du Code du Travail).

3.2

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS)

Les parties signataires considèrent qu'il est essentiel de conduire une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi et de la formation. À ce titre, la CPNEIS a une mission générale de promotion de la formation professionnelle ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires entendent, par cet accord, réaffirmer l'importance du rôle de la CPNEIS en matière d'emploi et de renforcer ses missions en matière de formation professionnelle.

Missions et rôles de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS)

Elle examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles en tenant compte notamment des travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

L'analyse de ces travaux aide les entreprises de la branche à conduire une politique de formation en adéquation avec les évolutions de l'emploi et des qualifications professionnelles.

3.3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012 a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative

des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter, de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Cela est essentiel, aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant de développer des outils pertinents de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qu'à celle du maintien dans l'emploi des salarié(e)s en leur permettant d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel.

Les missions de l'observatoire sont :

- de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche ;
- d'anticiper, par une veille prospective, l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche ;
- d'accompagner les entreprises de la branche à travers la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (démarche entreprise notamment dans le cadre du développement des certificats de qualification professionnelle au sein de notre branche) ;
- de communiquer auprès des entreprises et des partenaires sociaux de la branche professionnelle ;
- de conduire les études prospectives sur les emplois et les compétences dont la branche aura besoin, afin de déterminer la nature et le volume des futurs emplois et, en conséquence, de définir les formations appropriées, en s'appuyant notamment sur les travaux réalisés dans le cadre de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

3.4

Les salarié(e)s ayant des fonctions d'encadrement

Les parties signataires rappellent que les salarié(e)s ayant des fonctions d'encadrement jouent un rôle essentiel dans la détection et l'identification de besoins en développement des compétences, la formation des équipes, la circulation de l'information, et dans la participation à l'élaboration du projet professionnel des salarié(e)s, notamment au travers des entretiens professionnels.

En effet, les salarié(e)s ayant des responsabilités d'encadrement sont des acteurs essentiels dans le cadre de la formation des salarié(e)s en matière :

- d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants ;
- de détection et de recensement des besoins en formation ou d'accompagnement ;
- d'évaluation des actions de formation réalisées ;
- de mise en œuvre sur le poste de travail des connaissances acquises lors de la formation.

Les entreprises veillent donc à donner les moyens nécessaires aux salarié(e)s avec des responsabilités d'encadrement pour assurer leur rôle en les informant et/ou les formant sur les missions :

- de conduite des entretiens professionnels et de bilan du parcours professionnel ;
- de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de management des équipes ;
- d'accompagnement dans les missions de tuteur, de maître d'apprentissage ;
- de formation professionnelle, et notamment la connaissance des dispositifs de formation et d'accompagnement existants (Compte Personnel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, Conseil en Évolution Professionnelle...).

3.5

Les partenaires sociaux

Les représentant(e)s du personnel et/ou les délégué(e)s syndicaux constituent des partenaires privilégié(e)s dans le développement et le déploiement d'une véritable politique de formation professionnelle et de développement des compétences au sein de l'entreprise.

Comme le prévoit l'accord du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les représentant(e)s du personnel ont accès au diagnostic et à l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation, notamment via la BOES (Base de Données Économiques et Sociales).

Cet accès à l'information s'étend également aux parcours professionnels et promotions qui sont souvent les conséquences d'actions de formation. Dans ce cadre, les représentant.e.s du personnel ont accès au diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, part

des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, ces indicateurs de suivi sont fournis directement à la délégation du personnel au CSE et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BOES n'est pas obligatoire.

Par ailleurs, la consultation annuelle du Comité Social et Économique (CSE), dans les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s sur les orientations stratégiques (Article L. 2312-24 du code du travail) et la négociation obligatoire sur la gestion des emplois et de parcours professionnels (Article L. 2242-20 du code du travail) confient aux partenaires sociaux un véritable rôle dans la mise en place et le développement d'une politique de formation professionnelle dynamique et constructive.

3.5.1

Consultation annuelle du CSE sur la formation professionnelle et la GPEC à l'occasion de la consultation sur les orientations stratégiques (article L. 2312-24 code du travail)

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s, le CSE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

3.5.2

Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (article L. 2242-20 code du travail)

L'obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail s'applique dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salarié(e)s ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salarié(e)s en France.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC, 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 (CPF), de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salarié(e)s et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salarié(e)s exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel et l'exercice de leurs fonctions.

3.6

Les salarié(e)s

Grâce à de nombreux dispositifs, notamment renforcés par la loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», chaque salarié(e) peut devenir acteur.trice du développement de ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

En effet, un des objectifs de cette loi est de donner à chaque salarié.e la liberté de choisir et la capacité à construire son avenir professionnel.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer ce principe en donnant la possibilité à chaque salarié(e) d'être informé(e) sur les dispositifs existants et d'être formé(e) afin d'acquérir de nouvelles compétences et ainsi être accompagné(e) dans le choix de leur avenir professionnel.

Les entreprises doivent :

- Définir les filières métiers les plus représentatifs (représentativité mesurée en nombre de salarié(e)s) en leur sein ;
- Définir les passerelles possibles entre les différents métiers et les formations associées pour accompagner le passage d'un métier à un autre ou d'un emploi à un autre.

Dans ce cadre, les entreprises doivent :

— Informer les salarié(e)s des dispositifs existants dans le cadre de l'accord de branche. Cette information doit se faire à minima lors des entretiens professionnels, moment privilégié pour échanger sur le parcours professionnel du/de la salarié.e.

— Apporter un support au/de la salarié(e) ayant un projet de formation afin de l'orienter vers les démarches adéquates, lui expliciter les différents dispositifs de formation existants et possibles, et apporter un regard complémentaire sur son projet. Ce support est à adapter en fonction de la taille et de l'organisation de l'entreprise (entretiens avec le/la responsable ressources humaines, le/la responsable formation, le/la tuteur.trice, explications sur la base de supports documentaires...).

— Intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

3.7

Les départements ressources humaines

Les ressources humaines dans l'entreprise doivent :

— Collecter les demandes et les besoins en formation émanant des salarié(e)s et des managers, et prendre en compte l'adaptation au poste de travail ainsi que les évolutions soit du poste de travail, soit du/de la salarié(e) au sein de l'entreprise afin de dispenser une formation adéquate.

— Prioriser les demandes et besoins en formation, et construire un plan de développement des compétences au regard de la stratégie de l'entreprise.

Informers les salarié(e)s des dispositifs existants et apporter des réponses à leurs questionnements.

— Apporter un soutien aux salarié(e)s ayant un projet de formation.

— Après consultation des représentants du personnel conformément à l'article 3.5.1 du présent accord, mettre en œuvre ce plan.

— Enregistrer les formations réalisées dans le dossier du(de) la salarié(e)

Article 4

Construction d'un projet d'évolution professionnelle

Le/la salarié(e) a la possibilité de construire son projet professionnel au travers différents dispositifs :

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le bilan de compétences

Le passeport de formation orientation

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'entretien professionnel, moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et/ou le projet d'évolution professionnelle du/de la salarié.e.

4.1

Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

m par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;

m par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;

m par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;

m par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié(e) doit être informé(e), notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. L'entretien professionnel encadre cette discussion.

Afin de se faire accompagner par les organismes cités ci-dessous, le/la salarié(e) bénéficie d'une absence rémunérée maximum d'une demi-journée tous les 2 ans. Les heures prises par le/la salarié(e) au-delà de ce temps accordé ne sont pas rémunérées par l'entreprise. Le/la salarié(e) doit fournir à l'entreprise le justificatif de sa présence à l'entretien.

Le/la salarié(e) ayant bénéficié de cet accompagnement peut, s'il(elle) le souhaite, partager les conclusions avec le responsable des ressources humaines.

Cette absence rémunérée est autorisée pour les salarié(e)s ayant au minimum 2 ans d'ancienneté à la date de réception de la demande d'absence. Les salarié(e)s ayant moins de 2 ans d'ancienneté bénéficient d'une absence non rémunérée.

L'absence est assimilée à du temps de travail effectif. Elle n'est pas proratisée en fonction du temps de travail du.de la salarié.e.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

m Pôle emploi ;

m l'agence pour l'emploi des cadres (APEC), pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;

m les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;

m le réseau Cap emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;

m des opérateurs régionaux désignés par le conseil d'administration de France Compétences après avis du bureau des comités régionaux, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

4.2

Bilan de compétences

L'objet du bilan de compétences est de permettre l'analyse des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, potentiellement, un projet de formation. La durée du bilan de compétences ne peut pas excéder 24 heures et ne peut être réalisé qu'avec le consentement du.de la salarié.e.

Le(la) salarié(e) peut bénéficier

— à son initiative : d'une autorisation d'absence pour suivre un bilan de compétences sur son temps de travail en mobilisant son CPF,

— à l'initiative de l'employeur, s'il.elle en est d'accord, d'une autorisation d'absence pour suivre un bilan de compétences sur son temps de travail dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le.la salarié(e) peut également bénéficier d'un bilan de compétences en dehors de son temps de travail en mobilisant son CPF, sous réserve d'un crédit suffisant sur son compte.

Pour les publics non prioritaires (article 2.3 du présent accord) et sous réserve de l'accord du.de la salarié(e) : quand le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur et qu'il aboutit à un besoin de formation concordant avec les métiers existants, en transformation ou à venir correspondant aux objectifs de l'entreprise, alors le coût de cette formation (validé conjointement par l'employeur et le.la salarié.e) est pris en charge par l'employeur.

Pour les publics prioritaires (article 2.3 du présent accord) et à la demande du.de la salarié(e) : quand le bilan de compétences aboutit à un besoin de formation concordant avec les métiers existants, en transformation ou à venir correspondant aux objectifs de l'entreprise, le contenu et le coût de cette formation sont validés conjointement par l'employeur et le.la salarié.e. Le coût est pris en charge par l'employeur.

Le.la bénéficiaire du bilan de compétences peut décider de transférer un document de synthèse à un conseiller en évolution professionnelle afin de mettre en œuvre son projet d'évolution.

Dans ce cadre, l'entreprise doit :

— Renforcer les outils et pratiques de développement des compétences à l'abord de la seconde partie de carrière par exemple en mettant en place un bilan de compétences «salarié expérimenté» à partir de 20 ans d'expérience dans l'entreprise ;

— Rééquilibrer l'effort de formation continue pour soutenir les transitions vers des «secondes carrières» par exemple en abondant le compte personnel de formation pour les salariés à partir de 45 ans dont le poste est menacé par des évolutions technologiques ou économiques.

— Prévoir un mécanisme d'incitation à mobiliser son CPF dans une perspective de préparation à la retraite «active» (bénévolat, mandats associatifs ou politiques, etc.).

4.3

Passeport Orientation et Formation

Le système d'information du CPF intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un CPF, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Ce passeport, dont ni la constitution ni la tenue ne sont obligatoires pour les salarié.e.s, est une incitation à conserver trace des compétences acquises et développées tout au long de leur vie.

Il est exclusivement consultable par son.sa titulaire et recense les formations et qualifications qu'il.elle a suivies, que ce soit dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Il

est mis à jour par son.s.a titulaire qui peut autoriser les agents des prestataires de conseil en évolution professionnelle à accéder au contenu du passeport.

4.4

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La VAE permet à une personne d'obtenir une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP se rapportant aux compétences qu'elle a acquises dans le cadre de ses activités. Elle permet également de valider les études supérieures qu'elle a accomplies notamment à l'étranger conformément au Code de l'Éducation (art. 613-3, al. 4).

La VAE peut être individuelle, c'est-à-dire menée à l'initiative d'une personne, ou collective, impulsée par une entreprise qui souhaite, dans le cadre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences par exemple, reconnaître les acquis de l'expérience de ses salariés, bâtir des parcours de formation plus courts incluant des VAE.

L'activité peut être de nature diverse mais doit toujours être en rapport direct avec la certification professionnelle visée. Pour respecter cette exigence, le candidat peut justifier notamment :

- d'une activité professionnelle salariée (contrat de travail, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc.) ;
- d'une activité bénévole ou de volontariat ;
- de l'exercice de responsabilités syndicales ;
- d'un mandat électoral local ou d'une fonction élective locale ;
- de la participation à des activités d'économie solidaire, pour les personnes accueillies depuis au moins douze mois au sein d'un organisme assurant l'accueil et l'hébergement de personnes en difficulté.

Peuvent être prises en compte les périodes de formation pratique intégrées à une action de formation initiale ou continue : période de formation en milieu professionnel ; période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ; stage pratique ; préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Peuvent aussi être prises en compte les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un tuteur dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou d'un contrat de travail aidé.

Sont prises en compte les activités exercées pendant une durée d'au moins un an, de façon continue ou non, en rapport direct avec le diplôme ou titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée. Cette durée d'au moins un an est calculée sur un nombre d'heures correspondant à la durée de travail effectif à temps complet en vigueur dans l'entreprise en fonction de la période de référence déterminée en application de l'article L. 3121-41 du code du travail. La durée des activités réalisées hors formation doit être supérieure à celle des activités réalisées en formation.

La validation des acquis de l'expérience peut être mobilisée à l'initiative du.de la salarié(e) mais aussi de l'employeur, en vue de valoriser les montées en compétences et de favoriser l'évolution professionnelle des salarié.e.s. Lorsque l'employeur est à l'initiative de la démarche VAE, le consentement du.de la salarié(e) est obligatoire.

Le bénéfice d'un congé pour une VAE est automatique, à condition que l'initiative vienne du.de la salarié(e). Ce droit individuel au congé VAE donne droit à une autorisation d'absence de 24 heures avec maintien de la rémunération quel que soit le dispositif de financement mobilisé.

Le financement de la VAE est réalisé au travers du CPF quand la démarche est à l'initiative du.de la salarié.e. Elle est financée par l'entreprise (coût pédagogiques et frais afférents à la VAE) quand la démarche est à l'initiative de cette dernière, que la VAE soit individuelle ou collective.

Dans ce cadre, l'entreprise doit :

- Accompanyer le.la salarié.e dont la candidature a été déclarée recevable (par l'organisme certificateur), en parallèle de l'organisme chargé de l'accompagnement ;
- Participer au financement d'une formation complémentaire qui serait nécessaire pour un.e salarié.e peu qualifié.e (niveau 4 de qualification - soit inférieur au bac) dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques ;

L'entreprise peut augmenter par accord collectif la durée d'autorisation d'absence du.de la salarié(e) au-delà de 24 heures quand celui/celle-ci n'a pas atteint le niveau 4 de qualification (inférieur au bac) et dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Les autorisations d'absences et dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charges sur justificatifs par l'entreprise selon les modalités prévues aux articles 4.1, 4.3 et 5 de l'accord du 12 septembre 2018 relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront solliciter un remboursement par l'Opco2i selon les modalités prévues par son conseil d'administration (Article L. 6332-17 du Code du Travail).

4.5

Entretien professionnel

L'entretien professionnel comprend un temps de discussion relatif au parcours professionnel, aux évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi qu'aux dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers quand ces derniers ont la responsabilité de ces entretiens.

En application de l'article L. 6315-1 du Code du travail, le.la salarié(e) est informé(e), à l'occasion de son embauche, qu'il.elle bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien professionnel est proposé systématiquement au.à la salarié.e qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1,1, alinéa 2, du Code du travail :

«Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.»

L'entretien professionnel 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 CEP.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du.de la salarié.e. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. En pratique, il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre (sur une plage horaire pré-déterminée), notamment dans les PME et les TPE.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au.à la salarié.e et au manager les informations et documents utiles à sa préparation. Le manager doit bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel.

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du.de la salarié.e. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation suivies, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le.la salarié.e n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre que celle obligatoire mentionnée à l'article L. 6315-2 du Code du travail, il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le.la salarié(e) est informé de ce versement.

Article 5

Réalisation d'un projet personnel par le.la salarié(e) par le biais du CPF de transition professionnelle

Le.la salarié(e) peut réaliser son projet personnel avec le CPF de transition professionnelle.

Le projet de transition professionnelle permet aux salarié(e)s souhaitant ou devant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé, dans les conditions définies par l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salarié(e)s souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le.la salarié(e) peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le.la salarié(e) doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salarié(e)s licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le projet du.de la salarié(e) peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme

mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet du/de la salarié(e) est présenté à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) - appelées Associations Transition Pro (AT Pro). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu à l'article L. 6323-17-1, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le projet de transition professionnelle est pris en charge par la CPIR (ou AT Pro) qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du/de la salarié.e. Un co-financement d'un CPF de transition professionnelle par l'employeur ou l'OCP02i est possible sur le fondement de la législation en vigueur (R. 6323-14-4 et L. 6323-4 du Code du Travail).

Article 6

Mise en œuvre de la formation professionnelle

6.1

Accès des salarié(e)s à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue des salarié(e)s des entreprises de la branche comprend :

1 — Des formations ayant pour objectifs le maintien des capacités des salarié(e)s à occuper un emploi (au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations), conformément à l'article L. 6321-2 du code du travail qui définit les formations obligatoires comme toutes actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires).

2 — Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ; L'entreprise peut en effet proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques et digitales, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Ces formations peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

3 — Des formations auxquelles les salarié(e)s décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;

4 — Des formations organisées, à l'initiative des salarié.e.s en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

6.2

Nouvelles modalités de formation : action de formation en situation de travail, formation à distance, digitalisation des parcours

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Ce parcours peut être composé d'une ou plusieurs modalités de formation et s'effectuer en totalité ou en partie à distance, ou en situation de travail.

6.2.1

Formation distance

Lorsqu'elle est mise en œuvre en totalité ou en partie à distance, l'action de formation comprend une assistance technique et pédagogique appropriée aux objectifs visés et au bénéficiaire, pour l'accompagner dans le déroulement de son parcours, une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, ainsi que des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

En particulier, les formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être mise en œuvre selon différentes modalités - en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail.

Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur et est en lien avec le poste de travail, l'action de formation à distance est mise en œuvre obligatoirement sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération (salaire et éléments variables).

Les formations à distance (ou e-learning) doivent être organisées dans des conditions permettant au/de la salarié.e de les réaliser de manière efficace : temps de formation prévu et intégré à l'agenda, équipement de formation et environnement adaptés.

6.2.2

Action de formation en situation de travail

L'action de formation peut également être réalisée en situation de travail, en particulier pour la transmission des savoirs et compétences particuliers de l'entreprise.

L'action de formation en situation de travail est une modalité pédagogique de formation répondant à des critères d'organisation précis :

1. L'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
2. La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
3. La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
4. Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Préalablement à sa mise en œuvre, un.e formateur.trice pouvant exercer une fonction tutorale est désigné.e. Il.elle définit les objectifs de la formation, les moyens et méthodes pédagogiques permettant, à partir de l'analyse des situations de travail, d'accompagner le.la salarié.e formé.e vers l'acquisition des savoirs, ainsi que les évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation. Il.elle formalise l'ensemble au sein d'une fiche de suivi, ou tout autre document probant.

6.3

Plan de développement des compétences

6.3.1

Priorités dans l'élaboration et contenu

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salarié(e)s à leur poste de travail ainsi que toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salarié(e)s acteurs.trices de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le processus d'élaboration du plan de développement des compétences tient compte des nouvelles modalités pédagogiques de formation dans l'objectif de raccourcir les délais entre l'expression du besoin et la réponse, et de diversifier les solutions apportées aux salarié.e.s.

Les entreprises s'attachent à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en certification de leurs salarié(e)s, au regard de l'évolution prévisionnelle des besoins en emploi et en compétences.

Enfin, elles accordent un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe de formation des salarié(e)s et joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salarié(e)s en matière de formation.

6.3.2

Mise en œuvre

En application de l'article L. 6321-2 du Code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction (formations obligatoires), en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif, et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération (salaire et éléments variables) du.de la salarié.e.

Toutes les actions de formation autres que celles mentionnées à l'alinéa précédent constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération du.de la salarié(e) quand elles ont lieu pendant le temps de travail. Sous réserve de l'accord écrit du salarié, ces actions de formation, peuvent se dérouler, en totalité ou en partie, en dehors du temps de travail dans la limite de 105 heures par an et par salarié, ou 15 jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année.

Cette possibilité de réaliser la formation en tout ou partie en dehors du temps de travail peut être proposée par l'entreprise uniquement dans les cas suivants :

— formation à un métier ou emploi qui n'existe pas dans l'entreprise, dans le cadre d'une reconversion souhaitée par le.la salarié(e) (hors dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance)

— formation dont la durée est supérieure aux stricts besoins de l'entreprise.

Dans tous ces cas, les frais pédagogiques sont pris en charge par l'entreprise.

Lorsqu'un.e salarié(e) refuse la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsqu'un.e salarié(e) accepte la mise en œuvre en dehors du temps de travail d'une action de formation, il.elle peut dénoncer son accord dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion (art. R. 6321-4 du code du travail).

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier, la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A), le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Les frais de transport, d'hébergement et de restauration d'un.e salarié.e en formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont pris en charge dans les conditions applicables dans l'entreprise.

6.4

Dispositions spécifiques aux salarié(e)s en contrat de travail à durée déterminée et en contrat d'opération

Les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'opération bénéficient d'un accès à la formation professionnelle au titre du plan de développement des compétences, dans des conditions identiques à celles applicables aux salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

L'employeur veille à informer les salarié(e)s de leur possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Celui-ci peut notamment être l'occasion d'identifier un projet de transition professionnelle pour lequel le.la salarié(e) a la possibilité d'adresser une demande de prise en charge à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente visée à l'article L. 6323-17-6 du Code du travail au cours de l'exécution du contrat de travail, sous réserve que l'action de formation débute au plus tard six mois après le terme du contrat de travail.

La Commission examine la demande de prise en charge dans les conditions décrites à l'article 85. Si la prise en charge du projet est acceptée, le.la bénéficiaire a, pendant la durée de son projet de transition professionnelle, la qualité de stagiaire de la formation professionnelle. Il.elle bénéficie d'une rémunération, dans les conditions prévues par la réglementation, ainsi que du maintien du régime de protection sociale dont il.elle bénéficiait lorsqu'il.elle était titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

Article 7

Compte Personnel de Formation (CPF)

7.1

Ouverture, alimentation, gestion

Le compte personnel de formation est ouvert et fermé dans les conditions définies à l'article L. 5151-2 du Code du travail. Il est comptabilisé en euros et mobilisé quel que soit le statut de son.ssa titulaire. Il est alimenté au titre de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au.à la titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles.

Par ailleurs, l'Ordonnance n° 2019-861 du 21 Août 2019 permet la mobilisation des droits acquis au titre du solde des droits à DIF au 31 décembre 2014.

Pour cela, le titulaire du CPF doit procéder à l'inscription du montant de ces droits sur le service dématérialisé mentionné au 1 de l'article L. 6323-8 du code du travail avant le 31 décembre 2020, ou toute autre date qui serait décidée par le législateur. Ce solde sera ainsi mobilisable dans les conditions du CPF et sera pris en compte pour le calcul des plafonds légaux d'utilisation du CPF.

7.2

Formations éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions visées à l'article L. 6323-6 du Code du travail. Il s'agit :

— Des actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) et interbranche (CQPI) ;

— les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CiéA) ;

-
- Des actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP;
 - Des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience;
 - Des bilans de compétences ;
 - De la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
 - Des actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
 - Des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Ces actions sont exclusivement financées par les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen visé à l'article L. 5151-7 du Code du travail.

7.3

Mobilisation du compte personnel de formation

En application de l'article L. 6323-2 du Code du travail, le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du.de la salarié(e) et avec son accord exprès.

Le.la salarié(e) peut mobiliser son compte personnel de formation avec ou sans l'accord de son employeur. La demande du.de la salarié(e) peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il.elle souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie pendant le temps de travail, le.la salarié(e) lui adresse, avant le début de l'action, une demande d'autorisation d'absence dans un délai qui ne peut être inférieur à 60 jours calendaires si la durée de l'action est inférieure à 6 mois et 120 jours calendaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La demande du.de la salarié(e) comporte les mentions suivantes : Intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ; Calendrier de l'action ; Part de l'action réalisée pendant le temps de travail ; Prestataire pressenti.

Sans préjudice d'un accord d'entreprise ou de groupe prévoyant des dispositions en matière d'abondement du compte, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte, le.la salarié(e) peut solliciter, auprès de son employeur, un abondement pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge. Dans cette situation, sa demande d'autorisation d'absence est alors accompagnée d'un justificatif du coût total de l'action et du montant des droits inscrits sur son compte.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier, par écrit, sa réponse au.à la salarié.e sur l'autorisation d'absence, et, le cas échéant, sur l'abondement demandé.

L'absence de réponse sur l'autorisation d'absence et, le cas échéant, sur l'abondement demandé vaut acceptation. Lorsque la réponse relative à la demande d'autorisation d'absence et, le cas échéant, à l'abondement demandé est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une acceptation partielle de l'abondement sollicité, elle est notifiée au.à la salarié.e par écrit.

7.4

Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le.la salarié.e ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord sur l'autorisation d'absence, le.la salarié.e peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Il.elle finance l'action au moyen des droits inscrits sur son compte, et, le cas échéant, finance le reste à charge correspondant.

7.5

Prise en charge des frais pédagogiques par la Caisse des dépôts et consignations

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents de l'action éligible au CPF suivie par le.la salarié(e), pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du Code du travail. Les droits acquis au titre de l'engagement citoyen sont mobilisés après utilisation des droits inscrits sur le CPF.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son.sa titulaire, d'abondements complémentaires financés par les personnes visées à l'article L. 6323-4 du Code du travail.

Lorsque la formation est co-construite entre l'employeur et le.la salarié € (et relative aux métiers existants, en trans-

formation ou à venir de l'entreprise) et si le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, l'entreprise abonde le CPF des salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, notamment :

- les salarié(e)s avec un niveau 4 de qualification (soit inférieur au bac) ;
- les salarié(e)s âgés de 45 ans et plus
- les salarié(e)s dont l'emploi est susceptible d'être menacé par les évolutions économiques ou technologiques, tels qu'identifiés dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences d'entreprise.

L'abondement prévu à ce titre est de 150 % du montant porté au compte du.de la salarié(e) dans la limite du montant manquant.

Par ailleurs, à la demande du.de la salarié(e), et sous réserve que le montant inscrit sur le CPF soit insuffisant, le.la salarié(e) à temps partiel ou à temps plein bénéficie d'un abondement de 150 % du montant porté à son compte dans la limite de 6 250 euros et du montant manquant, pour les formations ou certifications inscrites sur la liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé. Cela concerne notamment les formations développées dans le cadre du CPF qui visent un CQP de branche ou d'interbranche, un accompagnement VAE.

7.6

Prise en charge des frais annexes et de la rémunération

Lorsque la formation éligible au CPF est mise en œuvre pendant le temps de travail, l'employeur maintient la rémunération (salaire et éléments variables) du.de la salarié(e).

Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la mise en œuvre, en totalité ou en partie pendant le temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

Article 8

Certificat de Qualification Professionnelle

Les certificats de qualification professionnelle permettent aux salariés d'acquérir une qualification reconnue par la branche concernée. Ils sont créés et délivrés par la CPNEIS.

Les CQP sont conçus à partir des besoins identifiés par une profession pour adapter les compétences et les qualifications des salariés à des métiers spécifiques.

Les contenus des formations préparant au CQP, la sélection des organismes de formation ainsi que le processus de mise en place des jurys chargés de délivrer la certification relèvent des partenaires sociaux.

Les parties signataires considèrent le CQP comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'employeur.

Il permet de :

- renforcer la qualification des salariés par la reconnaissance de leurs compétences, la validation de leur expérience ;
- favoriser le maintien en poste des salariés ainsi que leurs évolutions de carrière ;
- recruter et former sur un métier clé de l'employeur et pallier ainsi les difficultés de recrutement.

Les CQP et CQP interbranches (CQPI) peuvent être obtenus lors de l'embauche par la voie :

- du contrat de professionnalisation.

Ils peuvent également être obtenus, en tout ou partie, par les salariés en activité par la voie :

- de la formation professionnelle ;
- de la VAE.

Article 9

Les dispositifs de l'alternance

L'alternance se traduit par l'association d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation intégré, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'alternance qui doit favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Les dispositifs de l'alternance peuvent prendre plusieurs formes :

Le contrat d'apprentissage ;
Le contrat de professionnalisation ;
La reconversion ou promotion par l'alternance («Pro-A»)

9.1 L'apprentissage

9.1.1 Objet

Conformément à l'article L. 6211-2 du Code du Travail, l'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur;
- Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux.

Il a pour objet de donner à des travailleurs une formation générale, théorique et pratique conformément à l'article L. 6313-6 du Code du Travail.

9.1.2 Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

9.1.3 Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

9.1.4 Prise en charge par l'OPCO 2i des contrats d'apprentissage

Le financement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dans les conditions prévues aux articles L. 6332-14, D. 6332-78 et suivants et R. 6332-25 du Code du Travail.

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé) en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé, pour une période minimale de deux ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

À défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par la CPNEIS, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est fixé par arrêté.

Ce niveau correspond à un montant annuel.

Par ailleurs, les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations industrielles de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEIS définit, aussi chaque année, les orientations de financement des investissements relatifs aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux titres et aux diplômes à finalité professionnelle mis en œuvre au sein des entreprises de la branche.

Il est rappelé que la formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Conformément à l'article D. 6222-26 du Code du Travail, la rémunération de l'apprenti doit se faire comme suit :

«Le salaire minimum perçu par l'apprenti prévu à l'article L. 6222-29 pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé : (...)

3° Pour les jeunes âgés de vingt-et-un an à vingt-cinq ans :

a) À 53 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;

b) À 61 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;

c) À 78 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat ;

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du salaire minimum de croissance ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.»

Pour les apprentis de 21 ans et plus, il convient alors de donner à l'intéressée la classification adéquate en cohérence avec son poste et avec les minimas conventionnels.

9.2

Contrat de professionnalisation et dispositif de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A»)

9.2.1

Dispositions communes

Conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6324-2 du code du travail, le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) ont pour objet d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI).
- Durées et mise en œuvre des actions de professionnalisation

Les durées et mises en œuvre des actions de professionnalisation pour les contrats de professionnalisation et les reconversion ou promotion par alternance (pro A) sont communes, conformément à l'article D.6324-1 du code du travail sur la pro A qui renvoie aux modalités et aux durées prévues pour les contrats de professionnalisation aux articles L. 6325-11 à L. 6325-15 du code du travail.

— Principe sur la durée de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail pour :

-
- Les contrats de professionnalisation à durée déterminée
 - d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ;
 - ou pour les reconversions ou promotions par l'alternance (Pro A).
 - Allongement de la durée de l'action de professionnalisation

La durée minimale peut être allongée jusqu'à 36 mois conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail :

- pour les bénéficiaires qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou,
 - les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ou,
 - les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
- Durée minimum des actions de positionnement d'enseignement et d'évaluation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la reconversion ou promotion par l'alternance, conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail.

9.2.2

Dispositions spécifiques au contrat de professionnalisation

- Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation peuvent être :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
 - les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
 - les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
- Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer une formation au.à la salarié.e lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le.la salarié(e) s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation, le certificateur et le tuteur.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

- Prise en charge par l'Opco 2i des contrats de professionnalisation

Les niveaux de prise en charge par l'Opco 2i des contrats de professionnalisation sont fixés par la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé)

La CPNEIS transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'Opco 2i ainsi que les recommandations éventuelles.

9.2.3

Dispositions spécifiques au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance («Pro-A»)

Conformément au décret du 16 mars 2020, les durées minimales de la Pro-A comme des enseignements théoriques ne sont pas applicables quand est visée l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CiéA ou CléA numérique) ou une VAE (validation des acquis de l'expérience).

Ces dispositifs peuvent en effet être intégrés dans des parcours de formations à durée variable et ainsi permettre la mise en œuvre d'actions d'acquisitions de savoir-faire en entreprise plus courtes.

La réalisation d'une Pro-A n'est pas conditionnée par le niveau de qualification visé. Le décret d'application initial limitait l'accès au dispositif aux personnes visant une certification correspondant à un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détenaient au moment de leur demande. Cette condition a été supprimée et les bénéficiaires d'une Pro-A en reconversion peuvent donc viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme

déjà détenu par le bénéficiaire.

Sont éligibles à la Pro-A les formations certifiantes suivantes :

COP Conducteur de ligne de conditionnement

COP Pilote de procédé de conditionnement

COP Conducteur de procédé de fabrication

COP Conducteur de procédé de fabrication en biotechnologies

COP Pilote de procédé de fabrication forme liquides et pâteuses

COP Pilote de procédé de fabrication forme sèches

COP animateur d'équipe option maintenance

COP animateur d'équipe option production

COP animateur d'équipe option logistique

COP Coordinateur logistique

COP Maintenance des équipements de production

COP Conducteur d'opérations logistiques

COP Délégué pharmaceutique

COP Délégué à l'information et à la promotion du médicament vétérinaire

COP Assistant(e)

COPI Conduite d'équipements industriels

COPI animateur d'équipe domaine industriel

COPI Agent logistique

COPI Technicien de maintenance industrielle

Tout autre COP ou COPI éligibles à la Pro-A fera l'objet d'un avenant au présent accord.

Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les parties signataires indiquent que les certifications visées ci-dessus ont été conçues par la branche professionnelle à la suite d'études de la CPNEIS (notamment sur les problématiques d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents...). En outre, ces certifications ont été conçues en lien très étroit avec les entreprises de la filière afin d'être au plus près des fortes mutations technologiques enregistrées ces dernières années et des projections sur les nouvelles compétences. Le dialogue social a fait apparaître une forte demande pour la création de certifications professionnelles «cœur de métier».

Au regard de ces éléments, les parties signataires indiquent que ces certifications répondent, donc, exactement aux problématiques que la filière connaît sur les métiers en tension, émergents et «cœur de métiers». Elles constituent un outil essentiel limitant le risque d'obsolescence des compétences et augmentant l'employabilité des salariés.

Dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018, la période de professionnalisation laisse place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A»).

Elle a pour objet de permettre à un salarié(e) de changer de métier, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formations, conformément à l'article L.6324-1 du code du travail.

— Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6324-1 du Code du Travail, les reconversions ou promotion par alternance sont ouverts :

— aux salarié(e)s en contrat à durée indéterminée ;

— aux salarié(e)s, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport

— aux salarié(e)s bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion, et aux salarié(e)s dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

La Pro-A est également accessible aux salariés placés en position d'activité partielle visée à l'article L. 5122-1 du code du travail, c'est-à-dire, les salariés placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement, soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail. Dans ce cas, il peut s'agir de salarié en CDI ou en COD.

La reconversion ou promotion par alternance vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu

à l'article L. 6113-1 d code du travail et correspondant au grade de la licence.

— Organisation de la reconversion ou promotion par alternance

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur après accord écrit du salarié dans la limite dans la limite de trente heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Cette possibilité de réaliser la formation en tout ou partie en dehors du temps de travail peut être proposées par l'entreprise uniquement dans les cas suivants :

— formation à un métier ou emploi qui n'existe pas dans l'entreprise, dans le cadre d'une reconversion souhaitée par le.la salarié(e) (hors dispositif de reconversion, promotion par l'alternance, VAE ou CléA)

— formation dont la durée est supérieure aux stricts besoins de l'entreprise.

Prise en charge par l'Opco 2i des reconversions ou promotion par alternance

Les partenaires sociaux conviennent que les niveaux de prise en charge par l'Opco 2i des reconversions ou promotion par alternance sont renvoyés à la CPNEIS (commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé), à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, de repas, qui restent à la charge de l'entreprise.

Type de dépenses	À la charge de l'employeur	Financement OPCO 2i sur fonds mutualisés	
		Section «Alternance»	Section «Plan M50»
Rémunération + charges (sur le temps de travail)	Maintien	Oui En application de l'accord de branche étendu qui prévoit que la rémunération peut être prise en charge par l'OPCO 2i et dans les conditions déterminées par décret*	Prise en charge possible des : - Dépenses exposées par les employeurs au-delà des montants forfaitaires - Selon les modalités précisées par le CA
Frais pédagogiques		Oui	
Frais annexes : transport, hébergement	Oui	- Montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, frais de transport et d'hébergement - Niveau de PEC déterminé par les branches ou à défaut, forfait horaire fixé à 9,15 €	

La CPNEIS transmet aux instances de l'Opco 2i le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour la Pro A. Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'Opco 2i ainsi que les recommandations éventuelles. Pour mémoire, la CPNEIS a fixé à compter du 1^{er} janvier 2019, les taux de prises en charge de la promotion par alternance selon les modalités suivantes :

Ce financement est effectué sur la base d'un forfait de 25 € par heure, à hauteur des heures réalisées avec un plafond de 1 300 heures par Pro A.

Un complément de forfait de prise en charge par l'Opco 2i est fixé à 20 € par heure de formation pour des formations :

- visant à l'obtention d'un CQP de la branche (y compris évaluation) ;
- effectuées par des salariés seniors de 45 ans et plus ;
- d'un.e salarié.e occupant un emploi menacé ;

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Par ailleurs, il est institué un forfait limité à 400 € pour le positionnement en amont des compétences du salarié et limité à 400 € pour l'évaluation finale du salarié et, le cas échéant la certification.

Article 10

Le développement du tutorat et valorisation de la mission de tuteur.trice ou de maître d'apprentissage

10.1

Missions et désignation du tuteur et du maître d'apprentissage

La mise en place d'un tutorat de qualité contribue à la réussite des parcours de formation des salarié.e.s, notamment des parcours de formation en alternance. Le tutorat exercé par un.e salarié.e ou dans le cadre

Compétences du/de la salarié(e) accompagnant :

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<p>Sont réputées remplir cette condition de compétence :</p> <p>1. Les personnes titulaires d'un diplôme/titre relevant du domaine pro. correspondant à la finalité du diplôme/titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'1 an d'exercice d'une activité pro. en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;</p> <p>2. Les personnes justifiant de 2 années d'exercice d'une activité pro. en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.</p> <p>(Non pris en compte : stages et périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante)</p>	<p>Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé</p>

Missions du/de la salarié(e) accompagnant :

Le/la tuteur.trice, seul, ou le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage, de la reconversion ou de la promotion par alternance (Pro A), d'un stage de la formation initiale ou de de la formation professionnelle continue ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents, en particulier lorsque qu'il est exercé par un.e salarié.e expérimenté.e.

Ce tutorat est à distinguer de celui défini dans le cadre de l'accord Qualité de Vie au Travail en vigueur au sein de la branche, et qui contribue à l'allègement de la pénibilité du travail des postes tenus par les seniors dans l'entreprise, tout en maintenant les compétences critiques au sein de cette dernière.

Modalités d'exercice de la fonction :

Pour permettre aux tuteurs.trices d'exercer correctement leurs missions, les entreprises doivent mettre en place des actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et notamment des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences tutorales dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs.trices notamment en inscrivant cette mission dans leur description de poste. Elles veillent à adapter la charge de travail des salarié.e.s concerné.e.s pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

10.2

Prise en charge par l'Opco 2i de la formation des tuteurs.trices ou maîtres d'apprentissage

Les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement des actions de formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, sont prises en charge par l'Opco 2i.

En application des articles L. 6332-1-3, L. 6632-14-4^o et D. 6332-92 du code du travail, cette prise en charge financière de l'Opco 2i s'effectue sur la base des frais réels justifiés, dans la limite de 15 € par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

10.3

Prise en charge par l'Opco 2i de la fonction tutorale

10.3.1

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'un dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance («Pro-A»)

En application des articles L. 6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'Opco 2i prend en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises dans la limite de 230 € par mois et par salarié.e suivi, pour une durée maximale de 6 mois. Ces dispositions ne sont pas applicables au maître d'apprentissage.

Ce plafond est porté à 345 € par mois quand le.la tuteur.trice est âgé de 45 et plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, soit :

- un jeune non-détenteur d'une qualification équivalente au baccalauréat ;
- un titulaire de minima sociaux ;
- une personne ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Lorsqu'il.elle est salarié.e, le.la tuteur.trice ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salarié.e.s bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A.

Lorsqu'il.elle est employeur, le.la tuteur.trice est limité.e dans cette activité à deux salarié.e.s.

10.3.2

Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

En application des articles L. 6632-14-4° et D. 6332-93 du code du travail, l'Opco 2i prend en charge les coûts pour l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage dans la limite de 230 euros par mois et par apprenti pour une durée maximale de 12 mois.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

Article 11

Développement des services de l'Opco 2i

Les parties signataires souhaitent développer les services de l'Opco 2i envers les salariés et les entreprises de la branche.

11.1

Qualité des actions de formation professionnelle continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du code du travail, l'Opco 2i participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi lorsque l'Opco 2i finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, l'Opco s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

À ce titre, les parties signataires demandent à Opco 2i de réfléchir à un dispositif d'évaluation de la qualité des formations. Elles souhaitent également que l'Opco 2i, dans la cadre de sa mission d'appui technique aux branches, mette en œuvre l'information des salariés et des entreprises sur les résultats de ces évaluations.

11.2

Prise en charge des coûts de formation en cas de grave difficultés conjoncturelles

Les partenaires sociaux entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail ouvrir la possibilité pour l'Opco 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'Opco 2i de participer à des coûts de formation, pendant une durée maximale de 2 ans, excédant les forfaits de prise en charge conventionnels.

Le conseil d'administration de l'Opco 2i déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opco 2i.

Article 12
Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

À cet effet, pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salarié(e)s à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'Opco 2i prend en charge ces diagnostics, conformément à l'article L. 6332-17 du Code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge de ces frais sont définies par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Par ailleurs, pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'Opco 2i. Dans le cadre de la mutualisation, l'Opco 2i peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du/de la salarié(e) en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

Article 13
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera réalisé dans le cadre de la Commission Sociale Paritaire 3 ans après son extension.

Article 14
Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Article 15
Révision et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1 — Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2 — À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera. Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Adhésion à l'OPCA-CPP
Accord du 3 juillet 1995

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique et parapharmaceutique (F.A.C.O.P.H.A.R.) ;

Syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (S.I.M.V.) ;

Syndicat des fabricants de réactifs de laboratoire (S.F.R.L.) ;

Association nationale des sociétés vétérinaires d'achats et de distribution de médicaments (A.N.S.V.A.D.M.).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération unifiée des industries chimiques (F.U.C.) C.F.D.T. ;

Fédération nationale des cadres de la chimie (F.C.C.) C.F.E.-C.G.C. ;

Fédération nationale des industries chimiques C.F.T.C. ;

Fédération nationale des industries chimiques C.G.T. ;

Fédération nationale de la pharmacie C.G.T.-F.O.

Article 1er

Par le présent accord collectif, les parties signataires demandent leur adhésion à l'accord collectif du 16 décembre 1994 ayant créé un organisme paritaire agréé interbranches industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique.

Article 2

Conformément à l'article L. 132-16 du code du travail, cette adhésion ayant pour objet de rendre les dispositions de l'accord du 16 décembre 1994 applicables dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations patronales et syndicales des trois branches signataires de l'accord du 16 décembre 1994. Cet accord collectif permettra notamment de compléter le champ d'application professionnel visé à l'article 3 de l'accord du 16 décembre 1994.

Article 3

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, du dialogue social et de la participation l'extension du présent accord collectif.

Article 4

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord collectif interbranches du 28 novembre 1995

portant adhésion des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles membres de l'UNIPHAR à l'accord collectif du 16 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA interbranches, industries chimiques, industries pétrolières, industrie pharmaceutique

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'industrie pharmaceutique ;

Union française des industries pétrolières ;

Union des industries chimiques ;

SETP ;

CSR ;

FIPEC ;

FNEEC ;

Fédération des industries de la parfumerie ;

SFEC ;

CSP ;

Syndicat national de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique et parapharmaceutique (FACOPHAR) ;

Syndicat des fabricants de réactifs de laboratoires (SFRL) ;

Association nationale des sociétés vétérinaires d'achats et de distribution de médicaments (ANSVADM) ;

Syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération unifiée des industries chimiques CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries chimiques, parachimiques et connexes CFE/CGC ;

Syndicat des personnels de l'industrie du pétrole (SPIP-CFE-CGC Pétrole) ;

Fédération nationale des industries chimiques CFTC ;

Fédération nationale des industries chimiques CGT ;

Fédération nationale de la pharmacie CGT-FO ;

Fédération des industries chimiques CGT/FO.

Article 1

Par accord collectif du 3 juillet 1995 les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés de l'UNIPHAR ont souhaité adhérer à l'accord collectif du 16 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA inter-branches, industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique.

Par le présent accord, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires dudit accord du 16 décembre 1994 acceptent cette adhésion dans les conditions prévues à l'article 2 ci-dessous.

Article 2

Il est expressément convenu que, compte tenu de la connexité de l'industrie pharmaceutique et de l'UNIPHAR et des liens existant entre elles, cette adhésion s'effectue par intégration de l'UNIPHAR au sein de la branche pharmacie, sans modifier la répartition des sièges entre les 3 branches signataires de l'accord du 16 décembre 1994, ni les dispositions concernant les sections professionnelles.

Article 3

Les parties signataires conviennent de modifier en conséquence le champ d'application de l'accord du 16 décembre 1994.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord collectif.

Article 5

Le présent accord, établi en application des articles L. 132-1 et suivants du code du travail sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Adhésion à l'OPCA DEFI Accord du 4 juillet 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CHIMIE CFE CGC.

Article 1

Adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie et au protocole d'accord du 22 décembre 2010 sur l'alternance des mandats au sein de l'OPCA DEFI

Les dispositions de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie ainsi que le protocole sur l'alternance des mandats sont rendues applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. La branche adhère également au protocole d'accord sur l'alternance des mandats.

Article 2

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord collectif.

Article 3

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministère chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de l'agrément du Ministère de l'économie, de l'Industrie et de l'Emploi de l'accord du 22 décembre 2010.

Cet accord, dès son entrée en vigueur, annule et remplace les dispositions de l'accord du 3 juillet 1995 portant adhésion à l'accord du 16 décembre 1994.

Capital temps de formation

Accord du 23 avril 2003

[Etendu par arrêté du 5 décembre 2003, JO 13 décembre 2003, applicable à compter du 1^{er} mars 2003, à l'exception des entreprises de répartition pharmaceutique exclues de l'extension]

Préambule

L'article L. 932-2 du Code du Travail et l'article 40-11 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, ont institué un dispositif qui permet aux salariés, dans des conditions et modalités à définir par accord collectif, de suivre des actions de formation correspondant à leur projet professionnel et relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux ont convenu des dispositions de l'article 1-C de l'accord collectif du 16 décembre 1994 relatif à la création d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des industries chimiques, pétrolières et pharmaceutiques auquel les parties signataires ont adhéré par accord du 28 novembre 1995 et qu'ils ont fixé par un accord du 20 décembre 1996, les conditions dans lesquelles le Capital Temps de Formation est mis en œuvre dans les entreprises de la Fabrication et du Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord du 24 novembre 1999, les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les conditions de reconduction de cet accord et ont convenu de ce qui suit :

Article 1

Les dispositions de l'accord collectif du 24 novembre 1999 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 2

Les publics éligibles au Capital Temps de Formation sont en priorité et sans ordre préférentiel :

- les salariés classés aux niveaux 1 à 5 de la classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999 ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre homologué ou un Certificat de Qualification Professionnelle ;

-
- les salariés dont les métiers risquent d'être affectés par les évolutions technologiques et organisationnelles et qui nécessitent une adaptation ;
 - les salariés n'ayant pas bénéficié, depuis 3 ans, d'une action de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, d'une durée globale annuelle de 30 heures ;
 - les salariés dont les perspectives d'évolutions professionnelles nécessitent un investissement «Formation» important ;
 - les salariés concernés par un changement d'emploi nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences.

Article 3

Les actions de formation correspondant aux publics définis ci-dessus ont pour objectif :

- l'adaptation aux mutations technologiques, scientifiques et réglementaires ;
- l'adaptation des ressources actuelles aux évolutions des métiers ;
- l'acquisition ou le développement d'une qualification professionnelle nouvelle conciliant les projets individuels et les perspectives d'évolution de l'entreprise ;
- la remise à niveau en cas de préparation d'une qualification validée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé ;
- l'acquisition d'une qualification professionnelle en vue de faciliter l'accès à un nouvel emploi ;
- le positionnement ou l'évaluation du salarié avant la mise en place d'un parcours individuel de formation en vue d'acquérir ou de valider une nouvelle qualification.

Article 4

La durée minimale des actions de formation susceptibles d'être prises en compte au titre du Capital Temps de Formation est de 70 heures consécutives ou non.

Toutefois, le comité paritaire de la section professionnelle «Pharmacie» de C2P pourra fixer, à titre exceptionnel, une durée moindre, notamment lorsqu'il s'agit :

- d'action de positionnement ou d'évaluation avant la mise en place d'un parcours individuel de formation en vue d'acquérir ou valider une nouvelle qualification.
- d'action de formation complémentaire à des actions de validation des acquis de l'expérience, permettant d'acquérir une qualification validée par la CPNEIS, d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre homologué ou d'un diplôme.

Article 5

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur Capital Temps de Formation, les salariés doivent :

- d'une part, justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de 2 années consécutives ou non, dont 1 année dans l'entreprise,
- d'autre part, respecter un délai de franchise de 2 années entre deux actions de formation suivies au titre du capital temps formation. Ce délai est calculé à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital temps formation. Ce délai de franchise ne s'applique pas entre l'action de positionnement ou d'évaluation du salarié et l'action de formation qui peut en découler.

Article 6

La satisfaction des demandes, exprimées par les salariés répondant aux conditions énumérées à l'article 2, peut être différée d'un an au plus et devient une priorité sur le plan de formation suivant, selon les modalités suivantes :

- dans les entreprises de plus de 50 salariés, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au titre du capital temps de formation pour la même période ;
- dans les entreprises de 50 salariés et moins, le départ en formation est limité à l'absence d'une personne au titre du capital temps de formation.

Article 7

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du personnel quand ils existent, sont consultés et délibèrent sur les actions du plan de formation à élire au titre du capital temps de formation. L'employeur portera à la connaissance des salariés les actions du plan de formation éligibles au titre du capital temps de formation ainsi que les pré requis nécessaires pour suivre ces actions de formation.

Tout salarié relevant des publics prioritaires, définis à l'article 1 ci-dessus, et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise posées à l'article 4 ci-dessus, peut demander, par écrit, à son employeur à participer au titre

du capital temps de formation à des actions de formation telles que définies aux articles 2 et 3 du présent accord et inscrites à ce titre au plan de formation de l'entreprise.

L'entreprise adresse à l'OPCA C2P une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation concernées.

Compte tenu de la décision de l'OPCA C2P relative au refus ou à l'acceptation de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise, cette dernière fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons du rejet de sa demande.

La prise en charge par l'OPCA C2P du coût des actions de formation, ne peut être supérieure à la moitié du coût des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

Article 8

Au cours du dernier trimestre de chaque année, un examen spécifique de l'application des dispositions du présent accord sera effectué par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS).

A cette occasion, les membres de la CPNEIS pourront donner un avis sur la définition des publics prioritaires visés à l'article 1, aux parties signataires du présent accord qui pourront la compléter ou l'actualiser.

Article 9

Le présent accord entrera en vigueur rétroactivement le 1^{er} mars 2003 et s'appliquera jusqu'au versement de la collecte portant sur les salaires de l'année 2005, soit le 28 février 2006. Les parties signataires se réuniront avant le 30 juin 2005 pour examiner les conditions dans lesquelles le présent accord pourrait être reconduit.

Article 10

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 11

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Observatoire des métiers des qualifications professionnelles Accord du 27 juin 2012

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., entre en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CHIMIE CFE CGC.

Préambule

Dans la continuité de la mise en place de l'accord collectif du 4 septembre 2002 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ainsi que de l'accord collectif du 6 janvier 2005 relatif à la Formation Professionnelle et pour répondre aux exigences de l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la Formation Professionnelle et au Dialogue Social modifiant l'article L. 934-2, les parties signataires ont souhaité la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) au

niveau de la branche professionnelle et manifestent ainsi par le présent accord leur volonté de donner une nouvelle dynamique à l'évolution des métiers de la branche.

Article I

Objet

Raison d'être de l'observatoire

Dans une économie marquée par la rapidité des évolutions, notamment technologiques, les entreprises et les salariés sont confrontés à de nombreux changements.

La rapidité de ces évolutions technologiques, des changements dans les méthodes de travail et l'évolution des marchés rendent indispensable une information claire et suffisamment prospective pour gérer les compétences nécessaires ou disponibles.

Missions de l'observatoire

Face à ces enjeux, la mission de l'observatoire est d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche. Et ce afin d'être en mesure d'anticiper leur transformation et de permettre aux entreprises de la branche d'adapter / de faire évoluer leur politique et leurs programmes de formation et de recrutement. Ceci est essentiel, aussi bien à la pérennité de nos entreprises en leur permettant de développer des outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qu'à celle de «l'employabilité» de leurs salariés en leur permettant d'élaborer et mettre en œuvre un projet professionnel.

Pour sa première année de fonctionnement, l'Observatoire aura pour axe prioritaire la mise en place des certificats de qualification professionnelle au niveau de la branche.

Article II

Fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers

Un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, est constitué, il se réunit au moins deux fois par an.

Ce comité comprend deux collèges :

- un collège salarié avec deux représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au plan national ;
- un collège employeur avec un nombre total égal de sièges.

Lors de la première réunion, puis annuellement, sera constitué un bureau. Pour ce bureau, les collèges désignent parmi leurs membres un Président, un vice-président, un secrétaire, et un secrétaire adjoint.

Le Président et vice-président ne peuvent appartenir au même collège, il en va de même pour le secrétaire et le secrétaire adjoint. Par ailleurs, le Président et le secrétaire ne peuvent pas appartenir au même collège.

Le Président du Comité doit appartenir alternativement d'une année sur l'autre au collège salarié et au collège employeur.

Le comité paritaire de pilotage remplit les fonctions suivantes :

- mise en œuvre des axes prioritaires définis par la Commission sociale paritaire afin de définir un programme de travail annuel ou pluriannuel ;
- présentation et suivi du budget de fonctionnement ;
- élaboration du cahier des charges des études décidées et choix éventuel des prestataires extérieurs ;
- validation des travaux ;
- définition de la communication des résultats des études auprès des entreprises.

Par ailleurs, le secrétariat de l'observatoire présente, en début d'année, un projet de budget de fonctionnement et d'études, pour validation par le comité paritaire de pilotage. Ce budget est transmis à l'OPCA de branche pour obtenir les financements nécessaires.

L'observatoire rend compte de ses travaux à la Commission sociale paritaire de branche ainsi qu'à la Commission paritaire nationale des emplois des industries de santé (CPNEIS). L'Observatoire assure la communication de ses conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Article III

Gestion et financement de l'observatoire

Pour mener à bien ses missions, l'observatoire peut faire appel :

- à des personnels des entreprises adhérentes de la branche;
- à des consultants et experts extérieurs, en fonction des domaines étudiés.

L'observatoire, par l'action de son secrétaire, anime et coordonne les études et missions ; il veille au respect du budget et des délais, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs.

En vertu de l'article R. 6332-36 du code du travail, les missions de cet observatoire seront financées comme suit :

— Les frais d'études et de recherches, plafonnés à 0,75 % de la collecte de l'OPCA de branche au titre du plan et de la professionnalisation ;

— Les frais de financement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, plafonnés à 0,75 % de la collecte au titre du plan et de la professionnalisation ;

Article IV Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article V Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent toutefois qu'un bilan devra être présenté chaque année à la Commission sociale paritaire afin de permettre, si besoin, la révision ou l'adaptation des dispositions du présent accord.

Article VI Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Création de certificats de qualification professionnelle Accord d'adhésion du 5 décembre 2012 à l'accord du 19 janvier 2004 de l'industrie pharmaceutique Prévoyance

Accord du 14 décembre 2016

[Étendu par arr. 18 juill. 2017, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC CHIMIE ;

Pharmacie LABM FO

Mod. par Avenant n° 2, 24 nov. 2021, étendu par arr. 24 janv. 2024, JO 2 févr., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Energie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textile Energie CFTC ;

*Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT ;
Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement - FO ;
CFE-CGC Chimie.*

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes - C.F.E.-C.G.C Chimie ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement - FO.

Mod. par Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CFC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

CGT ;

FO.

I. Article préambule

A) Objet de l'Accord

Le présent accord est conclu en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective du 1^{er} juin 1989 de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Il se substitue aux accords conclus antérieurement et notamment à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance et à ses avenants.

Il a pour objet la mise en œuvre d'un régime de prévoyance collective obligatoire couvrant les risques décès - invalidité - incapacité et, maladie - chirurgie - maternité, et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er de ladite convention collective.

Par cet accord, les parties signataires ont souhaité :

— maintenir des prestations décès - incapacité - invalidité - maladie - chirurgie - maternité harmonisées pour l'ensemble des salariés, «cadres» et «non-cadres», dans la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, avec des cotisations adaptées à chaque catégorie de salariés, «cadres»

et «non-cadres» ;

— permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents organismes d'assurance, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale et à l'article 2.1 du présent accord.

Cet accord, tout en assurant la mise en conformité du régime de prévoyance avec les dispositions légales en vigueur, apporte les précisions nécessaires à une meilleure lisibilité de l'accord par les entreprises et leurs salariés relevant de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, para-pharmaceutique et vétérinaire.

B) Mesures transitoires pour certains sinistres

Les accords antérieurs continuent à produire des effets pour certains sinistres, dans les conditions suivantes :

— Les salariés dont le contrat de travail est toujours en vigueur à la date d'application du présent accord, bénéficiaires, au titre d'un arrêt de travail ayant débuté avant la date d'application du présent accord (même non encore déclaré à l'assureur, à cette date), de prestations d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité permanente restent garantis par les couvertures incapacité et invalidité prévues par l'accord en vigueur à la date de leur arrêt de travail.

— Les salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité dont le contrat de travail prend fin avant la date d'application du présent accord et qui ne bénéficient pas du dispositif de la portabilité visé à l'article 8.1 restent garantis par la couverture des risques décès, incapacité et invalidité prévus par l'accord en vigueur à la date de rupture de leur contrat de travail.

— Les bénéficiaires d'une rente éducation, pour un décès survenu avant la date de prise d'effet du présent accord, continuent de percevoir cette prestation dans les conditions définies par l'accord en vigueur à la date, du décès.

C) Dispositions transitoires - Cadres retraités (accord du 3 décembre 1992)

C.1- Dispositions transitoires - Cadres retraités bénéficiant du RPC

Le cadre retraité qui, à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 décembre 1992, bénéficie de la garantie des prestations maladie-chirurgie-maternité dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 des conditions générales du contrat groupe du 21 juin 1989, bénéficiera de cette garantie modifiée par les accords ultérieurs, tant que l'entreprise (ou les entreprises) de laquelle (ou desquelles) il tire ce droit, adhère (ou adhèrent) au régime de prévoyance professionnel.

Il continue également à bénéficier de cette garantie pour la ou les entreprises qui, postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 décembre 1992, alors même qu'elles étaient adhérentes du régime, ont cessé d'exister à la suite de :

— cessation d'activité, faillite ou redressement judiciaire ;

— fusion, absorption ou concentration, à condition que la nouvelle entreprise résultant de cette opération soit membre adhérent du régime.

Le cadre qui a pris sa retraite entre la date d'entrée en vigueur l'accord du 3 décembre 1992 et le 31 décembre 1994 bénéficie de la même garantie, à condition que l'entreprise qu'il quitte pour prendre sa retraite adhère au régime de prévoyance professionnel lors de son départ, et aussi longtemps que cette entreprise continuera à adhérer audit régime.

Si, ultérieurement, cette entreprise cesse d'adhérer au régime de prévoyance professionnel, le retraité pourra, néanmoins, continuer à bénéficier d'une garantie proportionnelle au nombre d'années qu'il aura passées dans une ou plusieurs autres entreprises adhérentes du régime et tant qu'elles le resteront.

Le cadre qui a pris sa retraite entre la date d'entrée en vigueur de l'accord du 3 décembre 1992 et le 31 décembre 1994, après une période de préretraite, bénéficie de la même garantie et dans les mêmes conditions que celui visé au paragraphe ci-dessus, à condition que la dernière entreprise qui l'a employé ait été adhérente du régime de prévoyance professionnel lors de son départ en préretraite et le soit toujours au moment où il prend sa retraite.

Les prestations versées à ce titre sont prélevées sur la réserve de couverture des anciens salariés. Ces prestations sont déterminées à partir des garanties prévues à l'article 7 de l'annexe I.

En tout état de cause, le comité paritaire de gestion peut proposer une modification des dispositions qui précèdent dans le cas où l'équilibre du régime le justifierait.

C.2- Dispositions transitoires - Cadres retraités bénéficiant du RSO

Bénéficieront du régime supplémentaire optionnel au titre de l'assurance maladie - chirurgie prévue à l'Annexe 1 :

— les retraités bénéficiaires au 31 décembre 1992 du régime supplémentaire facultatif prévu par le contrat du 21 juin 1989 souscrit auprès d'ALLIANZ (anciennement AGF) ;

— les futurs retraités bénéficiaires du présent article lorsqu'ils en bénéficiaient avant de prendre leur retraite.

Les prestations versées à ce titre seront prélevées sur la réserve de couverture des anciens salariés. Ces prestations seront déterminées à partir des garanties prévues à l'article 13 de l'annexe I.

II. Dispositions générales

Article 1

Obligations minimales conventionnelles - Champ d'application

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes - C.F.E.-C.G.C Chimie ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement - FO.

Mod. par Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

CGT ;

FO.

1.1

Obligations des entreprises

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective sont tenues

— d'offrir à l'ensemble de leurs salariés les garanties collectives prévues par le présent accord («obligations minimales conventionnelles») au titre des risques maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité en termes de nature et de prestations garanties (la comparaison s'effectue acte par acte en maladie-chirurgie-maternité, garantie par garantie en décès-incapacité-invalidité),

— de respecter la répartition des cotisations employeur/salarié *et d'appliquer des taux de cotisations au moins égaux aux taux de cotisations relatifs aux obligations minimales conventionnelles prévues à l'article 8.1 de l'annexe I de l'accord en fonction de la catégorie de personnel bénéficiaires (cadres et non cadres), afin de consacrer à la protection sociale prévoyance et santé de leurs salariés un budget au moins équivalent à celui défini par l'accord pour les obligations minimales conventionnelles, (Termes exclus de l'extension par arr. 18 juill. 2017, JO 29 juill.)*

et ne peuvent en aucun cas y déroger dans un sens moins favorable.

Le régime de prévoyance institué par le présent accord prévoyant en outre des droits non contributifs déclinant un degré élevé de solidarité, les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes à l'organisme recommandé par la branche, visé à l'article 2, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure de prévoir le financement des actions de haut degré de solidarité prévu à l'Annexe II.

Ces obligations s'appliquent également aux entreprises nouvellement créées, qu'il s'agisse d'exploitations individuelles ou de sociétés organisant une activité nouvelle ou de celles poursuivant l'activité d'une entreprise ayant subi l'une des opérations telle que la création d'une société qui résulte de l'éclatement des activités d'une autre entreprise et dont l'activité entre dans le champ d'application de la convention collective.

Les employeurs de salariés relevant du régime général de sécurité sociale française sans établissement en France sont également tenus d'apporter à leurs salariés relevant du régime général de sécurité sociale française les garanties collectives prévues par le présent accord.

Ces entreprises sans établissement en France, devront, pour rejoindre le régime :

- relever du champ d'application de la convention collective nationale et l'appliquer ;
- être immatriculées auprès de l'INSEE et fournir un numéro d'identification national (numéro SIRET) ;
- fournir les documents justifiant que les salariés concernés en question sont affiliés à l'URSSAF ;
- fournir la convention de représentation en France de l'entreprise étrangère ou indiquer la personne morale responsable du paiement des cotisations.

Par ailleurs les parties signataires soulignent que ce régime de prévoyance obligatoire et indivisible couvre l'ensemble des salariés quelles que soient les catégories de salariés établies, à partir de critères objectifs tels que l'appartenance aux catégories socio professionnelles.

Les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire peuvent néanmoins faire bénéficier leurs salariés des régimes prévoyance et frais de santé à la double condition de justifier de liens réels avec la fabrication et le commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (appartenance à un groupe totalement ou partiellement pharmaceutique, activité majoritairement exercée pour la fabrication et le commerce de produits pharmaceutiques...) et d'adhérer au présent Accord, conformément à l'article L. 2261-6 du Code du Travail.

En cas de changement d'assureur(s) et conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, il appartient à toute entreprise d'organiser la poursuite de la revalorisation future des prestations en espèces résultant du décès, de l'incapacité de travail temporaire ou permanente ainsi que le maintien des garanties conventionnelles décès prévues pour les bénéficiaires de prestations en espèces d'incapacité permanente ou temporaire et la portabilité des droits visés à l'article 8.1 pour tous les anciens salariés de l'entreprise qui bénéficient de la portabilité à la date d'effet de la résiliation.

1.2

(Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu) - Bénéficiaires du régime de prévoyance

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance, à titre obligatoire, tout salarié, et personne assimilée au sens des articles L. 311-3-11 et L. 311-3-12 du code de la sécurité sociale, y compris les VRP, présents à l'effectif d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 3 décembre 1992. Le terme de bénéficiaire s'applique à toutes les dispositions du présent accord et de ses avenants.

La notion de «salariés présents à l'effectif» comprend tous les salariés dont le contrat de travail est en cours ainsi que les salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient soit :

- d'un maintien total ou partiel de salaire,
- d'indemnités journalières du Régime Obligatoire Sécurité sociale,
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ; ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Les annexes I et II précisent l'assiette des garanties servant de base au calcul des prestations.

L'annexe I précise en outre, au titre du régime Maladie-Chirurgie-Maternité des salariés, les ayants-droits affiliés à titre obligatoire et les conditions dans lesquelles, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime Maladie-Chirurgie-Maternité des salariés, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.

Les cotisations mentionnées dans les annexes I et II sont définies en fonction de chacune des catégories dites «Cadres» et «Non-cadres» telles que définis ci-après :

Est réputé «Cadre» de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé 111.1 à 111.10 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Est réputé «Assimilé Cadre» de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, le salarié, dont l'emploi est classé 11.7 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En application du 2° alinéa du 1° de l'article L. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent avenant par la commission paritaire rattachée à l'APEC, les salariés, dont l'emploi est classé 11.1 à 11.6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance. Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les sti-

pulations de l'article 36 de l'annexe 1 à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour l'application du présent article :

— Les «Cadres» sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des «Cadres», les salariés dont l'emploi est classé 11.1 à 11.6 de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, sous réserve de l'agrément du présent avenant qui, d'un commun accord, sera demandé à la commission paritaire rattachée à l'APEC par la partie la plus diligente. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

— Les «Non Cadres» sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées.

Article 2

Mutualisation des risques dans le cadre du Régime Professionnel Conventionnel

Mod. par Avenant n° 2, 24 nov. 2021, étendu par arr. 24 janv. 2024, JO 2 févr., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR - Santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Energie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textile Energie CFTC ;

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération Nationale des Métiers de la Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement - FO ;

CFE-CGC Chimie.

Afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité civile, objectif du présent Accord, les parties signataires ont souhaité recommander un organisme assureur chargé de l'assurance et de la gestion du Régime Professionnel Conventionnel (ci-après RPC) auquel peuvent adhérer toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention Collective.

2.1

(Avenant n° 2, 24 nov. 2021, étendu) - Organisme assureur recommandé

À l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander l'APGIS, institution de prévoyance, régie par les articles L. 931-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, pour assurer la couverture complémentaire Maladie-Chirurgie-Maternité et prévoyance couvrant les risques décès - invalidité - incapacité des salariés définie par le présent accord et la gestion administrative du fonds sur le haut degré de solidarité.

Cette recommandation a notamment pour objet

— de donner l'assurance que la couverture proposée par l'organisme recommandé est bien conforme aux garanties et cotisations minimales visées à l'article 1 de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance, qu'elle profite de conditions économiques avantageuses dans le cadre d'une solidarité et une mutualisation professionnelle de Branche,

— de faire bénéficier les salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'actions sociales,

— et de garantir, dans des conditions privilégiées définies dans l'Annexe III de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance, le maintien des garanties santé au profit des anciens salariés, se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1^o du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette recommandation prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2022 et pour une durée maximale de 5 ans.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L 912-1 du Code de la Sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de cette recommandation.

Les partenaires sociaux pourront notamment s'appuyer sur le rapport technique présenté par le (ou les) actuaire (s) conseil (s) auquel le comité paritaire de gestion fait appel pour l'assister.

Les signataires du présent avenant gardent la possibilité de demander au Comité paritaire de gestion de réexaminer chaque année les modalités d'organisation et de gestion de la mutualisation des risques décès-incapacité-invalidité,

et maladie-chirurgie-maternité.

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective n'ont pas l'obligation de contracter auprès de l'organisme assureur recommandé mais elles y sont invitées par les partenaires sociaux de la Branche afin de garantir la mutualisation du présent régime.

2.2

Modalités d'adhésion de l'entreprise au Régime professionnel conventionnel (RPC)

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention Collective peuvent demander à adhérer, pour l'assurance et la gestion des garanties obligatoires prévues par le présent accord, au RPC décès-incapacité-invalidité - maladie-chirurgie-maternité assuré par l'organisme recommandé à l'article 2.1 ci-dessus pour l'ensemble de leurs salariés.

L'adhésion est réalisée pour l'ensemble des risques (décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité) et pour l'ensemble des catégories de personnel (cadres et non-cadres).

L'adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité au 1^{er} janvier 2017 est automatique pour toutes les entreprises qui étaient adhérentes au 31 décembre 2016 au régime professionnel conventionnel mis en œuvre par l'accord du 3 décembre 1992, sauf avis contraire des entreprises concernées comme indiqué au 2.3 ci-après.

Dans les autres cas, l'adhésion des entreprises au RPC auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord devra être entérinée par le comité paritaire de gestion, qui, pour prendre sa décision, pourra demander tous types de renseignements, relatifs aux entreprises concernées, qu'il jugera nécessaires pour vérifier que l'entreprise appartient au champ d'application du présent accord.

Le rejet de la demande d'adhésion d'une entreprise par le comité paritaire de gestion est lié au fait que l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accord ou qu'elle ne respecte pas toutes les dispositions et exigences du présent accord.

(Termes exclus de l'extension par arr. 18 juill. 2017, JO 29 juill.) Le comité paritaire de gestion pourra définir des conditions d'affiliation spécifiques pour les entreprises dont l'entrée dans le régime est subordonnée à la reprise d'engagements antérieurs.

Pour compléter les garanties minimales collectives obligatoires prévues par le RPC, les entreprises peuvent faire bénéficier leurs salariés à titre obligatoire du régime supplémentaire optionnel (R.S.O.) défini à l'Annexe I du présent accord moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire, ou souscrire des garanties ou services complémentaires notamment auprès de l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

2.3

Modalités et conséquences de la résiliation de l'entreprise au Régime professionnel conventionnel (RPC)

Chaque entreprise peut résilier, pour l'ensemble de ses salariés, son adhésion au RPC assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 ci-dessus en adressant une lettre recommandée avec accusé de réception à l'organisme recommandé avant le 31 octobre de l'exercice précédent la date d'effet de la résiliation envisagée. Les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité, afin d'assurer une réelle solidarité professionnelle en matière de protection sociale au sein de la Branche et mutualiser les risques en termes de tarification et de garanties, rendre indissociable l'adhésion des entreprises aux deux risques Frais de santé et Prévoyance auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2 ; la résiliation d'un des deux risques entraînant la résiliation de l'autre.

Si l'entreprise entre toujours dans le champ de la Convention Collective Nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, elle reste tenue d'apporter à son personnel l'ensemble des garanties collectives du Régime professionnel conventionnel prévu par le présent Accord en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective.

En pareil cas, l'entreprise organise :

— d'une part, en vertu de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la poursuite de la revalorisation future des rentes et des prestations en espèces dues en cas de décès, de l'incapacité de travail ou de l'invalidité, sur des bases au moins équivalentes à celles résultant du présent accord, ainsi que le maintien des garanties conventionnelles décès prévues pour les bénéficiaires de rentes et de prestations en espèces pour les incapacités de travail ou l'invalidité lorsque ces garanties ne sont pas maintenues au titre des contrats souscrits auprès de l'organisme visés à l'article 2.1 ci-dessus.

— d'autre part, le maintien des garanties servies par l'organisme visé à l'article 2.1 ci-dessus en application du présent accord, spécialement de son article 8.1.

Une société quittant le RPC pourra, en concertation avec l'organisme assureur visé à l'article 2.1 ci-dessus et avec l'accord du comité paritaire de gestion, organiser la poursuite des prestations visées aux deux alinéas précédents, notamment par le versement d'une contribution spécifique.

Les anciens salariés de l'entreprise concernée qui ont adhéré au régime des anciens salariés avant la date à laquelle l'entreprise a quitté le RPC peuvent continuer de bénéficier du régime des anciens salariés.

En revanche, les anciens salariés et salariés de l'entreprise concernée qui n'ont pas adhéré au régime des anciens salariés, avant la prise d'effet de la résiliation de l'entreprise au Régime Professionnel Conventionnel ne peuvent pas bénéficier du régime frais de santé des anciens salariés.

En aucun cas une entreprise qui résilie son adhésion au RPC ne pourra demander un transfert de provisions ou de réserves du régime des actifs comme du régime des anciens salariés.

Article 3 **Comité paritaire de gestion**

Un règlement intérieur, annexé au présent accord, détermine la composition, les règles de fonctionnement et le contenu des missions du comité paritaire de gestion, créée en application de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective.

Article 4 **Prestations**

Le régime de prévoyance est conçu pour assurer aux bénéficiaires différentes garanties sociales à savoir :

1. des prestations en cas de décès du salarié : celles-ci sont proportionnelles au salaire ayant servi de base à la cotisation de l'intéressé et tiennent compte de ses charges de famille.
2. des indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail ou de maladie de longue durée. Elles sont destinées à compléter les prestations du régime général de sécurité sociale pendant la durée de l'arrêt, dans les conditions prévues par les articles relatifs aux maladies et aux accidents des différents avenants de la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifié et par l'article 6 de l'annexe I du présent accord ;
3. des rentes d'invalidité en cas d'incapacité permanente de travail. Elles sont également destinées à compléter les rentes du régime général de sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité ;
4. des prestations en nature, à l'occasion des maladies du salarié, de son conjoint à charge et des personnes à charge, dans la limite des frais réellement engagés ; des prestations en nature à l'occasion de la maternité ;
5. des prestations à caractère non directement contributif financées grâce au dispositif sur le haut degré de solidarité décrit à l'annexe II ;

L'annexe I du présent accord définit le niveau des différentes prestations visées au 1) à 4) ci-dessus pour l'ensemble du personnel, cadres et non-cadres. L'annexe II définit les actions sur le haut degré de solidarité visées au 5) ci-dessus pour l'ensemble du personnel, cadres et non-cadres.

Article 5 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CFC ;

CGT-FO.

Le régime de prévoyance est alimenté par :

- des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés pour les risques décès-incapacité- invalidité ;
 - des cotisations forfaitaires en euros indexées sur l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale d'une part et des cotisations assises sur les revenus bruts des salariés d'autre part pour les risques maladie-chirurgie-maternité.
- L'assiette des cotisations assises sur les revenus est définie précisément à l'annexe I.

Les cotisations sont versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la paye mensuelle de chaque salarié. Les taux de cotisations, le montant des cotisations forfaitaires et la répartition entre l'employeur et le salarié de ces cotisations font l'objet, dans l'annexe I, de dispositions propres à chacune des deux catégories de bénéficiaires (non-cadres / cadres) en contrepartie du niveau des prestations garanties. En raison du caractère conventionnel du régime,

ces cotisations ne doivent supporter aucun prélèvement au titre de commissions d'apport ou de courtage, les entreprises pouvant majorer les cotisations pour rétribuer les intermédiaires d'assurance sous réserve que le surplus de cotisation soit pris en charge par l'entreprise.

Un taux d'appel peut être décidé, pour tout ou partie des risques décès-incapacité-invalidité d'une part et maladie-chirurgie-maternité d'autre part, par le comité paritaire de gestion prévu à l'article 3 du présent accord et en concertation avec l'organisme assureur recommandé mentionné à l'article 2, en fonction des résultats techniques, soit du régime, soit d'un ou plusieurs des risques considérés. Le taux d'appel est plafonné à plus ou moins 10 % du taux contractuel. L'application du taux d'appel n'emporte pas modification de l'accord, par rapport au taux de cotisations et montant de cotisations forfaitaires mentionnés à l'annexe I et III.

Article 6

Rapport annuel sur les résultats

Pour chaque exercice civil, l'organisme assureur recommandé, visé à l'article 2.1, établit un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actifs, correspondant donc aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes au RPC et au RSO dans le cadre du présent accord en distinguant les risques décès-incapacité-invalidité d'une part et maladie-chirurgie-maternité d'autre part. Compte tenu de la mutualisation professionnelle organisée par le Régime Professionnel Conventionnel, il ne sera pas établi de résultat par entreprise.

L'organisme assureur recommandé établit également un rapport distinct sur les résultats du régime des anciens salariés ainsi qu'un rapport sur le haut degré de solidarité

Ces rapports sont établis conformément aux dispositions légales et réglementaires et au protocole technique signé par les partenaires sociaux et l'organisme recommandé et réunis dans un rapport global sur les comptes de résultats.

Ce rapport global présente ainsi les éléments suivants :

1 — Comptes du risque décès-incapacité-invalidité;

— Comptes décès-incapacité-invalidité pour les cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO

— Comptes décès-incapacité-invalidité pour les non cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO

— Les provisions et réserves du risque décès-incapacité-invalidité

2 — Comptes du risque Maladie-Chirurgie-Maternité des actifs

— Comptes Maladie-Chirurgie-Maternité pour les cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO

— Comptes Maladie-Chirurgie-Maternité pour les non cadres en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO

— Les provisions et réserves du risque Maladie-Chirurgie-Maternité des actifs

3 — Comptes du régime Maladie-Chirurgie-Maternité des anciens salariés

— Comptes Maladie-Chirurgie-Maternité des anciens salariés en distinguant les résultats du RPC d'une part et du RSO d'autre part et la somme RPC + RSO

— Les provisions et réserves du risque Maladie-Chirurgie-Maternité des anciens salariés

4 — Rapport sur le haut degré de solidarité.

Ce rapport global comporte, conformément à l'arrêté du 17 avril 2012, l'indication des frais de gestion contractuels afférents à la présente Convention.

Il est adressé aux organisations syndicales patronales et aux organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, dans les deux mois après l'approbation des comptes par le comité paritaire de gestion et au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré. Il est, à la même date, adressé à la direction de chaque entreprise adhérente.

Au plus tard au cours du mois de septembre, l'employeur communique un exemplaire de ce rapport au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel), aux délégués syndicaux et, s'il y a lieu, au comité central d'entreprise, accompagné éventuellement des observations de la direction.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, mais qui ont confié l'assurance de leur régime frais de santé et de prévoyance à un autre organisme que celui visé à l'article 2.1, doivent, dans les mêmes conditions et aux mêmes époques, communiquer le rapport correspondant à leurs résultats propres sur les risques décès-incapacité-invalidité, Maladie-Chirurgie-Maternité, à leur comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel), aux délégués syndicaux, s'il y a lieu, au comité central d'entreprise.

Article 7

Information des salariés

Une notice est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Une nouvelle notice, rectifiée en conséquence, est remise à l'occasion de toute modification du régime. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications matérielles peu importantes dans la notice, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice existante. Cette information devra être transmise à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par l'organisme assureur sous sa responsabilité.

Un exemplaire modèle sera adressé par l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.1 à chacun des signataires du présent accord, ainsi qu'aux membres du comité paritaire de gestion.

L'organisme assureur adresse un nombre suffisant d'exemplaires à la direction de chaque entreprise, à charge pour elle et sous sa responsabilité de les diffuser au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel), s'il y a lieu, au comité central d'entreprise, et, en tout état de cause, à chaque membre du personnel, dans les conditions visées ci-dessus.

Article 8

Maintien de droits

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes - C.F.E.-C.G.C Chimie ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement - FO.

Mod. par Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CFC ;

CGT-FO.

8.1

Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance : Maintien des garanties en cas de chômage

En vertu de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale il est appliqué un dispositif de portabilité des droits santé et prévoyance. À ce titre, bénéficient gratuitement des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-invalidité-incapacité du présent régime appliquées dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, ou le cas échéant de leurs derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois :

- le salarié licencié, sauf faute lourde, effectivement inscrit comme demandeur d'emploi au Pôle Emploi ;
- en cas de faute lourde, le salarié pourra adhérer au régime des anciens salariés. En cas de requalification de la faute lourde par une décision de justice définitive, le salarié pourra obtenir le remboursement des cotisations afférentes à la durée de la portabilité qu'il a versé pour sa couverture remboursement des frais de soins de santé.
- le salarié démissionnaire, en cas de démission considérée comme «légitime» au regard de la convention d'assu-

rance chômage, dès lors que le salarié est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi au Pôle Emploi et justifie d'une indemnisation même différée de l'assurance chômage ;

— le salarié dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord par suite de son adhésion à une convention de sécurisation professionnelle, ou tout autre rupture ouvrant droit à l'assurance chômage en application des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles en vigueur à la date d'application du présent accord ;

— le salarié qui licencié, en arrêt de travail pour maladie à la date de la rupture de son contrat de travail, justifie avant la fin de la période susvisée, au 1^{er} alinéa ci-dessus, pouvant aller jusqu'à 12 mois, d'une période de chômage avec inscription comme demandeur d'emploi au Pôle Emploi;

— Le salarié dont la rupture conventionnelle a été homologuée ;

— Le salarié au terme de son contrat de travail à durée déterminée ;

Par dérogation, il sera tenu compte de l'ancienneté du salarié au sein d'une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, si ce dernier a moins de 12 mois d'ancienneté chez le même employeur, sous réserve que les deux contrats de travail au sein de la branche aient été consécutifs chez un ou plusieurs employeur de la branche et que l'assureur soit le même chez les employeurs concernés.

Deux contrats de travail sont considérés comme consécutifs lorsque la durée entre ces derniers dans la même entreprise ou au sein de la branche n'excède pas 31 jours calendaires.

La durée entre les deux contrats est toutefois décomptée du droit à maintien au titre de la portabilité.

L'employeur mentionne dans le certificat de travail une information sur les droits du salarié au titre de la portabilité des garanties.

Cette garantie s'interrompt dès lors que le salarié ne remplit plus les conditions pour percevoir l'assurance chômage à compter du terme de son contrat de travail (préavis effectué ou non).

Toutefois, dans les cas précités, l'assiette des garanties est calculée sur le salaire versé les douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, hors toutes indemnités liées à la rupture.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de ces garanties à la date de la cessation du contrat de travail du salarié.

L'entreprise adhérente qui est amenée à résilier son adhésion à l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.1 doit organiser le maintien des garanties prévues au présent article.

Lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, le présent régime s'adaptera aux engagements qui seront pris en application de l'article 4 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

8.2

Maintien art. 4 Loi «Evin»

Tout salarié se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1^o du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 est informé par l'organisme assureur dans les deux mois qui suivent la date de cessation de son contrat de travail ou de la fin du maintien des garanties prévu par l'article 8.1 du présent accord, de la possibilité dans laquelle il se trouve de pouvoir bénéficier d'un régime frais de santé des anciens salariés et des conditions tarifaires du contrat qu'il pourra conclure dans le cadre du présent régime, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois qui suivent le terme de son contrat de travail ou qui suivent le maintien des garanties prévu par l'article 8.1 du présent accord au titre de la portabilité des droits santé.

Les ayants droit d'un salarié décédé seront informés de la même manière du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois qui suivent le décès.

Il revient à l'employeur de communiquer à l'organisme assureur le nom des salariés concernés, au plus tard dans le mois de la cessation du contrat de travail ou du décès du salarié.

8.3

(Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu) - Maintien des garanties en cas de congé parental d'éducation

Les garanties du présent régime sont suspendues en cas de suspension de contrat de travail non indemnisée.

Toutefois, les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation peuvent demander à bénéficier pendant toute la période du congé parental d'éducation d'un maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime.

Ce maintien sera soumis à la cotisation forfaitaire, visée à l'article 8 de l'annexe I, laquelle sera, dans ce cas, financée par le fonds sur le haut degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les garanties appliquées sont celles en vigueur à la survenance du risque.

L'assiette des garanties prévoyance est la rémunération soumise à cotisation au cours des douze mois précédant la suspension de contrat de travail au titre du congé parental d'éducation éventuellement reconstituée comme indiquée à l'article 1^{er} de l'annexe I.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité-invalidité ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités complémentaires du présent régime pendant toute la durée du congé parental d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité survenue pendant le congé parental se poursuit après la fin du congé parental d'éducation et donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale ou d'une pension d'invalidité servie par la sécurité sociale, le régime intervient dans les conditions prévues à l'annexe I au plus tôt à la date à laquelle le salarié aurait dû reprendre son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de garantie est celle précisée au présent article.

Le maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité est applicable dans les mêmes conditions aux bénéficiaires à titre obligatoire définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent article s'applique aux salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un congé parental d'éducation qui prend effet au plus tôt à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 9

Annexes

Les conditions particulières d'application du présent régime de prévoyance font l'objet des quatre annexes jointes, faisant partie intégrante du présent accord :

- Annexe I. - Régime de prévoyance décès-incapacité- invalidité - Maladie-Chirurgie-Maternité
- Annexe II. - Actions de haut degré de solidarité
- Annexe III. - Garanties et cotisations des retraités, anciens salariés et ayants droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
- Annexe IV. - Règlement intérieur du comité paritaire de gestion du régime de prévoyance.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 11

Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de un an allant du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017. Il se renouvellera ensuite tacitement, par périodes annuelles successives, sauf s'il est dénoncé par l'une des parties trois mois au moins avant son échéance.

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le réviser par avenant.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

En cas de non-remplacement de l'accord :

- les salariés ou anciens salariés bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ont droit au maintien des prestations dont ils bénéficiaient, au niveau atteint en euro à la date de cessation définitive des effets de l'accord dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations ;
 - Les salariés, ou anciens salariés, en arrêt de travail par suite d'une maladie ou d'un accident survenu avant la date de cessation définitive des effets de l'accord dénoncé, mais se trouvant à cette date dans la période de carence, bénéficieront, à l'expiration de celle-ci, des indemnités journalières ou de la rente d'invalidité de l'accord collectif dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations ;
 - les garanties décès des assurés visés au paragraphe précédent, sont maintenues sur la base des garanties prévue à l'Annexe I du présent accord, au niveau atteint en euro à la date de cessation d'effet de l'accord dénoncé. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations ;
 - Les ayants droit des assurés décédés et ceux des assurés classés parmi les invalides 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie définie à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale qui bénéficiaient d'une rente éducation dans les conditions de l'accord collectif en vigueur à la date de survenance du sinistre, continuent à bénéficier de cette rente dans les conditions prévues par le contrat d'assurance. Les parties signataires représentatives du présent accord décideront des modalités techniques de la poursuite d'une revalorisation future de ces prestations.
- Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 12

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Article 13

Extension

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dans les plus brefs délais.

Annexe I. - Régime de prévoyance décès-incapacité- invalidité - Maladie-Chirurgie-Maternité

Mod. par Avenant n° 1, 19 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement FO.

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Mod. par Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CFC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

CGT ;

FO.

Partie première - Obligations minimales conventionnelles - Régime professionnel conventionnel (R.P.C.)

Pour être en conformité avec les obligations minimales conventionnelles prévues par le présent accord, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective peuvent adhérer au régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité - maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Article 1

Assiette des garanties

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes - C.F.E.-C.G.C Chimie ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement - FO.

Les garanties décès et invalidité-incapacité ont pour assiette les revenus ayant servi de base au calcul de la cotisation du salarié et varient en fonction de sa situation de famille.

L'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, servant de base au calcul des règlements à effectuer à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un salarié, est fixée à la somme des revenus limités aux tranches «TA» et «TB» ayant servi au calcul de la cotisation de l'intéressé au cours des 12 derniers mois calendaires précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail (période de référence). La tranche «TA» est la partie du revenu limitée au plafond du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période. La tranche «TB» est la partie du revenu comprise entre le plafond de la tranche «TA» et quatre fois ce même plafond. Lorsqu'un sinistre survient pendant une période de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des

garanties, la période de référence est constituée des 12 mois civils qui précèdent la suspension du contrat de travail. Lorsqu'un sinistre survient moins de 1 an après l'admission d'un salarié au bénéfice du contrat, ou si pendant la période de référence ses revenus ont été réduits ou supprimés pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension de contrat de travail indemnisée, ses revenus annuels sont reconstitués prorata temporis sur la base des périodes au cours desquelles il a bénéficié d'un revenu plein.

S'il s'est écoulé plus de 6 mois entre la fin du dernier mois pris en compte pour le calcul de l'assiette de garantie et la date d'exigibilité de la première prestation, l'assiette des garanties est revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après.

Article 2 **Assiette des cotisations**

Mod. par Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil. étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CFC ;

CGT-FO.

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :

— En pourcentage des revenus bruts des salariés ;

— Et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les cotisations exprimées en pourcentage sont calculées sur le salaire brut (servant de base à la déclaration annuelle des salaires transmise à l'administration fiscale), limité au plafond annuel de la tranche «TB». Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation :

— la prime de transport ;

— les remboursements de frais de toute nature ;

— les indemnités de licenciement, de départ en retraite et de fin de carrière ;

— les indemnités de non-concurrence ;

— toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre de l'article 83 du code général des impôts ;

— les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;

— les indemnités journalières complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance.

Sont également soumis à cotisation les revenus de remplacement versés par l'employeur. Cela concerne notamment les cas dans lesquels le salarié se trouve en activité partielle telle que prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et perçoit une indemnité d'activité partielle et éventuellement une allocation complémentaire d'activité partielle ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Article 3 **Compte général de résultats et alimentation des fonds et réserves**

Les règles concernant l'établissement des comptes et l'alimentation des fonds et réserves suivants sont fixées dans les contrats et protocoles techniques signés avec l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Les mécanismes prévus dans ces contrats et protocoles ont pour objet :

— de piloter et décider des modifications de cotisations et de prestations à apporter ;

— de permettre le contrôle de l'évolution de la charge du régime (compte de résultats) ;

— d'assurer la pérennité du régime par la constitution de provisions et réserves ;

- de contrôler et de financer les revalorisations ;
- de financer les différentes dispositions transitoires et les actions de solidarité prévues par le présent accord.

Article 4 **Garanties en cas de décès du salarié**

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes - C.F.E.-C.G.C Chimie ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement - FO.

4.1 **Garanties décès**

L'assurance décès garantit, en cas de décès du salarié, dans les conditions prévues au contrat d'assurance, soit le versement d'un capital (option 1 ci-après), soit le versement d'un capital et d'une rente éducation aux enfants du salarié à charge jusqu'à leur vingtième anniversaire ou jusqu'à leur vingt-septième anniversaire s'ils poursuivent leurs études et sont régulièrement inscrits au régime de la Sécurité sociale des étudiants (option 2 ci-après) selon l'option choisie lors de l'adhésion par le salarié. À défaut de choix d'une option par le salarié, ou si lors de son décès ou de son invalidité absolue et définitive le salarié qui a choisi l'option 2 n'a pas d'enfant à charge, l'option 1 s'appliquera.

Le choix de l'option peut être modifié à tout moment par le salarié. La demande doit être faite par lettre recommandée, adressée par le salarié à l'organisme assureur pour application au premier jour du mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Le capital décès est versé au bénéficiaire désigné par le salarié ou, à défaut de désignation d'un bénéficiaire, à son conjoint, à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.

Toutefois, lorsque le montant du capital décès est déterminé en tenant compte des enfants à charge et des ascendants à charge, la majoration du capital correspondante ne saurait profiter qu'aux enfants et aux ascendants pris en considération pour le calcul de cette majoration.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié n'ayant pas encore bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), attestée par son classement, parmi les invalides de 3^e catégorie de la Sécurité sociale, le capital décès prévu par l'option choisie est versé à l'intéressé par anticipation et, s'il a choisi l'option 2, la rente éducation est versée aux enfants dans les conditions prévues au contrat d'assurance.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'incapacité permanente à 100 % avec majoration pour assistance d'une tierce personne reconnue par la Sécurité sociale est assimilée à l'invalidité de 3^e catégorie de la Sécurité sociale.

a

Option 1 : capital décès

(Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu) Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage de l'assiette des garanties définie à l'article 1^{er} de la présente annexe, est déterminé comme suit :

	Décès Par maladie	Décès Par accident *
Célibataires, veufs, divorcés sans personne à charge	180 %	270 %
Mariés sans personne à charge	250 %	375 %
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés ayant une personne à charge	310 %	465 %

	Décès Par maladie	Décès Par accident *
Majoration par personne supplémentaire à charge	60 %	90 %
* En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de six mois suivant l'accident.		

b

Option 2 : capital décès et rente éducation

(Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu) Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage de l'assiette des garanties définie à l'article 1^{er} de la présente annexe, sont déterminés comme suit :

	Décès Par maladie	Décès Par accident *
Capital décès : Quelle que soit la situation de famille	180 %	270 %
Rente éducation : Chaque enfant à charge tel que défini à l'article 4.2 perçoit une rente dont le montant est indiqué ci-après		
- jusqu'au dix-huitième anniversaire de l'enfant	12 %	12 %
- du dix-huitième au vingt-septième anniversaire, pour les enfants handicapés et dans les conditions de l'article 4.2	15 %	15 %
* En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de six mois suivant l'accident		

La rente éducation est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Les prestations servies sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après, la première revalorisation intervenant au plus tôt six mois à partir de la date du décès, dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

4.2

(Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu) - Garantie «double effet»

Lorsque le veuf ou la veuve d'un salarié décède avant d'avoir bénéficié de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) en laissant un ou plusieurs enfants à charge, nés de son mariage avec le salarié ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un capital global égal à 100 p. 100 du capital décès défini ci-dessus calculé d'après le nombre d'enfants effectivement à charge au moment du décès du conjoint et à l'exclusion du capital majoré payé en cas de mort accidentelle du salarié.

L'assiette des garanties prise en considération est égale à celle qui a servi de base de règlement lors du décès du salarié, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation visé à l'article 6.3 ci-après.

4.3

Définition d'enfants, de personnes à charge et de conjoint

Les enfants à charge susceptibles de percevoir la rente éducation précitée, sont les enfants (et enfants adoptés) du salarié et du conjoint

— à condition que le salarié ou son conjoint, en cas de divorce, de séparation de corps judiciairement constatée ou de rupture de PACS, en ait la garde ou, s'agissant d'enfants du salarié, que celui-ci participe à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

— de moins de 18 ans ;

— de 18 à 27 ans, s'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ou suivent une formation professionnelle en alternance.

— quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés avant leur 27^{ème} anniversaire ; les enfants reconnus handicapés sont les enfants titulaires d'une carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance d'une tierce personne ;

Les personnes à charge ouvrant droit à une majoration du capital décès sont :

— les enfants remplissant les conditions ci-dessus ;

— les ascendants directs du salarié et de son conjoint ou partenaire de PACS, titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 %, à condition que l'invalidité vive sous le toit du salarié.

Le conjoint est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé, ni séparé de corps judiciairement ou à défaut le partenaire lié par un Pacte civil de Solidarité «PACS» au salarié.

Article 5

Allocations en cas de prédécès du conjoint du salarié ou de prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes - C.F.E.-C.G.C Chimie ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement - FO.

En cas de décès du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge du salarié, le montant des allocations est fixé comme suit :

— décès du conjoint : 20 % du salaire annuel de base défini à l'article 1 de la présente annexe, plus 10 % par enfant et ascendant à charge ;

— décès d'un enfant à charge : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— décès d'un ascendant à charge : 20 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette allocation est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés pour les enfants de moins de 12 ans et est versée dans tous les cas à la personne physique ou morale qui a assumé les frais d'obsèques, sur remise des pièces justificatives.

Article 6

Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente

Mod. par Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textiles Énergie CFTC ;

Fédération nationale des Industries Chimiques CGT ;

Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes - C.F.E.-C.G.C Chimie ;

Fédération nationale des Métiers de la pharmacie, LBM, Cuirs et habillement - FO.

6.1

(Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu) - Incapacité temporaire complète de travail maladie longue durée

6.1.1

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail, ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui assure une indemnité journalière complémentaire, calculée en pourcentage de la 365^e partie du salaire de base annuel ayant donné lieu à cotisation, à raison de :

— 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et

90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 16^e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie ;
— 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond à compter du 31^e jour d'arrêt pour les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date du début de l'arrêt maladie.

6.1.2

Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1^{er} jour d'arrêt en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de l'assiette des garanties de l'intéressé ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3

Si plusieurs arrêts de travail interviennent au cours d'une même année civile, la franchise déterminant le point de départ du versement des indemnités journalières est décomptée sur le cumul des arrêts successifs intervenus depuis le début de cette année. Lorsque la disposition ci-dessus a joué, toute nouvelle incapacité de travail intervenant au cours de la même année civile ouvre droit au paiement des indemnités journalières à compter du quatrième jour suivant le nouvel arrêt de travail. Le paiement est effectué à compter du premier jour si la reprise a été inférieure à deux mois.

Dans le cas d'une absence continue chevauchant deux années civiles, la franchise applicable à la seconde année est décomptée à partir du 1^{er} janvier de la seconde année. Toutefois, si la franchise a été atteinte avant le 31 décembre de la 1^{re} année, le régime poursuit son intervention jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4

Lorsque le salarié reprend le travail à temps partiel, le régime de prévoyance peut poursuivre son indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité.

6.1.5

Les arrêts de travail pour congé de maternité sont exclus de l'assurance incapacité.

6.1.6

Les arrêts de travail pour cure thermique acceptée par le régime obligatoire d'assurance maladie sont pris en considération pour le paiement des indemnités journalières. Il est cependant expressément convenu que les périodes d'arrêt de travail correspondantes doivent se situer au-delà de la période de franchise appliquée pour la détermination des droits des salariés.

6.1.7

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie et du régime complémentaire de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail ne peut, en aucun cas, excéder l'assiette de garantie nette.

Par dérogation, si l'arrêt intervient pendant une période de suspension de contrat de travail indemnisée, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire le salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui du revenu de remplacement qu'il aurait perçu au titre de la même période.

6.2

(Avenant n° 3, 7 sept. 2022, étendu) - Invalidité permanente

Le salarié ne bénéficiant pas de la pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité complète temporaire de travail ou de longue maladie, dans les cas et conditions ci-après.

Toutefois, dans le cas où, dans le régime obligatoire d'assurance maladie, l'âge limite de versement d'une pension d'invalidité serait modifié, les signataires du présent accord devront se réunir, dans le délai de 1 mois à partir de la date d'entrée en vigueur de cette modification, pour étudier une adaptation de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1

Le salarié en état d'incapacité totale et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au titre de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage du salaire annuel de base ayant donné lieu à cotisation à raison de : 30 %

de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, limitée au plafond de la sécurité sociale et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2

Lorsque le salarié est en état d'invalidité totale et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie une rente supérieure à 50 % de la rémunération prise en compte par le régime obligatoire d'assurance maladie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente de base calculée à raison de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, annuelle totale ayant donné lieu à cotisation sous déduction de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie.

6.2.3

Le salarié en état d'invalidité partielle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale réduite de 25 %.

6.2.4

Lorsque le salarié est en état d'invalidité partielle et perçoit du régime obligatoire d'assurance maladie, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mais inférieure à 50 % de la rémunération prise en considération par le régime obligatoire d'assurance maladie, une rente annuelle est calculée comme dans le cas d'invalidité totale et le résultat ainsi obtenu est réduit dans le rapport existant entre le taux de la rente servie par le régime obligatoire d'assurance maladie et le taux limite de 50 %. Lorsque ce résultat est supérieur au montant de la rente annuelle du régime obligatoire d'assurance maladie, le régime de prévoyance verse au salarié la différence.

6.3

Revalorisation

Les prestations servies sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation fixé chaque année sur décision du comité paritaire de gestion. L'indice de revalorisation est le même pour les cadres et les non cadres. Il est indiqué chaque année dans le rapport global sur les comptes. La première revalorisation intervient au plus tôt six mois à partir de la date d'arrêt de l'intéressé dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

Article 7

Prestations maladie - Chirurgie - Maternité

Mod. par Avenant n° 1, 19 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement FO.

7.1

Bénéficiaires à titre obligatoire au titre de la même cotisation de l'assuré

Le régime garantit de façon obligatoire :

- le salarié défini à l'article 1.2 des dispositions générales du présent accord ;
- le conjoint ou concubin du salarié ou la personne liée par un PACS au salarié dès lors qu'il ou elle est ayant droit au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie ou dans le cas contraire qu'il ou elle est en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement (hors minima sociaux) par la fourniture du dernier avis d'imposition commune ;
- les enfants du salarié, à sa charge au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que les enfants de moins de vingt-sept ans poursuivant leurs études et, s'ils ont plus de vingt ans, régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants. Dans ce cas, les remboursements sont effectués sous déduction des prestations perçues de leur mutuelle d'étudiants ;
- les enfants à la charge du conjoint ou du concubin du salarié ou personne liée par un PACS au salarié, au sens

d'un régime obligatoire d'assurance maladie, dans le cas où ce conjoint ou concubin ou personne liée par un PACS ne bénéficie pas pour eux d'un régime de prévoyance. S'il bénéficie d'un tel régime, la garantie n'intervient qu'après intervention de ce régime et pour un complément éventuel ;

— les enfants du salarié, de son conjoint ou concubin ou personne liée par un PACS au salarié, inscrits sous leur propre numéro de sécurité sociale, sous contrat d'apprentissage, de qualification, d'orientation (y compris local) ou d'emploi-solidarité, s'ils ne bénéficient pas d'un régime complémentaire par ailleurs, s'ils ont moins de vingt-sept ans ;

— les bénéficiaires de l'article 115 du code des pensions;

— le conjoint ou concubin ou personne liée par un PACS qui était à la charge du salarié, au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie, qui, du fait de la liquidation de ses droits à la retraite, n'est plus couvert un régime obligatoire d'assurance maladie au titre d'ayant droit du salarié,

7.2

Adhérents à titre facultatif

Peuvent également adhérer à titre facultatif au régime Maladie-Chirurgie-Maternité des salariés, dans les conditions fixées par le contrat d'assurance, certaines personnes ci-après définies en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.

— les conjoints dits non à charge c'est-à-dire couverts en qualité d'assuré social à titre personnel et non d'ayants droit du salarié, par un régime obligatoire d'assurance maladie offrant des prestations en nature ;

— les salariés ayant leur contrat de travail suspendu, notamment dans le cadre de congé parental total, de congé sans solde, de congé sabbatique, et de congé individuel de formation ;

— les stagiaires (sous convention de stage) dès lors qu'ils bénéficient d'un régime obligatoire d'assurance maladie leur offrant des prestations en nature ;

— les enfants du salarié, de son conjoint, ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS), dès lors qu'ils viennent de finir leurs études et qu'ils justifient d'être inscrits comme demandeurs d'emploi, même non indemnisé. Cette adhésion doit intervenir dans les 6 mois qui suivent le terme de leurs études. Cette adhésion est limitée à 24 mois même non consécutifs ;

— Les enfants de l'enfant couvert par le régime au titre d'ayants droit d'un salarié.

7.3

(Avenant n° 1, 19 nov. 2019, étendu) - Montant des prestations

À compter du 1^{er} janvier 2020, le montant des remboursements est fixé comme suit :

Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :

— sur la base des remboursements effectués par la Sécurité sociale (BR)

— sur la base du Ticket Modérateur (TM) ;

— sur la base des Frais Réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;

— ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de Sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée prévue par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale (option pratique tarifaire maîtrisée - OPTAM - ou option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique - OPTAM CO).

En tout état de cause, le présent régime se conforme aux dispositions relatives aux contrats dits «responsables» telles que définies aux articles L. 871-1 et L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale et leurs textes d'application. Dans ce cadre, il est susceptible d'évoluer en cas de modification des textes susvisés.

Les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes appartenant au Dispositif dit «100 % santé».

Le Dispositif dit «100 % santé» correspond à l'ensemble des actes faisant l'objet d'une prise en charge intégrale par le Régime Obligatoire et le régime complémentaire santé, sous réserve du respect par les professionnels de santé des Prix limite de vente (P.L.V) ou des Honoraires limites de facturation (H.L.F) tels que définis par arrêté ; le but étant de rendre ces équipements accessibles sans reste à charge.

Les actes appartenant au Dispositif dit «Hors 100 % santé» font l'objet d'un éventuel reste à charge après intervention du Régime Obligatoire et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dispositifs dits à «tarif maîtrisé», (com-

portant des Honoraires limites de facturation en matière de Garantie dentaire) ou à «tarif libre» (en matière de Garanties optique, dentaire et aides auditives).

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «y compris les prestations versées par le régime obligatoire», c'est à dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO) de Sécurité sociale dont dépend l'assuré qu'il s'agisse de remboursements effectués au titre de l'assurance maladie, la maternité ou du régime Accidents du travail / Maladies professionnelles. Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture et verres.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation «par an et par Bénéficiaire» sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Nature des garanties	Prestations régime «RPC» ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Hospitalisation (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour		
- Séjour en secteur conventionné	200 % BR	
- Séjour en secteur non conventionné	150 % BR	
Honoraires (consultations et actes)		
- Médicaux	200 % BR	180 % BR
- Chirurgicaux	400 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	45 € par jour	
Lit d'accompagnant d'un bénéficiaire âgé de moins de 12 ans non remboursé par le RO	22,87 € par jour	
Soins courants (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	
- Consultations et visites de spécialiste	170 % BR	150 % BR
- Actes techniques médicaux	370 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	180 % BR	160 % BR
Honoraires paramédicaux		
- Séjour en secteur conventionné	100 % BR	
- Séjour en secteur non conventionné	240 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments		
- Médicaments remboursés par le RO	100 % FR	
Matériel médical (hors aides auditives et optique)	240 % BR	
Déplacement et majoration visites de nuit ou jour férié	100 % BR	
Aides auditives		

Nature des garanties	Prestations régime «RPC» ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM- CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1 ^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement «100 % Santé» *	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 100 % FR *	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*	Jusqu'au 31 décembre 2020 : 1 000 € par oreille appareillée	
- Bénéficiaire de 20 ans ou plus	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Hors «100 % Santé» - Tarif Libre : 1 000 € par oreille appareillée, limité à 1 700 € par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	1 700 € par oreille appareillée, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	240 % BR	
Optique Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire (3). Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Équipement «100 % Santé» * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR *	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*		
- Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	77 € par monture	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	57 € par monture	
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus :		
Par verre simple	90 €	
Par verre complexe	210 €	
Par verre hypercomplexe	220 €	
Bénéficiaire de moins de 16 ans :		
Par verre simple	66 €	
Par verre complexe	110 €	
Par verre hypercomplexe	160 €	
- Prestations d'appairage	100 % BR	
- Prestations d'adaptation	100 % BR	
Lentilles correctrices		
- Remboursées ou non par le RO	92 € par an et par bénéficiaire	
Autres prestations optiques		
- Chirurgie corrective des yeux	500 € par œil	
Matériel médical optique	240 % BR	
Dentaire		
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» * : (2)	100 % FR *	
- Soins Hors «100 % Santé» *		
- Soins dentaires et Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre		

Nature des garanties	Prestations régime «RPC» ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM- CO (avec dépassement d'honoraires libres)
en secteur conventionné	175 % BR	
en secteur non conventionné	280 % BR	
Prothèses dentaires Hors «100 % Santé»*		
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	400 % BR	
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	400 % BRR	
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	400 % BR	
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	298 % BR	
- Non remboursée par le RO	298 % BRR	
Autres prestations dentaires		
- Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant)	250 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	
- Chirurgie dentaire	325,50 % BR	
Autres Garanties		
Transport	100 % BR	
Cure thermique		
- Remboursée par le RO	5,18 € par jour	
Prévention / Dépistage		
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR	
<p>Abréviations :</p> <p>BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, le tarif d'autorité de cet organisme est appliqué.</p> <p>BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu</p> <p>FR : Frais réels</p> <p>OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3377 € pour 2019)</p> <p>RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire</p> <p>RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale</p> <p>TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme complémentaire</p> <p>(*) Tels que définis par la réglementation. Le «100 % Santé» permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif «Hors 100 % Santé».</p> <p>(1) Selon les dispositions prévues au contrat.</p> <p>(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif «100 % Santé» en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.</p> <p>(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.</p> <p>Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.</p>		

Article 8 Cotisations - Dotations

Mod. par Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil. étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

CFE-CFC ;

CGT-FO.

Mod. par Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

CGT ;

FO.

8.1

(Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu) Cotisations relatives aux obligations minimales conventionnelles - RPC

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :

En pourcentage des revenus bruts des salariés ;

Et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites «Cadres» et «Non-cadres» telles que définies par l'article 1.2 des Dispositions Générales du présent accord.

8.2

Cotisations relatives aux adhérents à titre facultatif

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (article 7.2 de la présente annexe) au Régime Maladie-Chirurgie-Maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

— Par adulte facultatif (hors stagiaire) : 2,00 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ;

— Par adhérent facultatif stagiaire : 1,50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ;

— Par enfant : 1,50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les cotisations des prestations maladie-chirurgie-maternité sont appelées à hauteur de 70 p. 100 pour les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Partie deuxième) Régime supplémentaire optionnel (R.S.O.)

Article 9

Objet - Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;
SIDIV ;
ANSVADM.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CFE CGC Chimie ;
CGT ;
FO.

9.1 Objet

Les entreprises adhérentes au régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité - maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, peuvent faire bénéficier leurs salariés à titre obligatoire moyennant le paiement d'une cotisation supplémentaire, du régime supplémentaire optionnel (R.S.O.) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Le régime supplémentaire optionnel assure des prestations supplémentaires, au choix des entreprises, au titre du risque décès (RSO Décès) et/ou au titre du risque maladie chirurgie-maternité (RSO maladie chirurgie-maternité)

9.2 (Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu) Bénéficiaires

Lorsque l'entreprise est affiliée au régime supplémentaire optionnel, tous les salariés «cadres», tels que définis à l'article 1.2 des Dispositions Générales du présent accord et/ou, selon le choix de l'entreprise, tous les salariés «non cadres» tels que définis à l'article 1.2 des Dispositions Générales du présent accord, bénéficient à titre obligatoire de ce régime.

Au titre du régime Maladie-Chirurgie-Maternité des salariés, les bénéficiaires à titre obligatoire (salariés et ayants droit affiliés) sont ceux définis à l'article 7.1 de l'Annexe 1.

Sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit, certaines personnes définies à l'article 7.2 peuvent également à titre facultatif, adhérer au régime supplémentaire optionnel Maladie-Chirurgie-Maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique et sans participation financière de l'employeur.

Article 10 Assiette des garanties

L'assiette des garanties supplémentaires de l'assurance décès est l'assiette des garanties du régime professionnel conventionnel (RPC) définie à l'article 1 de la présente annexe.

Article 11 Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations au régime supplémentaire optionnel est l'assiette des cotisations au régime professionnel conventionnel définie à l'article 2 de la présente annexe.

Article 12 RSO décès : Garantie supplémentaire en cas de décès du salarié (en pourcentage du salaire de base)

Le régime supplémentaire optionnel s'applique selon des modalités et définitions identiques à celles prévues aux articles 4.1 et 4.2 de la présente annexe, le salarié étant obligatoirement couvert selon la même option.

Le régime supplémentaire optionnel verse, en supplément du capital ou du capital et de la rente prévu(s) par le régime professionnel conventionnel, les majorations suivantes exprimées en pourcentage du salaire de base :

a) Option 1 : capital décès.

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire annuel de base défini à l'article 1 de la présente annexe, est déterminé comme suit :

Les pourcentages exprimés ci-après comprennent les montants versés par le Régime Professionnel Conventionnel (RPC).

	Décès Par maladie	Décès Par accident *
Célibataires, veufs, divorcés sans personne à charge	300 %	450 %
Mariés sans personne à charge	400 %	600 %
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés ayant une personne à charge	400 %	600 %

	Décès Par maladie	Décès Par accident *
Majoration par personne supplémentaire à charge	85 %	127,50 %
* En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de six mois suivant l'accident.		

b) Option 2 : capital décès et rente éducation.

Le capital et la rente éducation versés en cas de décès, exprimés en pourcentage du salaire annuel de base défini à l'article 1 de la présente annexe sont déterminés comme suit :

Les pourcentages exprimés ci-après comprennent les montants versés dans le cadre du Régime Professionnel Conventionnel (RPC).

	Décès Par maladie	Décès Par accident *
Capital décès :		
Quelle que soit la situation de famille	300 %	450 %
Rente éducation :		
Chaque enfant à charge tel que défini à l'article 4.2 perçoit une rente dont le montant est indiqué ci-après		
- jusqu'au dix-huitième anniversaire de l'enfant	16 %	16 %
- du dix-huitième au vingt-septième anniversaire	20 %	20 %
* En cas de décès accidentel survenant avant que le salarié ne bénéficie d'une pension de vieillesse du régime d'assurance maladie obligatoire (hors cumul emploi-retraite) et dans un délai de six mois suivant l'accident.		

Cette rente éducation supplémentaire est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Article 13 RSO maladie - Chirurgie - Maternité

Mod. par Avenant n° 1, 19 nov. 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFC-CGC Chimie ;

Pharmacie, LBM, Cuirs et Habillement FO.

À compter du 1^{er} janvier 2020, le montant des remboursements est fixé comme suit :

Les remboursements sont effectués selon le type de prestations soit :

— sur la base des remboursements effectués par la Sécurité sociale (BR)

— sur la base du Ticket Modérateur (TM) ;

— sur la base des Frais Réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum de remboursement exprimé en euros et dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion ;

— ou selon des remboursements forfaitaires dont le montant peut être modifié, par avenant au présent accord, sur proposition du comité paritaire de gestion.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec une caisse de Sécurité sociale. Il peut également varier selon que les praticiens ont ou non adhéré à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maî-

trisée prévue par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale (option pratique tarifaire maîtrisée - OPTAM - ou option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique - OPTAM.CO -).

En tout état de cause, le présent régime se conforme aux dispositions relatives aux contrats dits «responsables» telles que définies aux articles L. 871-1 et L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale. Dans ce cadre, il est susceptible d'évoluer en cas de modification de textes susvisés. Les remboursements indiqués ci-après peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes appartenant au Dispositif dit «100 % santé».

Le Dispositif dit «100 % santé» correspond à l'ensemble des actes faisant l'objet d'une prise en charge intégrale par le Régime Obligatoire et le régime complémentaire santé, sous réserve du respect par les professionnels de santé des Prix limite de vente (P.L.V) ou des Honoraires limites de facturation (H.L.F) tels que définis par arrêté ; le but étant de rendre ces équipements accessibles sans reste à charge.

Les actes appartenant au Dispositif dit «Hors 100 % santé» font l'objet d'un éventuel reste à charge après intervention du Régime Obligatoire et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dispositifs dits à «tarif maîtrisé», (comportant des Honoraires limites de facturation en matière de Garantie dentaire) ou à «tarif libre» (en matière de Garanties optique, dentaire et aides auditives).

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «Y compris les prestations versées par le régime obligatoire et celles versées au titre du RPC», c'est à dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO) de Sécurité sociale dont dépend l'assuré qu'il s'agisse de remboursements effectués au titre de l'assurance maladie, la maternité ou du régime Accidents du travail / Maladies professionnelles.

Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture et verres.

Les prestations définies ci-dessous «RSO» comprennent celles du régime «RPC».

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge. Les Garanties exprimées avec une limitation «par an et par Bénéficiaire» sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Nature des garanties	Prestations Régime «RPC + RSO» ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Hospitalisation (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour - Séjour en secteur conventionné	200 % BR	
- Séjour en secteur non conventionné	150 % BR	
Honoraires (consultations et actes)		
- Médicaux	200 % BR	180 % BR
- Chirurgicaux	400 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	60 € par jour	
Lit d'accompagnant d'un bénéficiaire âgé de moins de 12 ans non remboursé par le RO	22,87 € par jour	
Soins courant (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	120 % BR	100 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	240 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux	370 % BR	200 % BR

Nature des garanties	Prestations Régime «RPC + RSO» ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
- Actes d'imagerie médicale	180 % BR	160 % BR
Honoraires paramédicaux		
- Séjour en secteur conventionné	100 % BR	
- Séjour en secteur non conventionné	240 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments - Médicaments remboursés par le RO	100 % FR	
Matériel médical (hors aides auditives et optique)	270 % BR	
Déplacement et majoration visites de nuit ou jour férié	100 % BR	
Aides auditives		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1 ^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement «100 % Santé»*	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 100 % FR*	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*	Jusqu'au 31 janvier 2020 : 1 200 € par oreille appareillée	
- Bénéficiaire de 20 ans ou plus	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : Hors «100 % Santé» - Tarif Libre : 1 200 € par oreille appareillée, limité à 1 700 € y compris le remboursement RO par oreille et par bénéficiaire	
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	1 700 € par oreille appareillée, y compris le remboursement RO	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	270 % BR	
Optique		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Équipement «100 % Santé» * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR *	
Équipement Hors «100 % Santé» - Tarif libre*		
- Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 € par monture	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	57 € par monture	
- Verre Bénéficiaire de 16 ans ou plus :		
Par verre simple	110 €	
Par verre complexe	240 €	
Par verre hypercomplexe	251 €	
Bénéficiaire de moins de 16 ans :		
Par verre simple	92 €	
Par verre complexe	131 €	
Par verre hypercomplexe	171 €	
- Prestations d'appairage	100 % BR	

Nature des garanties	Prestations Régime «RPC + RSO» ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
- Prestations d'adaptation	100 % BR	
Lentilles correctrices - Remboursées ou non par le RO	200 € par an et par bénéficiaire	
Autres prestations optiques - Chirurgie corrective des yeux	500 € par oeil	
Matériel médical optique	270 % BR	
Dentaire		
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» * : (2)	100 % FR *	
Soins Hors «100 % Santé» * - Soins dentaires et Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre		
Séjour en secteur conventionné	175 % BR	
Séjour en secteur non conventionné	280 % BR	
Prothèses dentaires Hors «100 % Santé»* - Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	483 % BR	
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	483 % BRR	
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	483 % BR	
Orthodontie - Remboursée par le RO	483 % BR	
- Non remboursée par le RO	483 % BRR	
Autres prestations dentaires - Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant)	250 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	
- Chirurgie dentaire	325,50 % BR	
Autres garanties		
Transport	100 % BR	
Cure thermique - Remboursée par le RO	5,18 € par jour	
Médecine douce - Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe	30 € par séance, limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	

Nature des garanties	Prestations Régime «RPC + RSO» ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Prévention / Dépistage - Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR	

Abréviations

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, le tarif d'autorité de cet organisme est appliqué.

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuaire.sante.ameli.fr/>

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3377 € pour 2019)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale

TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme complémentaire

(*) Tels que définis par la réglementation. Le «100 % Santé» permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif «Hors 100 % Santé».

(1) Selon les dispositions prévues au contrat.

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif «100 % Santé» en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.

Article 14 Cotisations - Dotations

Mod. par Avenant n° 4, 13 mars 2024, étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil. étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FACOPHAR santé ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CGT ;
CFTC ;
CFE-CFC ;
CGT-FO.*

Mod. par Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FACOPHAR ;
SIMV ;
SIDIV ;
ANSVADM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC ;
CFE CGC Chimie ;*

14.1

(Avenant n° 5, 15 mai 2024, étendu) Cotisations relatives au RSO

Les cotisations relatives aux garanties décès-incapacité-invalidité sont exprimées en pourcentage des revenus bruts des salariés.

Les cotisations relatives aux garanties maladie-chirurgie-maternité sont exprimées :

En pourcentage des revenus bruts des salariés ;

Et en euros en application d'une cotisation forfaitaire indexée sur l'évolution du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont définies en fonction de chacune des catégories dites «Cadres» et «Non-cadres» telles que définies par l'article 1.2 des Dispositions Générales du présent accord.

14.2

Cotisations RSO relatives aux adhérents à titre facultatif

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (article 7.2 de la présente annexe) au Régime Maladie-Chirurgie-Maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

— Par adulte facultatif (hors stagiaire) : 0,60 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ;

— Par adhérent facultatif stagiaire : 0,50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ;

— Par enfant : 0,50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Annexe II. - Actions de haut degré de solidarité

Article 1

Objet

Le présent accord instaure un régime conventionnel de prévoyance et de santé comportant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprend à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Ces actions de haut degré de solidarité sont définies conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 du Code de la Sécurité sociale par les partenaires sociaux de la branche réunis en comité paritaire de gestion.

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective doivent allouer au financement d'actions de haut degré de solidarité, 2 % des cotisations des régimes prévoyance et santé couvrant les garanties prévues à l'annexe 1 partie 1 du présent accord

Article 2

Fonds sur le haut degré de solidarité pour les salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes à l'organisme recommandé

Pour les entreprises adhérentes à l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, un fonds sur le haut degré de solidarité est institué dans le cadre du régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité - maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Ce fonds géré par l'organisme recommandé est dédié aux salariés ou anciens salariés des entreprises adhérentes au présent régime de prévoyance par l'intermédiaire de l'organisme assureur recommandé.

Ce fonds est alimenté chaque année d'un montant égal à 2 % des cotisations afférentes au régime professionnel conventionnel (RPC décès-incapacité-invalidité - maladie-chirurgie-maternité). Ce montant est prélevé directement sur les cotisations payées par les entreprises adhérentes.

Ce fonds est destiné à financer les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité décidées par le comité paritaire de gestion dans la limite des ressources du fonds et en fonction des orientations qu'il aura déterminées conformément à l'article R. 912-2 du Code de la Sécurité sociale.

Les modalités d'attribution et règles de fonctionnement du fonds seront déterminées conformément à la réglementation en vigueur par le comité paritaire de gestion.

Article 3

Haut degré de solidarité pour les salariés et anciens salariés des entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé

Pour les entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé visé à l'article 4, 4 bis ou 36 du présent accord, un

budget de 2 % des cotisations des régimes prévoyance et santé couvrant les garanties prévues à l'annexe 1 partie 1 du présent accord doit être alloué au financement d'actions similaires à celles définies par les partenaires sociaux de la branche. Un bilan des actions mises en œuvre à ce titre doit être indiqué chaque année dans le rapport sur les comptes de résultats prévoyance et santé.

Annexe III - Garanties et cotisations des retraités, anciens salariés et ayants droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Article 1

Régime des retraités, anciens salariés et ayants droits désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Ce régime est géré par une convention spécifique avec l'organisme assureur recommandé visé à l'article 2.

Peuvent continuer à bénéficier des garanties maladie-chirurgie-maternité du R.P.C. ou du R.P.C./R.S.O. (selon le régime auquel leur ancien employeur est adhérent), s'ils en bénéficiaient avant le terme de leur contrat de travail, sous réserve du paiement de la cotisation visée à l'article 2 ci-après, les anciens salariés et ayants droit de salariés décédés des entreprises adhérentes aux régimes précités et désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

— les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ;

— les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Par dérogation, bénéficient gratuitement pendant un an des garanties maladie-chirurgie-maternité du R.P.C. ou du R.P.C./R.S.O. les ayants droit de l'assuré décédé définis comme suit : le conjoint ou concubin ou personne liée par un PACS dès lors qu'il ou elle est ayant droit au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie ou dans le cas contraire qu'il ou elle est en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement (hors minima sociaux) par la fourniture du dernier avis d'imposition commune et les enfants à charge au sens d'un régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que les enfants de moins de vingt-sept ans poursuivant leurs études et régulièrement inscrits au régime de la sécurité sociale des étudiants.

La garantie prend effet au lendemain de la demande.

Les bénéficiaires sont ceux définis à l'article 7.1 de l'annexe I et les remboursements sont ceux définis à l'article 7.3 et 13 de l'annexe I du présent accord.

Afin de limiter les cotisations appelées auprès des anciens salariés (article 2 ci-après) et de respecter les dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses décrets d'application, les cotisations nécessaires pour équilibrer le régime des anciens salariés peuvent être partiellement appelées, la différence étant prélevée sur la réserve de couverture des anciens salariés prévues dans les comptes de résultats visés à l'article 6 des dispositions générales

Article 2 Cotisation

Le montant de la cotisation mensuelle pour le régime conventionnel professionnel (RPC) et pour le régime supplémentaire optionnel (RSO), est fixé comme suit pour 2017 :

Catégories	RPC	RSO
Ancien salarié retraité	67.00 €	17.00 €
Conjoint de l'ancien salarié retraité	67.00 €	17.00 €
Ancien salarié non retraité	67.00 €	17.00 €
Conjoint de l'ancien salarié non retraité	67.00 €	17.00 €
Enfant	30.00 €	8.50 €

Les cotisations sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO.

Ces cotisations au titre du RPC sont appelées à hauteur de 70 % pour les adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Le montant des cotisations pourra être modifié annuellement, après avis du comité paritaire de gestion par avenant au présent accord. Cet avenant devra tenir compte des aspects techniques et des dispositions légales en vigueur.

Article 3 **Compte de résultats et réserve de stabilité**

Le présent régime fait l'objet d'un compte de résultats spécifique établi tous les ans pour l'ensemble des adhérents couverts par cette annexe, selon les modalités prévues aux contrats établis avec l'organisme assureur recommandé.

Annexe IV - Règlement intérieur du comité paritaire de gestion du régime de prévoyance

Article 1 **Objet**

Le présent règlement intérieur fixe la composition, les règles de fonctionnement et les missions du comité paritaire de gestion institué par l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989, et par l'article 3 du présent accord.

Article 2 **Composition du comité**

Le comité paritaire de gestion comprend :

- un collège des salariés composé de trois membres pour chacune des confédérations reconnues représentatives au niveau national, signataires de la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 ou y ayant adhéré par la suite en totalité et sans réserve ;
- un collège des employeurs composé de membres désignés par les organisations professionnelles représentatives et signataires de la Convention collective, avec un nombre de représentants égal au nombre total de représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les représentants de l'organisme assureur recommandé assistent aux réunions du comité paritaire de gestion en qualité de techniciens et lui apportent toutes les informations relatives aux ordres du jour, ainsi que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

Article 3 **Représentation des membres du comité**

Tout membre du comité qui ne peut assister à une séance est représenté de plein droit, et sans que soit exigé un pouvoir à cet effet, par un membre du comité appartenant à la même confédération ou, en l'absence de confédération, au même syndicat que lui.

Article 4 **Bureau**

4.1 **Composition du bureau**

Lors de la première réunion de chaque exercice, le comité paritaire de gestion élit parmi ses membres un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Le président doit appartenir alternativement au collège des salariés et au collège des employeurs, sauf désistement exprès du collège auquel devrait revenir la présidence. Le vice-président doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés et au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs. Le secrétaire doit appartenir au même collège que le président. Le secrétaire adjoint doit appartenir au même collège que le vice-président. Dans le cas où un membre du bureau cesserait ses fonctions de membre du bureau pour quelque cause que ce soit, il sera procédé à une élection en vue de son remplacement par un membre appartenant au même collège ; le mandat du remplaçant expirera à la fin de l'exercice en cours.

4.2 **Élection du bureau**

Le président et le vice-président sont élus à l'unanimité des deux collèges, la position de chaque collège étant au

préalable déterminée au moyen d'un vote exprimé comme il est dit à l'article 6.5 ci-dessous. Si l'unanimité ne se réalise pas au cours du premier tour de scrutin, il est organisé autant de tours qu'il est nécessaire. Le collège auquel appartient le président, votant séparément, comme il est dit à l'article 6.5 ci-dessous, élit le secrétaire. L'autre collège votant séparément, comme il est dit à l'article 6.5 ci-dessous, élit le secrétaire adjoint.

4.3

Fonction du bureau

Le bureau a pour fonction de préparer le travail du comité paritaire de gestion, sur demande de celui-ci, ou d'assumer certaines démarches en son nom et de suivre la bonne exécution de ses décisions. À moins d'une délégation de pouvoir expresse du comité, limitée à certains sujets particuliers, le bureau n'a de pouvoir de décision que pour statuer sur des cas sociaux urgents.

4.4

Fonctionnement du bureau

En cas d'urgence, le bureau peut se réunir à l'initiative de son président ou du vice-président en cas d'empêchement du président. Une convocation écrite mentionnant l'ordre du jour devra être adressée aux membres du bureau trois jours au moins avant la date de la réunion.

Tout membre qui ne peut assister à une séance du bureau à la possibilité de s'y faire représenter par l'autre membre du bureau du même collège.

Le bureau prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés.

Au cas où cette majorité n'est pas acquise, le président doit porter l'objet du désaccord à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité paritaire de gestion.

5

Fonctionnement du comité

Le comité paritaire de gestion se réunit selon le calendrier établi à la dernière réunion d'un exercice pour l'exercice suivant. En dehors des dates ainsi fixées, le comité se réunit, éventuellement, si cela est nécessaire, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de quinze jours au moins.

Le secrétaire est chargé d'établir un procès-verbal de chaque réunion que le président doit faire approuver à la réunion suivante à l'unanimité des membres présents et représentés tant à la réunion dont les travaux sont relatés qu'à la réunion où le procès-verbal est soumis à approbation.

Dans le cas où il est empêché d'assumer ses fonctions, le président doit avertir au préalable le vice-président, afin qu'il puisse assurer son remplacement. Dans le cas où le président et le vice-président sont empêchés, il appartient au comité paritaire de gestion de désigner parmi les membres présents un président de séance dans les formes prévues à l'article 6.5 ci-dessous.

Dans le cas où la présidence est assurée par le vice-président ou par un autre membre du comité, le secrétariat revient au même collège.

Article 6

Missions du comité

6.1 - Le comité paritaire de gestion a pour mission générale le contrôle de l'application des règles de principe fixées par l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, des règles de fonctionnement du présent accord et, s'il y a lieu, des textes légaux et réglementaires relatifs aux régimes de protection sociale.

Lors de chaque réunion du comité, les représentants des organismes gestionnaires rendent compte de manière complète et détaillée, et suivant un cahier des charges fixant la nature et le calendrier des informations à fournir, de la situation du régime et de son évolution, de façon à permettre au comité paritaire de gestion de donner toutes directives quant à l'application du contrat.

Le comité paritaire de gestion établit avec les organismes gestionnaires le cahier des charges visé à l'alinéa ci-dessus.

Chaque année, au mois de mai, les représentants de l'organisme assureur recommandé soumettent à l'approbation du comité paritaire de gestion les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre de l'année précédente, et lui fournissent toutes les explications et documents nécessaires à une bonne compréhension de ces comptes. Le comité paritaire de gestion doit être en mesure d'approuver les comptes dudit exercice au plus tard le 30 juin afin que les représentants de l'organisme assureur établissent les documents d'information prévus à l'article 6 du présent accord qu'ils adresseront à toutes les entreprises adhérentes avant le 31 août. Après approbation des comptes, le comité procède à l'affectation des éventuels excédents de l'exercice considéré, après constitution des réserves légales et des

réserves prévues au présent accord.

6.2 - L'adhésion des entreprises au RPC auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent devra être entérinée par le comité paritaire de gestion, qui, pour prendre sa décision, pourra demander tous types de renseignements, relatifs aux entreprises concernées, qu'il jugera nécessaires pour notamment vérifier que l'entreprise appartient au champ d'application du présent accord.

Le rejet de la demande d'adhésion d'une entreprise par le comité paritaire de gestion est lié au fait que l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accord ou n'en respecte pas les dispositions et exigences.

Le comité paritaire de gestion pourra définir des conditions d'affiliation spécifiques pour les entreprises dont l'entrée dans le régime est subordonnée à la reprise d'engagements antérieurs.

6.3 - Le comité paritaire de gestion procède aux études demandées par les partenaires sociaux en vue de la négociation de tous contrats d'assurances nécessaires pour la réalisation du présent accord. Il procède également aux études en vue de la négociation par les partenaires sociaux des modifications à apporter aux contrats existants en tenant compte, notamment, de l'évolution des tarifs médicaux en France et des remboursements de la sécurité sociale ainsi que des résultats des contrats. Tous les cinq ans, à la demande des partenaires sociaux, il procède à un appel d'offres, conformément à l'article 2.1 du présent accord.

6.4 - Le comité paritaire de gestion assure la gestion du fonds du haut degré de solidarité du régime dans les conditions prévues à l'Annexe II du présent accord.

6.5 - Les décisions du comité paritaire de gestion, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Préalablement au vote prévu à l'alinéa précédent, chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-dessous.

Les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées (compte non tenu des abstentions). Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

En cas de partage des voix entre les deux collèges, les règles précédemment applicables seront maintenues.

Article 7 **Élection de domicile**

Le Comité Paritaire de Gestion fait élection de domicile à l'APGIS, 12 rue Massue 94684 Vincennes cedex.

Toutefois, la modification de cette domiciliation peut intervenir sur décision du comité paritaire de gestion.

Recommandation d'un organisme assureur (organisation de l'appel d'offres)

Accord du 16 juin 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FNSCIC CFE CGC ;

Pharmacie LABM FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Commission Paritaire a décidé d'organiser un appel d'offres en vue de recommander un ou plusieurs organisme(s) assureur(s) pour le régime «Prévoyance» des salariés, le régime «Frais de Santé» des salariés et le régime «Frais de Santé» des retraités et anciens salariés.

Elle est réalisée dans le cadre de la recommandation définie à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale :

les entreprises sont libres de s'affilier ou non à l'/aux organisme/s choisi/s par les partenaires sociaux.

Chacun des candidats s'engage en conséquence à agir auprès des entreprises et des salariés de la Branche dans le cadre de la mission qui lui sera confiée, à savoir l'assurance et la gestion du régime conventionnel «Prévoyance» et «Frais de santé» pour une durée de 5 ans maximum à compter du 1^{er} janvier 2017.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Objectif et contenu de la mise en concurrence

La présente mise en concurrence a pour objectif d'optimiser les conditions d'assurance des régimes visés par l'Accord mais aussi les conditions et la qualité de la gestion administrative et les conditions de gestion financière de l'ensemble des provisions, fonds et réserves du régime.

Cette mise en concurrence comporte un seul lot couvrant :

- l'assurance et la gestion du régime décès-incapacité-invalidité (dit régime de prévoyance) ;
- l'assurance et la gestion du régime «maladie-chirurgie-maternité» des salariés (dit régime santé des salariés)
- l'assurance et la gestion du régime «maladie-chirurgie-maternité» des anciens salariés relevant de l'article 4 de la Loi Evin (dit régime santé des anciens salariés)

Il sera recommandé un ou deux assureurs au maximum.

Article 2

Critères de recevabilité des candidatures

Pour être recevable toute candidature doit :

- Parvenir au plus tard le 26 août 2016 à midi (12 heures) sous enveloppe cachetée à l'adresse suivante «Actuaires - Union - 11 rue des messageries - 75010 Paris» contenant 3 exemplaires papier de la réponse rédigée en français et trois versions sur support électronique complétée d'un envoi à l'adresse : accueil@lunionccn.com
- Accepter les conditions de la mise en concurrence rappelées dans le cahier des charges de la mise en concurrence ;
- Accepter d'assurer les régimes selon les conditions visées dans l'Accord ;
- Accepter de fournir au Comité paritaire de gestion et aux conseillers techniques du régime l'ensemble des éléments nécessaires au suivi et au pilotage technique du régime dans le respect des obligations de la CNIL ;
- Accepter de reprendre les régimes complémentaires au RPC et RPC+RSO des entreprises qui le souhaitent ;
- Accepter la reprise de l'ensemble des engagements existants au 31 décembre 2016 en contrepartie du transfert des provisions et réserves en provenance de l'organisme assureur actuel, suite à validation du comité paritaire de gestion ;
- En cas de résiliation ultérieure avec reprise des engagements par un autre organisme, accepter le transfert de l'ensemble des engagements avec transfert des provisions et réserves, suite à validation par le comité paritaire ;
- Accepter la reprise de l'ensemble des anciens salariés adhérant au régime frais de santé des anciens salariés au 31 décembre 2016 ;
- Accepter l'audit des comptes et de la gestion par les conseillers techniques du régime ;
- Accepter la prise en charge des frais de pilotage et d'information des assurés du régime conformément à la pratique actuelle.

Article 3

Critères d'éligibilité des organismes

La présente mise en concurrence est réservée aux organismes assureurs agréés pour pratiquer les branches nécessaires à l'assurance des régimes visés dans l'Accord et ayant la surface financière suffisante pour assurer les régimes visés dans l'Accord.

Pour être éligibles les organismes doivent respecter les critères suivants au 31 décembre 2015 :

- a - Être agréé pour pratiquer les branches d'assurance 1,2 et 20 ;
- b - Avoir un taux de couverture de la marge de solvabilité supérieur ou égal à 100 % (en solvabilité 1 et solvabilité 2) et justifier de sa capacité à maintenir ce taux supérieur à 100 % après prise en compte des engagements des régimes visés par l'Accord.

Article 4

Critères de sélection des organismes

La sélection par la commission paritaire s'opérera de la façon suivante parmi les candidatures éligibles et rece-

vables.

Chaque offre sera notée sur l'ensemble des critères (A - assurance, B - gestion, C gestion financière) en santé d'une part et prévoyance d'autre part.

Le tableau ci-après précise pour chaque risque :

- le poids respectif de la note assurance / gestion / gestion financière dans la note (sur 100 %),
- la sous-pondération pour chaque critère composant respectivement la note assurance / gestion / gestion financière.

La note globale sera égale à la moyenne des notes prévoyance / santé.

La commission paritaire souhaite retenir un même organisme pour la prévoyance et la santé.

La commission paritaire retiendra la (ou les deux) offre(s) qui aura(ont) obtenu la meilleure note sur l'ensemble des critères (= note globale).

	Prévoyance	Santé
Critères d'assurance :	45 %	45 %
- Taux de cotisations et chargements d'assurance :	45 %	45 %
- Rémunération des provisions et des réserves :	10 %	5 %
- Participation aux résultats :	5 %	5 %
- Reporting permettant le pilotage :	10 %	15 %
- Suivi technique et commercial des entreprises :	10 %	10 %
- Conséquences de la résiliation :	10 %	10 %
Solvabilité :	10 %	10 %
Critères de gestion :	40 %	50 %
- Chargements de gestion :	35 %	35 %
Qualité et rapidité de la gestion des prestations :	10 %	10 %
- Maîtrise de la sinistralité :	15 %	15 %
- Développement des adhésions :	5 %	5 %
- Organisation de la gestion du régime :	10 %	10 %
- Qualités des statistiques et informations du régime :	25 %	25 %
Critères de gestion financière :	15 %	5 %
- Historique des performances sur 10 ans :	50 %	50 %
- Frais de gestion financière :	25 %	25 %
- Composition de l'actif de référence :	25 %	25 %

Article 5

Rôle de la Commission Paritaire

La Commission paritaire de la branche est responsable de la mise en œuvre de la procédure de mise en concurrence et notamment de la vérification du respect des critères d'éligibilité et de recevabilité des candidatures, de la validation du cahier des charges, de la grille d'évaluation des candidats et du choix du/des candidat(s) retenu(s) à l'issue de la procédure de mise en concurrence.

La Commission Paritaire se fera assister dans ses travaux par le comité paritaire de gestion du régime de branche et par les conseillers techniques du régime, Noëlle Bogureau (CAPS Actuariat) et Jean-Luc De Priester (Actuariat et Finance) qui ont été mandatés pour préparer la mise en concurrence et réaliser les études techniques nécessaires à l'analyse des candidatures.

Toutes les réunions organisées pour la procédure de mise en concurrence feront l'objet d'un compte rendu soumis à l'approbation des membres de la commission paritaire ou du Comité paritaire de gestion.

Le choix final du ou des candidats retenus relève de la seule compétence de la Commission paritaire.

Les membres de la commission paritaire, du comité paritaire de gestion ainsi que les conseillers techniques du

régime mentionnés ci-dessus sont soumis à une obligation de confidentialité et sont tenus de déclarer l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêts conformément aux dispositions décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. De façon générale, les partenaires sociaux de la branche sont tenus de respecter les modalités de mise en oeuvre de la procédure de mise en concurrence afin de garantir des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Article 6

Calendrier et modalités de la mise en concurrence

- Insertion d'un avis d'appel à la concurrence dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur de l'assurance au plus tard le 1^{er} juillet 2016.

L'avis d'appel à la concurrence comportera tous les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

- Retrait des documents de consultation - Le cahier des charges est à demander par courrier électronique à l'adresse suivante : accueil@lunionccn.com du 4 juillet au 15 juillet 2016.

Le cahier des charges comportera tous les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015. Seront joints en annexes du cahier des charges les caractéristiques quantitatives et qualitatives de la population des assurés à couvrir.

- Possibilité pour les organismes de poser des questions écrites jusqu'au 20 juillet 2016 en adressant un courriel à accueil@lunionccn.com.

- Les réponses seront données pour le 29 juillet au plus tard. Les questions avec les réponses seront adressées à l'ensemble des organismes qui se seront déclarés intéressés par la mise en concurrence ; pour recevoir les questions/ réponses, les organismes intéressés doivent se manifester en adressant un message à accueil@lunionccn.com avant la date limite fixée pour les questions.

- La réponse des organismes candidats doit parvenir aux adresses citées à l'article 2 (postale et courriel) au plus tard le 26 août 2016 à midi.

- Ouverture des plis le 26 août 2016 après-midi et analyse de l'éligibilité et de la recevabilité des offres ; les candidats dont l'offre serait jugée irrecevable seront informés dans la semaine du 29 août.

Seuls seront ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable.

Les candidatures recevables seront examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence.

- Analyse des offres recevables et éligibles entre le 26 août et le 13 septembre ; Les candidatures seront analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.

- Avis du Comité paritaire de gestion le 22 septembre et décision de la Commission paritaire au plus tard le 19 octobre ; Le ou les candidats évalués le plus favorablement seront retenus.

- Les organismes dont la candidature n'est pas retenue seront informés dans les quinze jours suivant la décision ; ils peuvent demander par courrier simple ou courriel des compléments d'information sur la raison de leur non sélection ; une réponse motivée leur sera adressée dans les deux mois suivant la réception de leur demande ;

- Avant le 17 novembre 2016, signature avec l'organisme recommandé des contrats et protocoles nécessaires à la mise en œuvre de la recommandation au 1^{er} janvier 2017 ;

- Mise en œuvre des régimes au 1^{er} janvier 2017.

Article 7

Dépôt du présent accord au ministère du travail et au Conseil des Prud'hommes

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Préretraite progressive

Accord collectif du 8 février 1996

[Étendu par arrêté du 10 mai 1996, JO 23 mai 1996, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique]

[Modifié par accord du 1^{er} juillet 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R.5106]

Préambule

Par le présent accord collectif, les parties signataires souhaitent encourager les entreprises de la branche professionnelle à promouvoir un dispositif de préretraite progressive et à cet effet, souhaitent conclure avec le ministère du travail une convention cadre permettant aux salariés concernés, de bénéficier des dispositions prévues par la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, les décrets n° 93-450 et n° 93-451 du 24 mars 1993, l'arrêté du 24 mars 1993, le décret n° 94-227 du 21 mars 1994 et la circulaire ministérielle n° 94-36 du 12 août 1994.

Le présent accord a pour objectif de prendre en compte les éléments suivants :

- la réduction progressive d'activité en fin de carrière pour des salariés volontaires à l'âge défini au niveau de l'entreprise (au moins 55 ans),
- le développement de l'emploi par l'embauche et notamment par l'insertion des jeunes dans les entreprises,
- l'équilibre des pyramides d'âges des entreprises de la branche,
- la transmission des connaissances des plus anciens vers les plus jeunes par des mesures de tutorat ou par des mesures spécifiques d'intégration des nouveaux embauchés.

Article 1 Conditions d'adhésion

Les entreprises détermineront l'âge auquel les salariés pourront bénéficier du dispositif de préretraite progressive, sachant qu'ils devront avoir au moins 55 ans et moins de 65 ans. En outre, les salariés volontaires pourront y adhérer sous réserve de remplir les conditions générales d'accès suivantes :

- adhérer personnellement à la convention de préretraite progressive conclue entre son employeur et l'État ;
- avoir 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale au titre d'emplois salariés ;
- justifier d'au moins un an continu d'ancienneté dans un emploi à temps complet dans l'entreprise à la date de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel ;
- s'engager à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils totalisent les trimestres leur permettant d'obtenir une pension vieillesse de sécurité sociale à taux plein, au plus tôt à la date anniversaire de leurs 60 ans et, en tout état de cause, au plus tard à 65 ans ;
- être physiquement apte à assurer un emploi au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel ;
- ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail au sens de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ;
- n'avoir aucune autre activité professionnelle.

Article 2 Formalisation de la demande

La demande devra émaner du salarié.

Le salarié qui souhaitera demander son adhésion à la convention de préretraite progressive conclue par son entreprise, devra formuler cette demande par écrit auprès de la direction de l'entreprise.

L'entreprise devra définir un délai de prévenance pour l'étude du dossier. Ce délai ne pourra pas, en fonction de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié, être supérieur à :

- 2 mois pour les ouvriers - employés,
- 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres.

À l'issue de ce délai de prévenance et dans la mesure où le dossier administratif sera conforme aux conditions d'adhésion prévues à l'article 1 du présent accord, la direction de l'entreprise devra répondre par écrit au salarié.

Si la réponse de l'entreprise est dans un premier temps négative, la lettre devra préciser au salarié les motifs du refus et la possibilité de renouveler sa demande au-delà d'un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de refus de l'entreprise. Si le salarié renouvelle sa demande, l'entreprise ne pourra refuser une seconde fois et devra répondre dans les délais susvisés (2 mois pour les O. et E. et 3 mois pour les T., A.M. et C.) en proposant au salarié les conditions de son passage à temps partiel.

Lorsque la réponse de l'entreprise est positive (lors de la 1^{ère} demande ou lors de la 2^{ème} demande du salarié), un avenant au contrat de travail est rédigé.

Cet avenant devra préciser :

- la durée de travail prévue ;

-
- les périodes de travail du salarié ;
 - la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
 - le montant et le mode de calcul de la rémunération mensualisée du salarié ;
 - les conditions d'une éventuelle modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

La date de signature de l'avenant correspondra à la date d'entrée du demandeur dans le régime de préretraite progressive, et de ce fait à la transformation de son emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Article 3

Conditions de sortie de la convention

Dans l'hypothèse où un événement grave et exceptionnel survient au salarié en préretraite progressive ou à son conjoint, celui-ci pourrait solliciter un retour dans son emploi à temps complet sous réserve de l'accord de la direction départementale du travail et de l'emploi et de l'ASSEDIC, dans les conditions à définir au niveau de l'entreprise.

Article 4

Durée du travail

La durée du travail retenue sera déterminée au niveau de l'entreprise.

L'article R. 322-7 du code du travail fixe le cadre réglementaire de la durée du travail des salariés en préretraite progressive. Cette durée doit être comprise entre 40 % et 50 % de la durée antérieure du travail à temps plein. Toutefois, la convention peut prévoir, dans les limites qu'elle détermine, que la durée de travail du préretraité varie au cours d'une période pluriannuelle. Dans ce cas, la durée annuelle du travail du salarié en préretraite progressive ne peut être supérieure à 80 %, ni inférieure à 20 %, de la durée annuelle de travail antérieure à temps plein et sa durée moyenne de travail durant la période de versement de l'allocation de préretraite progressive doit être égale à 50 % de la durée antérieure du travail à temps plein.

Article 5

Rémunération

Le salarié en préretraite progressive bénéficiera d'une part, d'une rémunération versée par l'entreprise au titre de son travail à temps partiel, d'autre part, d'une allocation de préretraite progressive versée par l'ASSEDIC au titre du fonds national de l'emploi.

— la rémunération versée par l'entreprise ne pourra être inférieure à celle correspondant au travail à temps partiel effectué par le salarié : salaire de base + ancienneté, avec le bénéfice des dispositions des accords salariaux comme pour les salariés à temps plein ;

— l'allocation forfaitaire versée par l'ASSEDIC :

30 % du salaire de référence dans la limite du plafond sécurité sociale, + 25 % du salaire de référence sur la partie excédant ce plafond dans la limite de 4 fois le plafond sécurité sociale.

Le versement de l'allocation de préretraite progressive est subordonné à la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel. Il est interdit d'avoir toute activité professionnelle rémunérée autre que celle exercée au sein de l'entreprise. En cas de reprise d'activité, le versement de l'allocation est suspendu.

Article 6

Notion de salaire à temps plein reconstitué

Cette notion de salaire à temps plein reconstitué est définie comme suit :

- Salaire brut de base de la moyenne des 12 derniers mois,
- + prime d'ancienneté,
- + autres éléments habituels de rémunération mensuelle ou annuelle.

Ce salaire est réactualisé en fonction des dispositions des accords salariaux comme pour un salarié à temps plein auxquelles seront susceptibles d'être ajoutées des augmentations individuelles.

Article 7

Ancienneté

Les années à temps partiel seront considérées comme des années à temps plein pour la détermination de l'ancienneté.

Article 8

Congés payés

Le salarié en préretraite progressive bénéficie, comme les autres salariés à temps partiel, des droits reconnus aux

salariés à temps complet par les textes législatifs et conventionnels en matière de congés payés.

Les droits acquis au cours de la période légale de référence précédant la préretraite seront payés à temps plein.

Article 9 **Indemnité conventionnelle de licenciement**

En cas de licenciement pendant la préretraite progressive, le salarié percevra une indemnité de licenciement prévue aux différents avenants de la convention collective nationale calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Article 10 **Indemnité conventionnelle de départ à la retraite**

L'indemnité conventionnelle, de départ à la retraite ou de fin de carrière selon le cas, prévue aux différents avenants de la convention collective nationale sera calculée comme si le salarié avait travaillé à temps plein jusqu'à son départ à la retraite.

Cette indemnité sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Article 11 **Assurance vieillesse**

Le décret du 30 août 1994 permet, par accord exprès entre le salarié et l'employeur, de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein.

Limite : le maintien de l'assiette est applicable pour le calcul des cotisations dues à raison des rémunérations versées au cours des 5 années suivant la date d'effet de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel.

Article 12 **Retraite complémentaire**

Le salarié en préretraite progressive continue à acquérir des points de retraite complémentaire sur la base des taux contractuels (ARRCO et AGIRC) propres à l'entreprise, avec les particularités suivantes :

- le salarié en préretraite progressive et l'employeur cotisent sur la base de la rémunération correspondant à l'activité à temps partiel selon la même répartition que celle des salariés à temps plein ;
- la différence de cotisation par rapport à une activité à temps plein, en complément des points gratuits attribués par l'État sur la base des taux obligatoires (ARRCO et AGIRC), est supportée par le salarié en préretraite progressive et l'employeur selon la même répartition que celle des salariés à temps plein.

Article 13 **Indemnisation des absences pour maladie**

Le salarié en préretraite progressive bénéficie, en cas d'absence pour maladie ou accident, des mêmes dispositions que les salariés à temps plein sur la base de son salaire à temps partiel et moyennant des cotisations calculées sur cette même assiette.

Rappel : les arrêts de travail pour maladie ne suspendent pas le versement de l'allocation versée par l'ASSEDIC.

Article 14 **Indemnisation des risques Maladie - Chirurgie - Maternité (Mutuelle)**

Le salarié en préretraite progressive bénéficie des remboursements de frais médicaux dans les conditions habituelles et moyennant des cotisations calculées sur le salaire à temps partiel, sous réserve de la cotisation minimum prévue par le Régime conventionnel.

En cas de modifications dans le Régime de prévoyance, celles-ci s'appliquent de plein droit au salarié en préretraite progressive.

Article 15 **Indemnisation des risques Décès et Invalidité (Prévoyance)**

A titre dérogatoire, le salarié en préretraite progressive bénéficie des garanties décès, invalidité et rente éducation sur la base du salaire à temps plein reconstitué (tel que défini à l'article 6 du présent accord) et moyennant des cotisations calculées sur cette assiette, réparties entre l'employeur et le salarié suivant les dispositions du Régime de prévoyance applicable.

A cet effet, les parties signataires modifieront les dispositions du Régime conventionnel.

Toutes modifications ultérieures du Régime de prévoyance s'appliqueront de plein droit au salarié en préretraite progressive.

Article 16

Intéressement collectif et participation

Le salarié en préretraite progressive bénéficie des dispositions prévues par les accords existants dans les entreprises dans les conditions prévues auxdits accords.

Article 17

Organisation du temps de travail à temps partiel

Les parties signataires, conscientes de la nécessité de concilier une souplesse suffisante dans la gestion des temps partiels des entreprises et les aspirations des salariés en préretraite progressive, engagent les entreprises, en fonction de leurs spécificités, à optimiser en les conciliant :

- les aspirations et les motivations des salariés en préretraite progressive,
- le fonctionnement des installations et les impératifs économiques ;
- le transfert des savoir-faire et l'intégration des nouveaux embauchés.

L'organisation du temps de travail pourra s'effectuer :

- soit sous la forme d'un travail à temps partiel avec répartition du temps de travail sur la journée, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- soit sous la forme d'un travail intermittent comportant dans l'année une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le cas d'une organisation modulée du temps de travail entre périodes travaillées et périodes non travaillées, la rémunération du salarié devra être lissée sur l'année.

L'avenant au contrat de travail du salarié en préretraite progressive devra préciser l'organisation du temps de travail retenue.

Toute modification par l'employeur, de la répartition des heures de travail doit être notifiée au salarié avant la date de prise d'effet de la modification dans un délai minimum de 7 jours et en tout état de cause dans le respect des dispositions légales relatives à la modification des contrats de travail. Une telle modification doit faire l'objet d'un nouvel avenant signé entre le salarié en préretraite progressive et l'employeur.

Le salarié en préretraite progressive a également la possibilité de demander à son employeur une modification de ses horaires de travail.

Article 18

Tutorat

L'entreprise et le salarié en préretraite progressive peuvent convenir d'une période de tutorat vis-à-vis des nouveaux embauchés afin de favoriser leur intégration et la transmission de savoir-faire.

Le rôle du tuteur consiste à accueillir, aider, informer et guider les nouveaux embauchés dans l'entreprise.

Des moyens appropriés, notamment de formation, seront dégagés pour lui permettre de tenir ce rôle.

Article 19

Embauches compensatrices

Les parties signataires souhaitent favoriser le développement de l'emploi.

Les entreprises doivent, en tout état de cause, équilibrer les transformations d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel du fait des adhésions aux conventions de préretraite progressive, par des embauches équivalentes au temps de travail libéré.

Ces embauches se feront sous contrat à durée indéterminée dans un délai de trois mois suivant les adhésions aux conventions de préretraite progressive.

Les entreprises devront déposer leurs offres d'emploi à l'ANPE dont elles dépendent.

Ces embauches devront concerner des demandeurs d'emploi.

Article 20

Institutions représentatives du personnel

Le salarié en préretraite progressive bénéficie des droits reconnus aux salariés travaillant à temps plein en matière d'électorat et d'éligibilité en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

Article 21

Convention simplifiée

Les entreprises désireuses de mettre en place le dispositif cadre prévu par le présent accord devront se rapprocher de la direction départementale du travail et de l'emploi dont elles dépendent afin de conclure une convention sim-

plifiée de préretraite progressive.

Les entreprises ayant des délégués syndicaux devront dans un premier temps, négocier avec ceux-ci les modalités d'application propres à l'entreprise et non prévues par le présent accord.

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords plus avantageux qui pourraient exister dans les entreprises. De même, le présent accord ne s'oppose pas à la négociation d'accords plus avantageux dans les entreprises.

Article 22

Suivi dans les entreprises

Au niveau de l'entreprise, le suivi et les litiges qui pourraient naître de la mise en œuvre d'une convention de préretraite progressive seront soumis aux délégués syndicaux, à défaut au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel.

Un bilan annuel sur les départs en préretraite progressive et les embauches compensatrices sera communiqué par l'employeur à l'instance susvisée concernée.

Article 23

Bilan d'application

Au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre du rapport annuel présenté aux partenaires sociaux sur la situation économique, l'emploi et les salaires de la branche, un bilan quantitatif et qualitatif sera fait de l'application, dans les entreprises concernées, du présent accord cadre.

Article 24

Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail et des affaires sociales l'extension du présent accord collectif.

Article 25

Date d'effet

Le présent accord entrera en application dès acceptation par l'administration.

Article 26

Dépôt

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cessation anticipée d'activité

ARPE

Accord collectif du 8 février 1996

[Étendu par arrêté du 10 mai 1996, JO 23 mai 1996, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du code de la santé publique et modifié en dernier lieu par accord du 1^{er} juillet 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R.5106 du code de la santé]

Préambule

L'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, s'inscrit dans une démarche favorable à l'emploi.

Les parties signataires considèrent que, pour que ce dispositif joue son plein effet au niveau de chaque bassin d'emploi, le remplacement des salariés quittant ainsi leur travail, doit s'opérer, dans les conditions prévues à l'article VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, en priorité par des embauches sous contrats à durée indéterminée, à temps plein, sur les sites concernés.

Les parties signataires souhaitent faciliter, dans la branche, l'accès à ce dispositif et conviennent dans ce but des dispositions qui suivent.

Article 1

La cessation d'activité du salarié dans le cadre du dispositif prévu à l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, s'analyse comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité du salarié concerné.

Cette rupture ouvre droit au versement de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite prévue dans chacun des avenants de la convention collective nationale calculée sur la base de l'ancienneté qui aurait été acquise à la date du 60^{ème} anniversaire du salarié.

Article 2

(Complété en dernier lieu par accord du 17 mars 1999, étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 31 octobre 1999)

Comme il est prévu au 2^{ème} paragraphe de l'article 5 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 (modifié par l'accord du 19 décembre 1996 et l'accord du 22 décembre 1998), les parties signataires conviennent de maintenir en faveur du salarié cessant son activité dans le cadre de cet accord, certaines garanties sociales dont ils bénéficiaient avant la rupture de leur contrat dans les conditions prévues ci-dessous :

Retraite complémentaire

Le bénéficiaire continue à acquérir des points de retraite complémentaire sur la base des taux contractuels (ARRCO et AGIRC) propres à l'entreprise dans les conditions suivantes :

Retraite complémentaire ARRCO :

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds paritaire d'intervention 6 % hors taux d'appel au 1^{er} janvier 1999 ; et le taux contractuel appliqué dans l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Retraite complémentaire AGIRC :

La différence de cotisation entre le taux obligatoire pris en charge par le Fonds paritaire d'intervention 16 % hors taux d'appel à compter du 1^{er} janvier 1999 ; et le taux contractuel appliqué dans l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur selon la même répartition que celle applicable dans l'entreprise.

Ces cotisations de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC) seront assises sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation de retraite complémentaire à sa charge, libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Indemnisation des risques Maladie - Chirurgie - Maternité (Mutuelle)

Le salarié cessant son activité dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 peut adhérer au régime maladie des retraités et anciens salariés prévu à l'Annexe III de l'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992.

Indemnisation du risque Décès (Prévoyance)

Le salarié cessant son activité dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 bénéficie, jusqu'à son 60^{ème} anniversaire, du maintien de la couverture décès prévue aux articles 6 et 7 des Annexes I et II de l'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992, le montant du capital étant proportionnel à la base de cotisation retenue.

Ce maintien est assuré en contrepartie du versement, par l'entreprise et le bénéficiaire de l'allocation selon la répartition prévue par l'accord collectif de prévoyance du 3 décembre 1992, d'une cotisation assise au minimum sur le montant de l'allocation de remplacement perçue par l'intéressé, sauf accord d'entreprise ou accord passé entre l'employeur et la majorité des salariés intéressés, prévoyant que cette cotisation est assise sur le salaire qui aurait été versé en cas de maintien de l'activité.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,68 % pour les salariés cadres et à 0,37 % pour les salariés non-cadres, répartis à part égale entre l'entreprise et l'intéressé.

Le versement de cette cotisation est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la part de cotisation à sa charge, libère l'employeur de son obligation de verser la cotisation patronale correspondante.

Article 3

En tout état de cause, le présent accord ne remet pas en cause les accords plus avantageux qui pourraient exister dans les entreprises. De même, le présent accord ne s'oppose pas à la négociation d'accords plus avantageux dans

les entreprises.

Article 4

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés les dispositions du présent accord.

Article 5

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, à compter de sa date de signature, et jusqu'au 31 décembre 1996.

Article 6

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail et des affaires sociales l'extension du présent accord collectif.

Article 7

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 5 février 1997

[Étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 8 juillet 1997]

Préambule

Un accord interprofessionnel du 19 décembre 1996 reconduit pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} janvier 1997, le dispositif mis en place par accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse et l'ouvre aux salariés nés en 1939 et 1940.

Les parties signataires du présent accord considèrent que ces mesures sont de nature à favoriser l'emploi et décident de reconduire l'accord collectif du 8 février 1996 portant application dans la branche, de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et conviennent des dispositions qui suivent :

Article 1 et article 2

Dispositions réintégrées à l'article 2 de l'accord du 8 février 1996.

Article 3

Les dispositions de l'accord collectif du 8 février 1996 sont reconduites pour une durée de deux années.

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, à compter du 1^{er} janvier 1997, et jusqu'au 31 décembre 1998.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre du Travail et des Affaires Sociales l'extension du présent accord collectif.

Article 5

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 17 mars 1999

[Étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 31 octobre 1999, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R.5106 du code de la santé publique]

Préambule

Un accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 reconduit pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 1999, le dispositif mis en place par accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 (reconduit pour 2 ans par accord du 19 décembre 1996) relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, l'ouvre aux salariés nés en

1941 d'une part, et aux salariés nés en 1942 et 1943 ayant commencé à travailler à l'âge de 14 ans ou 15 ans d'autre part.

Les parties signataires du présent accord considèrent que ces mesures sont de nature à favoriser l'emploi et décident de reconduire l'accord collectif du 5 février 1997 (qui lui-même reconduisait un accord du 8 février 1996 portant application dans la branche, de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995) et conviennent des dispositions qui suivent :

Article 1

Dispositions réintégrées à l'article 2 de l'accord du 8 février 1996.

Article 2

Les dispositions de l'article 2 de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par l'accord collectif du 5 février 1997 relatifs à la retraite complémentaire sont maintenues sous réserve des modifications intervenues dans ce domaine à compter du 1^{er} janvier 1999 (taux obligatoires hors taux d'appel, ARRCO : 6 % et AGIRC : 16 %).

Il est rappelé que s'il existe une différence entre les taux obligatoires (pris en charge par le fonds paritaire d'intervention) et les taux contractuels appliqués dans l'entreprise, les droits à retraite complémentaire ARRCO et AGIRC correspondant à cette différence sont maintenus en contrepartie du versement de cotisations assises sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de maintien de l'activité et prises en charge par l'employeur et l'ancien salarié selon la répartition applicable dans l'entreprise.

Article 3

Les autres dispositions de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par l'accord collectif du 5 février 1997 sont reconduites pour une durée d'un an.

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 modifié, à compter du 1^{er} janvier 1999 et jusqu'au 31 décembre 1999.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

Article 5

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Avenant du 24 février 2000 à l'accord du 17 mars 1999

[Étendu par arrêté du 30 juin 2000, JO 14 juillet 2000, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du Code de la santé publique]

Préambule

Le dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) ayant été reconduit au niveau interprofessionnel par un avenant du 23 décembre 1999 à l'accord du 22 décembre 1998 pour une durée de six mois, les parties signataires décident de proroger de six mois les dispositions portant application dans la branche, de l'accord national interprofessionnel.

Article 1

Les dispositions de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par les accords collectifs des 5 février 1997 et 17 mars 1999 sont reconduites pour une durée de six mois.

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 modifié, à compter du 1^{er} janvier 2000 et jusqu'au 30 juin 2000.

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord collectif.

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du

Accord du 20 octobre 2000

[Étendu par arrêté du 22 février 2001, JO 7 mars 2001, à l'exclusion des entreprises de répartition pharmaceutique dont la fonction est définie par l'article R. 5106 du Code de la santé publique, applicable à compter du 1^{er} juillet 2000]

Préambule

Le dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) ayant été réouvert au niveau interprofessionnel par un avenant n°2 du 1^{er} juillet 2000 à l'accord du 22 décembre 1998 modifié pour une durée de six mois, les parties signataires décident de proroger les dispositions portant application dans la Branche, de l'accord national interprofessionnel.

Article 1

Les dispositions de l'accord collectif du 8 février 1996 modifié par les accords collectifs des 5 février 1997, 17 mars 1999 et 24 février 2000 sont reconduites :

jusqu'au 1^{er} janvier 2003 pour les salariés justifiant 160 trimestres (40 années) de cotisations d'assurance vieillesse et nés en 1942 (ou avant mais n'ayant pas adhéré antérieurement).

jusqu'au 1^{er} janvier 2001 :

pour les salariés justifiant 168 trimestres (42 années) de cotisations d'assurance vieillesse :

— nés en 1942 et ayant commencé à travailler avant leur 16^{ème} anniversaire.

— nés en 1943 et ayant commencé à travailler avant leur 16^{ème} anniversaire.

— nés en 1943 et ayant commencé à travailler avant leur 15^{ème} anniversaire.

— nés en 1944 et ayant commencé à travailler avant leur 15^{ème} anniversaire.

pour les salariés justifiant 172 trimestres (43 années) de cotisations d'assurance vieillesse.

Le présent accord s'applique aux ruptures de contrat de travail intervenant dans le cadre de l'application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 modifié, à compter du 1^{er} juillet 2000.

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander au Ministre de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord collectif.

Article 3

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, et remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

CATS

Accord du 28 février 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SFRL ;

SIMV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du décret et de l'arrêté du 9 février 2000 instituant un dispositif de cessation d'activité en faveur de certains travailleurs âgés.

Compte tenu de la pénibilité d'emploi ou des difficultés d'adaptation à leur emploi rencontrées par une partie du personnel, le dispositif CATS représente une opportunité pour ces salariés d'anticiper la fin de leur carrière.

Ce dispositif est de nature à favoriser le développement de politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises et peut également contribuer au développement de l'emploi par la négociation d'un accord d'entreprise.

Les entreprises veilleront à ce que les départs des salariés en cessation anticipée d'activité n'aggravent pas les conditions de travail des équipes en place.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale «Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire».

Article 2

Conditions générales d'application

Le dispositif de cessation anticipée d'activité mis en place par le présent accord est ouvert aux entreprises qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir fixé par accord collectif une durée du travail inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année ou à une durée annuelle de 1600 heures.*
- Avoir mis en place par accord des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des emplois, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.*
- Avoir conclu un accord de cessation anticipée d'activité déclinant le présent accord de branche prévoyant notamment les modalités de mise en place du dispositif ainsi que le nombre maximum de salariés bénéficiaires,*
- Avoir conclu, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, une convention de prise en charge partielle de l'allocation avec l'Etat.*

Article 3

Conditions d'accès au dispositif pour les salariés

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, les salariés doivent remplir les conditions cumulatives énoncées ci-après :

- 1) Être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 36 mois suivant leur adhésion au dispositif.*
- 2) Justifier d'une ancienneté continue d'au moins 5 ans dans l'entreprise et/ou dans la Branche.*
- 3) Justifier d'au moins une des conditions de travail suivantes :*
 - soit avoir accompli au cours de leur carrière professionnelle au moins 15 années de travail à la chaîne au sens de l'article 70.3 c) du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 modifiant le décret du 29 décembre 1945.*
 - soit avoir travaillé au moins 15 années en équipes successives (succession d'équipes sur le même poste sans chevauchement : travail posté continu, semi-continu et discontinu)*
 - soit avoir travaillé habituellement 200 nuits par an ou plus pendant 15 années.*
- 4) Ne pas remplir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens des articles R. 351-27 et R. 351-45 du code de la sécurité sociale.*
- 5) Ne pas bénéficier d'une allocation du régime d'assurance chômage, d'une allocation au titre d'une convention de préretraite d'ASFNE ou d'une allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).*

Le dispositif de cessation anticipée d'activité est également accessible aux travailleurs handicapés au sens de l'article L. 323-3 du Code du Travail justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite ainsi que des conditions d'âge et d'ancienneté énoncées ci-dessus.

Le salarié qui bénéficie du régime de préretraite progressive au titre de l'article L. 322-4 du code du travail peut également opter pour le régime de cessation anticipée d'activité s'il remplit par ailleurs les conditions d'âge, d'ancienneté et d'emploi fixées ci-dessus.

Les accords d'entreprise de cessation anticipée d'activité pourront ouvrir le dispositif à d'autres catégories de salariés notamment à ceux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi liées aux spécificités du secteur ou à la suite de mutations technologiques. Dans cette hypothèse, les allocations versées aux salariés ne bénéficieront pas

de la prise en charge partielle de l'Etat.

Article 4 **Procédure d'adhésion**

La procédure et les modalités de mise en œuvre du dispositif sont définies par accord d'entreprise.

Le salarié désirant bénéficier d'une cessation anticipée d'activité fera connaître son souhait par écrit à l'entreprise en fournissant tous les justificatifs permettant de vérifier que les conditions d'accès sont réunies.

Le salarié susceptible d'adhérer au dispositif de cessation anticipée d'activité pourra solliciter un entretien avec un représentant de l'entreprise lui permettant de prendre connaissance du présent accord, de l'offre d'entrée ainsi que de son salaire de référence.

L'adhésion au dispositif sera formalisée par un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et par le salarié mentionnant notamment les droits et obligations des parties découlant du présent accord.

Article 5 **Reprise d'activité**

Pendant la durée de la cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu et celui-ci ne peut exercer aucune activité professionnelle.

À titre exceptionnel et en respectant un délai de prévenance de 15 jours, l'employeur pourra au cours des 6 premiers mois suivant l'adhésion au dispositif demander au salarié de reprendre une activité au sein de l'entreprise et ce, pour une durée maximale de 3 mois. La reprise d'activité est subordonnée à l'accord du salarié.

Pendant la période de reprise d'activité, le versement de l'allocation prévue à l'article 6 du présent accord est suspendu.

Article 6 **Ressources garanties**

Pendant la durée d'adhésion, le salarié percevra une allocation égale à 65 % de son salaire de référence tel que défini ci-après pour la part n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale auquel s'ajoute 50 % de ce salaire de référence pour la part comprise entre une et deux fois ce plafond.

Le salaire de référence est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions d'assurance chômage au titre des douze derniers mois précédant l'adhésion au dispositif de cessation anticipée.

Le salaire de référence est revalorisé selon les modalités prévues par le décret et l'arrêté du 9 février 2000.

Cette allocation comprend la contribution versée par l'État telle que fixée par le décret et l'arrêté du 9 février 2000.

L'allocation versée est un revenu de remplacement et n'a pas le caractère de salaire. À ce titre, elle est soumise aux cotisations sociales applicables aux revenus de remplacement (CSG et CRDS).

L'allocation est versée mensuellement par l'entreprise ou l'ASSEDIC sur délégation de l'entreprise selon le mode de gestion défini par l'accord d'entreprise.

L'entreprise ou l'ASSEDIC remettra chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin précisant le montant versé.

Article 7 **Cotisations de retraite complémentaire**

Pour permettre aux salariés d'acquérir des droits à retraite complémentaire, les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire, assises sur le salaire de référence dans la limite de 2 fois le plafond sécurité sociale sont intégralement prises en charge par l'État selon les conditions prévues par le décret du 9 février 2000.

Article 8 **Maintien du régime de prévoyance**

Pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié continue à bénéficier des remboursements des frais médicaux et de la garantie décès (hors invalidité et incapacité) moyennant des cotisations calculées sur le salaire à temps plein reconstitué et réparties entre l'employeur et le salarié selon les dispositions du régime conventionnel de prévoyance.

Les entreprises dotées d'un régime plus favorable que le dispositif conventionnel de prévoyance examineront la possibilité de maintenir ce niveau aux salariés en cessation anticipée d'activité.

Article 9 **Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite**

Lors de son adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié perçoit un acompte de 60 % sur le montant de son indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 28 des dispositions générales de la convention col-

lective nationale.

Article 10 **Sortie du dispositif**

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur procède à la mise à la retraite du salarié avant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite sous déduction de l'acompte prévu à l'article 9 du présent accord.

Article 11 **Suivi de l'accord**

Chaque année, un bilan du présent accord sera présenté aux partenaires sociaux dans le cadre du rapport annuel sur la situation économique, les salaires et l'emploi de la branche visé à l'article L. 132.12 du code du travail.

Article 12 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature et il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme.

Les parties conviennent de se rencontrer, dans les 3 mois précédant l'expiration du présent accord, afin d'examiner la suite à donner au dispositif.

Le présent accord cessera également de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret et l'arrêté du 9 février 2000 venaient à être modifiées ou abrogées.

Toutefois, tout salarié ayant adhéré avant cette échéance au dispositif de cessation anticipée d'activité continuera à en bénéficier jusqu'à l'âge auquel il peut prétendre à une retraite à taux plein.

En cas de modification du dispositif légal de retraite notamment quant à la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les parties signataires se rencontreront afin de revoir les modalités d'application du présent accord.

Article 13 **Formalités de dépôt**

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris et remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail

Avis d'interprétation du 23 septembre 2021

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO, CFE-CGC.

Compte-tenu du contexte sanitaire actuel, la réunion se tient en visioconférence.

Madame la Présidente de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation ouvre la séance à 9 h 30 et rappelle l'ordre du jour suivant :

La Commission Paritaire Nationale d'Interprétation a été saisie, par courrier réceptionné le 30 août 2021, par le conseil d'une société qui relève de la convention collective Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

La question, qui porte sur les articles relatifs au maintien de salaire employeur en cas d'arrêt de travail, est formulée comme suit :

«(...) auparavant, l'article prévoyait expressément un alinéa «Délai de carence» :

«En cas d'arrêt de travail résultant de maladies ou d'accidents autres que les accidents du travail ou les maladies

professionnelles, pour les trois premiers jours d'arrêt de travail, l'intéressé bénéficiera d'une indemnité journalière d'un montant équivalent à celui de l'indemnité restant à la charge de l'entreprise à partir du quatrième jour.»

Aux termes de cet article, l'employeur devait maintenir le salaire à compter du 1^{er} jour d'arrêt.

Or, depuis l'avenant du 19 novembre 2019, étendu par arrêté de février 2021, cet alinéa ne figure plus dans l'article 4.

En principe, en l'absence de mention particulière, le maintien de salaire doit intervenir à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Toutefois, le maintien de salaire semble être conditionné au versement notamment des IJSS versées par la CPAM puisque le même article prévoit que :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) De la sécurité sociale.

b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise.

c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Si tel était le cas, cela signifierait que l'employeur doit maintenir le salaire à compter du 4^{ème} jour d'arrêt.

Un doute semble persister, raison pour laquelle je saisis votre Commission interprétative de la question suivante : l'employeur doit-il maintenir le salaire dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail ou du 4^{ème}, à l'issue de la carence de 3 jours ?»

Bien que le courrier reçu ne le mentionne pas explicitement, les articles cités sont :

- l'article 4 de l'avenant I «Ouvriers et Employés» dans sa version de 1989 pour les salariés qui ont plus d'un an de présence, puisque la clause citée ne se trouve que dans cet article et uniquement pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté.

- l'article 4 des avenants catégoriels du 19 novembre 2019, qui a une rédaction commune à l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Le passage cité par le courrier est celui qui vise les salariés de moins d'un an d'ancienneté.

Avis de la Commission d'interprétation :

L'article 4 «Arrêts de travail pour maladies et accidents» des avenants catégoriels du 19 novembre 2019 a une rédaction commune pour les trois catégories socio-professionnelles.

Cette rédaction peut se traduire par le tableau suivant :

Salariés ayant moins d'un an d'ancienneté	Salariés ayant plus d'un an d'ancienneté
Montant de l'indemnisation :	Montant de l'indemnisation :
«En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :	«Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités versées ci-dessus.»
a) De la sécurité sociale. b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise. c) Des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.»	

Il apparaît que :

Pour les salariés de plus d'un an d'ancienneté, il n'est pas fait mention d'un arrêt de travail pour maladie ou accident «ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale».

Il n'y a donc pas de délai de carence pour les salariés qui ont plus d'un an d'ancienneté ; le maintien de salaire intervient dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, deux situations sont à distinguer :

- Cas numéro 1 - le salarié a un arrêt d'une durée égale ou inférieure à 3 jours :

Dans ce cas de figure, il n'est pas prévu de complément de salaire de l'employeur, car la condition d'avoir un arrêt ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale n'est pas remplie.

- Cas numéro 2 - le salarié a un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 4 jours :

L'article 4 des avenants catégoriels indique que : «En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail) (...)».

Le salarié bénéficie d'un complément de salaire de l'employeur, à hauteur de 75 % de son salaire de référence, puisqu'il a un arrêt de travail ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, lequel droit se traduit par le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, qui démarre au 4^{ème} jour.

Par conséquent, le complément de salaire opéré par l'employeur intervient concomitamment à l'ouverture des droits à indemnités journalières de sécurité sociale, donc à compter du 4^{ème} jour, sous déduction des prestations et indemnités visées par le texte.

Pour résumer :

- L'article 4 des avenants catégoriels, du 19 novembre 2019, a une rédaction commune pour toutes les catégories socio-professionnelles. Il n'y a donc aucune différence de traitement entre les Ouvriers-Employés, les Techniciens-Agents de Maîtrise et les Cadres sur le thème couvert par ledit article ;

- Cet article 4 fait une distinction selon l'ancienneté du salarié :

m les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un arrêt de travail ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, verront leur salaire complété par l'employeur, à hauteur de 75 % de leur salaire de référence, et ce à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail, sous déduction des prestations et indemnités citées par l'article 4 des avenants catégoriels du 19 novembre 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, tiers responsables) ;

m les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté verront leur salaire maintenu à 100 % dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail, sans délai de carence, sous déduction, le cas échéant, des prestations et indemnités citées par l'article 4 des avenants catégoriels du 19 novembre 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, tiers responsables).

Cet avis est rendu à l'unanimité des présents.

Conformément à l'article 3.3 de l'accord relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 12 septembre 2018, lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la Convention Collective.

En outre, cet avis rendu est envoyé par courrier aux fédérations nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales.

Constatant que l'ordre du jour est épuisé, la Présidente de la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation, lève la séance à 10 h 35.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 4 septembre 2002

[Étendu par arrêté du 2 juin 2003, JO 14 juin 2003, applicable à compter du 1^{er} octobre 2002]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans une perspective de développement des pratiques de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, au sein des entreprises de l'UNIPHAR afin de leur permettre, d'une part, de maintenir l'adéquation entre les besoins en compétences et les ressources humaines existantes tout en développant leur compétitivité dans un contexte économique et technologique concurrentiel fortement évolutif et, d'autre part, de contribuer à répondre aux aspirations individuelles d'évolution professionnelle formulées par les salariés.

Il s'inscrit dans le prolongement des principes posés par l'accord collectif professionnel du 1^{er} juillet 1999 sur les Classifications et Salaires.

Il est de la responsabilité de l'entreprise de se projeter et de réfléchir sur l'évolution de ses métiers et l'adaptation de ses compétences (changement d'activité économique, évolution des investissements, développement prévisible des marchés et des nouvelles technologies...).

Cette projection sera prise en compte dans la définition du plan de formation.

Le cadre conventionnel, défini ci-après, repose sur la reconnaissance par les parties signataires des principes essentiels suivants en matière d'évolution professionnelle des salariés :

— les entreprises jouent un rôle fondamental dans l'évolution professionnelle de leurs salariés, par l'apport d'informations sur les emplois existants et ceux à pourvoir, par l'aide qu'elles peuvent apporter aux salariés dans la définition et la réalisation de leurs projets d'évolution et par la mise en place de parcours de professionnalisation.

— les salariés jouent également un rôle essentiel dans leur évolution professionnelle ; il leur appartient, à ce titre, de se conduire en véritables acteurs par leur implication, la recherche spontanée d'informations et par leur co-responsabilité en matière de formation.

— la notion d'évolution professionnelle n'a pas une dimension unique qui se réduirait aux seules évolutions verticales des salariés au sein de l'entreprise par suite du changement ou d'une évolution importante du type d'activité confiée. Cette notion recouvre également le développement de la professionnalisation dans l'emploi exercé ainsi que la mobilité transversale qui permet aux salariés d'acquérir, de mettre en œuvre et de développer de nouvelles compétences dans la même filière ou dans une autre filière.

— les actions de formation n'ont pas toutes le même rôle dans les processus d'évolution professionnelle. Certaines d'entre elles n'ont qu'un rôle d'adaptation ou de maintien dans l'emploi alors que d'autres ont pour objet l'acquisition de connaissances et l'augmentation effective des compétences d'un même niveau ou d'un niveau supérieur dans la même filière ou une autre.

L'ensemble de cette démarche doit contribuer à renforcer la place de la politique de l'emploi et des ressources humaines au sein des entreprises, afin que celle-ci s'affirme comme une réelle stratégie.

Chapitre 1

Facteurs d'évolution professionnelle

Article 1

L'évolution professionnelle des salariés relève de plusieurs résultantes : l'évolution de la fonction et le changement d'emploi.

a)

Évolution de la fonction

Lorsque la fonction évolue, celle-ci doit être recotée.

— La nouvelle pesée peut aboutir au même niveau de classification. Cependant, le salarié ayant acquis de nouvelles compétences, complétées ou non par une action de formation, a bénéficié d'une évolution professionnelle.

— Si l'évolution de la fonction suivie d'une cotation génère un changement de niveau, il y a une évolution professionnelle.

b)

Changement d'emploi

Le changement d'emploi, dans la mesure où il génère l'acquisition de compétences nouvelles, engendre une évolution professionnelle, que la nouvelle fonction corresponde à un niveau de classification supérieur ou non.

Article 2

À titre individuel, les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles reconnues, quel qu'en soit le mode d'acquisition (formation initiale ou continue, formation réalisée dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre du congé individuel de formation, compétences acquises au titre de l'élargissement des activités confiées, de l'exercice de nouvelles activités,...) le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir les compétences recherchées par l'entreprise dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Ces évolutions professionnelles pourront éventuellement donner lieu à une progression en terme de salaire ou de classification.

Sur un plan collectif, pour réaliser l'adéquation entre les compétences nécessaires à son fonctionnement et les compétences dont elle dispose à un moment donné, l'entreprise utilisera différents moyens tels que l'élargissement des activités confiées, l'attribution de nouvelles activités, la modification de l'organisation du travail, la formation liée à un dispositif d'orientation préalable et d'évolution prévisible, le recrutement...

Chapitre 2

Modalités d'évolution professionnelle

Article 3

Mise en place d'entretiens individuels

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés, il appartient aux entreprises de mettre en place des entretiens permettant d'évaluer régulièrement le travail de leurs collaborateurs.

Ces entretiens, conduits par la hiérarchie, doivent avoir lieu à l'initiative soit du salarié soit de l'employeur, une fois par an. Ils ont en particulier pour objet de faire le bilan et d'échanger sur les performances individuelles des collaborateurs. Ils contribuent à anticiper l'évolution professionnelle du salarié.

Ces entretiens ont également pour finalité d'apprécier les compétences nouvelles que les salariés ont acquises et mettent en œuvre pour répondre aux besoins de leur poste, du fait notamment d'actions de formation, d'activités nouvelles ou du développement d'expériences professionnelles ou non y compris les connaissances ou compétences validées lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres.

Ces entretiens permettent également d'identifier et de définir les compétences nouvelles et/ou complémentaires à acquérir ou à perfectionner en vue de l'évolution professionnelle future du salarié pour répondre aux besoins du poste ou de l'entreprise.

Ces entretiens seront également l'occasion pour les salariés de s'exprimer sur le contenu de leur travail et de faire connaître leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens, les salariés devront être prévenus de la date de l'entretien au moins une semaine avant et disposer du support d'entretien afin de leur permettre de s'y préparer ; ils seront, de cette façon, informés sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entreprise mettra en œuvre les moyens nécessaires de formation afin de favoriser la mise en place des entretiens.

La grille d'entretien, remplie à l'issue de l'entretien par le hiérarchique, sera proposée au collaborateur pour avis avant signature. En cas de désaccord sur le contenu de ce document, le collaborateur a la possibilité de solliciter un entretien auprès du hiérarchique de 2^{ème} niveau.

Les entreprises pourront envisager, pour ce second entretien, la possibilité pour les salariés d'être accompagnés par un représentant du personnel.

(Un canevas d'entretien est proposé en annexe.)

Article 4

Projet individuel d'évolution professionnelle

Le salarié pourra solliciter tous les 5 ans un entretien d'évolution professionnelle. Cet entretien devra se dérouler dans un délai maximum de 3 mois suivant sa demande. Il répond à la volonté des parties signataires de permettre au salarié de faire le point au cours de sa carrière avec les personnes compétentes de l'entreprise sur ses acquis professionnels, en vue de l'aider à préparer un projet d'évolution professionnelle tenant compte de ses aspirations, de ses capacités et des possibilités et besoins de l'entreprise.

Ce projet permettra au salarié d'évoluer progressivement au sein de son niveau de classification, voire de changer de niveau. Les capacités, la motivation et l'implication du salarié sont des éléments essentiels dans la mise en œuvre d'un projet individuel d'évolution professionnelle.

Si le principe d'une évolution professionnelle était acquis à court ou moyen terme, le salarié étudiera avec son employeur la nature des moyens à mettre en œuvre pour la réalisation de son projet. Ceux-ci pourront, le cas échéant, impliquer la mise en place de parcours individuels de formation.

Article 5

Développer la communication sur les emplois dans les entreprises

La connaissance, par les salariés, des perspectives et possibilités d'emploi au sein de leur filière d'activité ou d'autres filières est une condition essentielle pour leur permettre de construire un projet individuel d'évolution professionnelle.

À cette fin, chaque salarié pourra avoir connaissance de la filière professionnelle dont relève sa fonction, ainsi que les principales fonctions existantes au sein de sa filière.

Les entreprises doivent donner aux salariés une information sur les fonctions à pourvoir mettant en évidence les éléments suivants :

- Le descriptif des activités de la fonction à pourvoir,
- Les pré-requis nécessaires pour l'occuper en termes de formation, d'expérience ou d'aptitudes.

Tout candidat pourra, à cette occasion, demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entre-

prise, afin que sa candidature soit étudiée et que lui soient notamment précisées les caractéristiques de l'emploi à pourvoir.

Le candidat sera informé du délai dans lequel sa candidature sera étudiée ainsi que des suites qui y seront données. Afin de limiter les risques d'inadaptation liés aux mutations ou promotions des salariés, l'employeur pourra prévoir une période probatoire, durant laquelle les moyens nécessaires à l'aboutissement de la mutation ou de la promotion seront mis en œuvre.

Si la période probatoire ne s'avérait pas concluante, le salarié serait réintégré de plein droit dans son emploi antérieur.

Article 6

Favoriser la diversification des parcours professionnels

Afin de faciliter la diversification des parcours professionnels des salariés et de leur apporter ainsi une réponse à des souhaits d'évolution personnels, les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à rechercher les proximités de compétences requises existant entre des activités relevant de différentes filières professionnelles.

Cette recherche doit également permettre aux entreprises d'envisager des réponses nouvelles aux désirs d'évolution exprimés par certains de leurs salariés qui auraient peu de perspectives au sein de leur filière professionnelle.

Article 7

Optimiser la place de la formation dans les processus d'évolution professionnelle

La formation professionnelle est un moyen pour l'entreprise de préparer les salariés aux évolutions de compétences liées aux objectifs ou aux contraintes (évolution des investissements, changements organisationnels, technologiques,...), qui auront été anticipés par l'entreprise.

Pour information, les parties signataires rappellent, ci-après, les moyens destinés à faciliter ce processus :

- Au cours de l'entretien individuel, il sera procédé à un recensement des actions de formation suivies au cours de l'année,
- Lors de ce même entretien, seront appréciées les compétences acquises du fait de ces formations et sera favorisée la mise en pratique de ces compétences dans les situations de travail,
- Création, pour chaque salarié, d'un outil de suivi de formation recensant tout au long de sa carrière dans l'entreprise, les actions de formations internes et externes,
- Développement d'une responsabilité conjointe du salarié et de l'entreprise (coinvestissement dédit-formation),
- Favoriser la mise en place de CQP adaptés aux besoins de la Branche, au sein de la CPNEIS, permettant la reconnaissance des formations professionnelles qualifiantes utiles dans la profession,
- Identification des formations à mettre en œuvre, dans le cadre des besoins d'évolution des entreprises, au regard des aptitudes individuelles des salariés,
- Incitation aux entreprises à prendre en compte l'évolution des qualifications individuelles des salariés, en leur donnant, d'une part, la possibilité d'assurer certaines missions de formation, d'accueil de stagiaires, de compagnonnage et de tutorat, et d'autre part, en faisant évoluer l'organisation afin que les situations professionnelles favorisent l'apprentissage et/ou l'approfondissement des compétences,
- Favoriser l'accession à la formation qualifiante et aux moyens offerts par le congé individuel de formation.
- Lors de la mise en œuvre de projet d'introduction de nouvelles technologies, les entreprises porteront une attention toute particulière aux personnes qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés particulières. Elles rechercheront des solutions appropriées - notamment de formation - permettant leur adaptation.

Article 8

Le coinvestissement pour certaines actions de formation visant le maintien de l'employabilité des salariés

Conformément à l'article 17 de la loi du 19 janvier 2000 et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article précise les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient mises en œuvre à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Les actions de formation visées sont celles ayant pour objet le développement des compétences du salarié, distinctes des simples actions d'adaptation à l'emploi qu'il occupe. Il s'agit plus particulièrement des actions suivantes :

- Les actions de promotion, de reconversion ou de requalification,
- Les actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou un diplôme délivré par l'Etat ou sanctionnées par un certificat défini par la CPNEIS.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées

hors du temps de travail effectif dans la limite de 200 heures de formation par an.

Les dépenses exposées pour la réalisation de ces actions de formation peuvent être imputables au titre du plan de formation, sur l'obligation de participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle, ainsi qu'au titre du capital de temps de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La partie de la formation effectuée hors du temps de travail effectif ne donne pas lieu à rémunération, sauf disposition contraire.

Article 9

Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement et de conduite d'entretiens

Les salariés ayant des responsabilités d'encadrement et de conduite d'entretiens jouent un rôle fondamental dans les processus d'évolution professionnelle de leurs collaborateurs, par l'information qu'ils peuvent leur donner sur les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise, le rôle qu'ils jouent dans l'identification et la mise en œuvre de parcours de professionnalisation, l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs, l'aide qu'ils peuvent apporter dans l'élaboration des projets individuels d'évolution professionnelle ainsi que la transformation de l'organisation du travail. Ils ont également un rôle essentiel en matière de formation professionnelle de leurs collaborateurs, notamment en ce qui concerne l'évaluation des compétences à acquérir puis acquises en formation et la bonne mise en œuvre de ces compétences.

Les entreprises seront attentives à la bonne préparation de ces salariés à l'exercice de leurs responsabilités ; elles prendront en compte ces différents éléments lors de l'évaluation régulière du travail de ces collaborateurs.

Chapitre 3

Dispositions spécifiques pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'évolution professionnelle au sens de l'article 1

Article 10

Création d'un capital individuel formation de développement professionnel

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, un capital individuel formation de développement professionnel est instauré en faveur des salariés qui n'auraient pas eu d'évolution professionnelle, au sens de l'article 1^{er} du présent accord et de la définition figurant ci-dessous, au sein de leur entreprise pendant une période de 5 ans afin de les aider à réaliser un projet individuel réaliste d'évolution professionnelle.

Les entreprises auront la possibilité d'améliorer ce délai par voie d'accord.

Sont concernés les salariés qui depuis 5 ans n'ont, ni suivi de formations, ni acquis de nouvelles connaissances, ni de nouvelles compétences, ni changé de fonction, ni de niveau ni connu d'évolution de fonction dans la classification issue de l'accord collectif du 1^{er} juillet 1999.

Les salariés remplissant les conditions énoncées par le présent article et désireux de bénéficier de ces dispositions en feront la demande écrite auprès de leur employeur. La durée maximale de ce capital pourra atteindre 200 heures par salarié bénéficiaire. Le capital peut être abondé par le salarié dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, notamment par le biais du Capital Temps de Formation.

L'ensemble des sommes allouées chaque année à ce capital individuel formation de développement professionnel sera pris sur le budget de formation dans la limite de 20 % du budget légal de formation. Ce plafond pourra être amélioré par accord d'entreprise.

Son utilisation est consacrée à la réalisation d'un projet individuel de formation susceptible de déboucher sur des perspectives d'emploi à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise. La formation devra débiter dans un délai maximum de douze mois à partir de la demande.

L'élaboration de ce projet, réalisée avec l'aide de la hiérarchie et des services compétents de l'entreprise, pourra impliquer la mise en œuvre de processus d'orientation préalable dans le cadre des dispositifs légaux existants.

Les entreprises détermineront, avec les salariés bénéficiaires, la ou les périodes d'utilisation de ce capital, de façon à ne pas apporter de gêne à l'organisation du travail, la co-responsabilité éventuelle du salarié dans ces actions, ainsi que les suites apportées, à l'issue de la formation, en terme d'activités confiées.

Pendant la durée d'utilisation du capital, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle brute : salaire de base, avantage en nature ainsi que les éventuelles primes (celles qui présentent un caractère de généralité, de constance et de fixité) et il conserve sa protection sociale antérieure.

Cette période est assimilée, au regard de l'ancienneté et de la législation sur les congés payés à une période de tra-

vail effectif.

La formation réalisée dans le cadre du capital individuel formation de développement professionnel constitue, pour les bénéficiaires, une nouvelle chance et une opportunité d'accroître leur qualification.

À cette fin, la nature et l'étendue des connaissances acquises par les salariés dans le cadre de ces dispositions devront être précisées dans une attestation de suivi de formation, accompagnée le cas échéant de la mention du diplôme obtenu et joint au dossier du salarié.

Les salariés pourront ainsi faire état de leurs acquis de formation auprès de leur employeur, notamment dans le cadre de la réponse aux offres d'emploi dont ils pourront avoir connaissance, en application des dispositions de l'article 5 du présent accord. Les entreprises s'engageront à analyser en priorité leurs candidatures sur des fonctions à pourvoir en interne.

Si l'acquisition de nouvelles compétences, requises pour le poste, est de nature à influencer de façon significative la tenue du poste, l'entreprise examinera la possibilité d'une évolution de rémunération.

Chapitre 4

Développer une nouvelle concertation sociale au niveau de la branche et de l'entreprise

Le présent accord pose les bases d'une nouvelle concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle des salariés.

Il rappelle également les bases de concertation sociale prévues par l'accord Classifications et Salaires en matière de suivi de l'application dudit accord.

Cette concertation est réalisée aux niveaux, complémentaires l'un de l'autre, que sont la branche et l'entreprise.

Article 11

Concertation au niveau de la Branche

Les parties signataires s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, elles :

- définiront les axes et priorités de la formation à l'UNIPHAR, prenant en compte la diversité des entreprises de la branche.
- exprimeront les besoins de la Branche au sein de la Commission de l'Emploi de la CPNEIS, afin de faciliter la reconnaissance des qualifications utiles dans la profession, donnant lieu à la délivrance de certificats de qualification professionnelle. La liste de ces qualifications sera régulièrement mise à jour, au regard notamment des évolutions du contenu des emplois et des exigences de compétences s'y rapportant.

Article 12

Concertation au niveau de l'entreprise et de(s) établissement(s)

- Il appartient aux entreprises de mettre en place une politique de concertation permettant, à leur niveau et au niveau de(s) établissement(s), d'anticiper, d'accompagner et de favoriser l'évolution professionnelle de leurs salariés,
- Les entreprises communiqueront aux institutions représentatives concernées (D.P. ou C.E. ou commission de formation) les informations transmises par l'UNIPHAR relatives aux axes et priorités de la formation professionnelle définis par la Branche.

Les entreprises de plus de 50 salariés engageront chaque année une concertation avec les institutions représentatives du personnel existantes afin de définir les grandes orientations à 3 ans de leur politique de formation. Les plans de formation successifs favoriseront la continuité et la cohérence des actions de formation d'une année à l'autre.

En application des principes d'évolution professionnelle posés par le présent accord, les directions d'entreprises et les représentants du personnel se réuniront une fois par an en vue d'assurer le suivi régulier de l'évolution globale des emplois et des qualifications. Les directions d'entreprises communiqueront à l'occasion du rapport annuel au comité d'entreprise, des informations sur le nombre de salariés bénéficiaires du capital individuel formation de développement professionnel et sur les projets individuels d'évolution professionnelle.

Chapitre 5

Application et suivi

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant sa signature.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15

Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à la condition d'observer les règles définies à l'article 40 de la convention collective nationale «Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire».

Article 16

Extension

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Article 17

Formalités

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Annexe

Canevas du support d'entretien individuel

Afin d'accompagner la mise en place de l'entretien individuel prévu à l'article 3 du présent accord, il est proposé un canevas de support d'entretien individuel.

Ce document, sans valeur conventionnelle ou juridique, propose une liste non exhaustive d'éléments permettant à la fois l'évaluation professionnelle des collaborateurs et l'expression de leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Parmi les éléments suivants, les entreprises reprendront ceux nécessaires à l'évaluation de leurs collaborateurs.

État civil
⇒ État civil du collaborateur. ⇒ Date d'entrée dans l'entreprise. ⇒ Date de prise de la fonction actuellement occupée.
Évaluation des compétences Commenter sur la base de faits concrets
Il s'agit d'apprécier : ⇒ Le savoir, ⇒ Le savoir-faire, ⇒ Le savoir être. Cette évaluation pourra être effectuée notamment à l'aide des critères suivants : - Respect des règles - Initiative - Esprit d'équipe - Adaptabilité au poste

- Communication
- Productivité
- Jugement
- Encadrement et management
Bilan de la période écoulée
⇒ Bilan des formations suivies depuis le précédent entretien.
⇒ Commentaires de la hiérarchie.
⇒ Commentaires du collaborateur.
Prévisionnel
⇒ Prévisionnel de l'année à venir.
Plan de développement
⇒ Action de formation (savoir et savoir-faire).
⇒ Action de développement (savoir être).
⇒ Évolution envisagée.
Synthèse et conclusion de l'entretien
⇒ Synthèse.
⇒ Commentaires et signature de la hiérarchie.
⇒ Commentaires et signature du collaborateur.
⇒ Le cas échéant : commentaire et signature du N + 2.

Accord du 11 mai 2017

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 12 juill. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC CHIMIE.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche du 4 septembre 2002 et transpose les différentes évolutions légales qui ont façonnés la GPEC : négociation triennale pour les entreprises de plus de 300 salariés⁽¹⁾ ; Conseil et accompagnement GPEC de la part des OPCA

⁽¹⁾ Loi du 18 janvier 2005 relative à la programmation de la cohésion sociale

⁽²⁾ ; Articulation du plan de formation de l'entreprise avec la GPEC

⁽²⁾ Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009

⁽³⁾ ; consultation annuelle qui inclut la GPEC et les orientations sur la formation professionnelle

⁽³⁾ Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

⁽⁴⁾ .

⁽⁴⁾ Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015

Toutefois, le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celles-ci.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont articulé et associé, depuis 2002, des dispositifs conventionnels (Certificats de qualification professionnelle⁽⁵⁾) ; des instances paritaires (CPNEIS

⁽⁵⁾ *Accord d'adhésion vétérinaire à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle de la branche de l'industrie pharmaceutique*

⁽⁶⁾ ; observatoire paritaire des métiers et des qualifications

⁽⁶⁾ *Accord collectif du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS*

⁽⁷⁾ ; OPCA de branche

⁽⁷⁾ *Accord collectif du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles*

⁽⁸⁾ et des mesures conventionnelles (contrat de génération

⁽⁸⁾ *Accord collectif du 4 juillet 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010*

⁽⁹⁾ ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

⁽⁹⁾ *Accord collectif du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération*

⁽¹⁰⁾ ; la formation professionnelle tout au long de la vie

⁽¹⁰⁾ *Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

⁽¹¹⁾ qui participent à la gestion des emplois et des compétences au sein de la branche.

⁽¹¹⁾ *Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie*

La GPEC vise, ainsi pour l'entreprise, à anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelle, la transformation des métiers, et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

C'est une démarche gestionnaire, anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise, ayant pour objectif de mieux prévoir les compétences dont l'entreprise a besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions constituant un enjeu majeur.

Plus concrètement, il s'agit d'un processus opérationnel qui participe à la gestion des ressources humaines et, qui a pour objectif :

- de prévoir et d'accompagner le changement ;
- d'anticiper l'évolution des emplois ;
- d'adapter les compétences à l'activité ;
- de sécuriser les parcours professionnels.

Et ainsi d'engager des politiques de formation, d'évolution et de mobilité professionnelle, de recrutement et de déploiement des emplois et des compétences.

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

C'est aussi par le développement de la responsabilité sociétale que le dialogue social peut être favorisé et amélioré, et ce, par la mise en œuvre par exemple de politiques spécifiques contre toute forme de discrimination, ou par des mesures de prévention pour pallier les risques professionnels. Les différentes étapes de la démarche GPEC s'appuient, après un diagnostic établi avec les instances représentatives du personnel, sur des mesures et ressources opérationnelles liées à la gestion des ressources humaines sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs poursuivis par l'accord relatif au contrat de génération car ce dernier et la GPEC participent à une même philosophie qui amène les entreprises à construire des politiques d'emplois actives et orientées vers tous les âges.

Le présent accord vise, en conséquence, à :

- renforcer l'information stratégique auprès des partenaires sociaux pour anticiper les évolutions ;
- renforcer l'information-consultation sur les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications dans un esprit d'analyse et d'échange ;
- favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique ;
- donner un cadre dynamique à l'accord relatif à la formation professionnelle.

L'articulation de ces quatre volets doit permettre à l'entreprise de bénéficier d'une démarche GPEC : stratégique, active, associative (appropriation de la démarche par tous les acteurs) et intergénérationnelle.

Article 1

Les acteurs

1.1

Au niveau National et régional

Dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014, une réorganisation des instances a été opérée afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle au niveau national et régional. Cette réforme vise à mieux coordonner les multiples acteurs impliqués dans ces politiques, en dépassant les clivages liés au statut professionnel (salarié ou demandeur d'emploi) ; assurer un meilleur suivi et une évaluation des différents dispositifs déployés.

1.1.1

Le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CNEFOP)

Le CNEFOP a pour mission d'organiser, au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination, et l'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie. Il est également consulté sur les différents projets légaux, réglementaires ou conventionnels relevant de son champ. Le conseil est également chargé d'élaborer un rapport annuel, sur l'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles ; sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ; sur les politiques et la gestion des OPCA et des OCTA ; sur les démarches qualité entreprises dans le champ de la formation professionnelle.

Une déclinaison régionale, au travers des CREFOP, a été mise en place dans un champ d'action identique à l'instance nationale.

1.1.2

Le Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation professionnelle (COPANEF)

Comme le CNEFOP, le COPANEF traite de manière conjointe les questions de la formation professionnelle et de l'emploi. C'est une instance consultative et décisionnaire sur la définition des orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'élaboration des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) au niveau national et interprofessionnel.

Au même titre que le CNEFOP, une déclinaison régionale (réseau COPAREF) a été établie pour agir dans le même champ d'action qu'au niveau national.

1.2

Au sein de la branche professionnelle

1.2.1

Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter et à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions, de façon à en éviter les conséquences préjudiciables, et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés. Pour cela, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux et études menés par l'observatoire de la branche et les politiques définies par la CPNEIS notamment en matière de formation professionnelle.

1.2.2

La Commission Paritaire Nationale des Entreprises des Industries de Santé (CPNEIS)

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la CPNEIS dans la conduite d'une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi au sein des industries de santé et de la branche professionnelle, en particulier. La CPNEIS est tenue d'apporter des réponses et des moyens à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences. Dans le cadre de ses attributions, définies dans l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEIS s'attache à mener une politique de formation qui améliore la lisibilité et l'efficacité pour favoriser l'accès à la formation professionnelle.

1.2.3

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles, créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012, a pour mission d'assurer une veille prospective de révolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire vise à acquérir et à développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications au sein de la branche. Il veille et étudie l'évolution des activités de la branche et des emplois qui y sont attachés afin d'anticiper leurs transformations grâce à une politique de formation professionnelle adaptée.

Afin de faire bénéficier d'une connaissance et d'une analyse partagée, il s'attache à développer des ressources destinées et mises à disposition de tous les acteurs définis dans ce présent article.

La cartographie des métiers représente pour les entreprises de la branche une première étape de travail pour construire par exemple des passerelles métiers.

1.2.4

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

L'OPCA de la branche participe, au travers de ses missions définies dans l'accord collectif de branche du 2 avril 2015, à l'accompagnement des entreprises de la branche dans le cadre ou dans la mise en place de leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il contribue ainsi à mettre en place la formation professionnelle au service de la GPEC en facilitant la mise en œuvre des leviers (modes d'accès, dispositifs et moyens) inhérents à la formation professionnelle.

D'autre part, les entreprises de la branche peuvent bénéficier des services (Sélection DEFI formations, Diagnostic et accompagnement RH) et des ressources de l'OPCA de branche pour initier, développer ou optimiser leur gestion des ressources humaines.

En outre, les salariés de la branche peuvent retrouver toutes les informations utiles pour se former et s'orienter au travers de la formation professionnelle sur le site internet de l'OPCA de branche : www.opcadeni.fr

1.3

Au sein de l'entreprise

La démarche GPEC associe tous les niveaux d'acteurs au sein de l'entreprise avec des rôles bien spécifiques pour chacun d'entre eux.

Cette association d'acteurs et de relais en interne est une des clés de la réussite d'une démarche GPEC.

Les acteurs internes identifiés sont :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel, membres du CE ou, à défaut, DP ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- les salariés ayant des fonctions d'encadrement ;
- tous les salariés.

Article 2

Les ressources mises à disposition des acteurs par l'observatoire des métiers de la branche

Au travers des enjeux et missions développés à l'article 1.2.3, l'observatoire est amené à éclairer les politiques d'emploi et de la négociation au sein de la branche, initier le développement d'une connaissance partagée des acteurs de la branche, conseiller et accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans ses industries.

Les ressources, qui découlent des travaux et études menés par l'observatoire, sont mises à disposition via le site internet : www.observatoire-fc2pv.fr

2.1

La cartographie des métiers et les brochures passerelles métiers

Ces ressources ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble et intégrale des métiers représentés dans la branche professionnelle, de démontrer la diversité et les caractéristiques de ces derniers. Elles aident à disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et identifier les compétences exigées pour leurs exercices.

Les dispositifs ont pour vocation de s'inscrire comme des ressources de référence dans le cadre de 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. La cartographie des métiers est visible via le lien : opmq.profiler-rh.com

2.2

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) inter-branches (CQPI)

Depuis décembre 2012, la branche professionnelle développe et propose auprès des acteurs de la branche les certificats de qualification professionnelle. Elle considère ce dispositif comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

À travers une politique d'abondement ciblée sur ce dispositif, elle a désigné, dans l'accord collectif du 2 avril 2015, comme prioritaire les actions de formation amenant à l'obtention des CQP et des CQP inter-branches (CQPI).

2.3

Cartographie de l'offre de formation

Dans la continuité de la mise en œuvre de la cartographie des métiers, la branche professionnelle, à travers l'observatoire, souhaite développer la connaissance des acteurs sur l'offre de formation existante et l'accessibilité aux métiers de la branche professionnelle.

Pour cela, elle met, dès à présent, à disposition des acteurs de la branche, un site intitulé «l'Institut des Métiers et des Formations des Industries de Santé (IMFIS)» qui est destiné, à apporter une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation initiale et continue pour l'ensemble de la filière et, à accompagner les acteurs autour de la formation professionnalisante et diplômante.

Au-delà de l'aspect professionnalisant et diplômant de la cartographie IMFIS, les parties prenantes de l'observatoire mesurent l'intérêt de disposer d'une lisibilité sur les formations professionnelles certifiantes et qualifiantes correspondantes aux besoins spécifiques des métiers de la branche.

2.4

Les études de l'observatoire

L'observatoire programme et mène des études qui ont pour objectif de veiller à l'évolution des métiers, des effectifs, des carrières et des compétences.

Les parties signataires soulignent l'importance de développer des études quantitatives et qualitatives pour apporter une connaissance partagée auprès de ses acteurs et identifier les évolutions à venir sur les métiers et qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les études ainsi réalisées faciliteront le développement de l'information et l'accompagnement des acteurs de la branche professionnelle dans le cadre de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (analyse des métiers, évolutions possibles, passerelles emploi...).

À l'appui de ce contexte, les parties signataires, en lien avec l'observatoire de la branche, soulèvent l'opportunité de mettre en œuvre un tableau de bord social présentant les données sociales inhérentes à la branche professionnelle.

Article 3

La démarche GPEC en entreprise

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la démarche GPEC vise à définir un diagnostic des effectifs, des emplois et des compétences afin de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement. Ceci, dans le but, d'anticiper, d'adapter, d'organiser et de sécuriser l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises de la branche évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés.

3.1

Diagnostic

La phase de diagnostic complète des métiers et des compétences détenus par les salariés, doit permettre de faire un état des lieux des emplois et des effectifs en s'appuyant sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

La définition du cadre de négociation amène aux partenaires sociaux à définir les impacts à venir sur les emplois, les effectifs et les compétences.

3.1.1

Diagnostic et conseil en ressources humaines dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les parties signataires conscientes de la difficulté, pour les entreprises de moins de 300 salariés, à initier ou développer une véritable démarche GPEC incitent ces dernières à s'orienter vers l'offre de service de l'OPCA de branche. Cette orientation, avec l'appui des dispositifs mis en place par la branche professionnelle, laissera l'opportunité pour les entreprises de s'appuyer sur les services proposés par l'OPCA de branche qui portent notamment sur :

- Le financement d'un diagnostic et accompagnement ressources humaines réalisé par des cabinets référencés ;
- L'information, la sensibilisation et l'accompagnement dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

Les entreprises appartenant à la catégorie TPE-PME ont la possibilité de s'appuyer sur la prestation «conseil en ressources humaines» proposée par les DIRECCTE. Les prestations sont réalisées par un prestataire et cofinancées par l'État.

3.1.2

Information-consultation annuelle obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et ses conséquences

L'information-consultation annuelle sur les orientations stratégiques est consacrée aux orientations stratégiques, défi-

nies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité d'entreprise sera également consulté chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Cette consultation doit aussi prévoir les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent être établies en cohérence avec les grandes orientations *sur 3 ans (termes exclus de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr.)*, de la formation professionnelle dans l'entreprise prévues par un éventuel accord relatif à la GPEC et avec l'accord ou le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Base de Données Economiques et Sociales constitue un support essentiel de la préparation à la consultation et du dialogue.

3.1.3

Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur engage une négociation tous les trois ans, notamment sur la base de l'information-consultation défini à l'article 3.1.1, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant 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 ;
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, organisées dans le cadre d'un accord de mobilité ;
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation (les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation) ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

3.2

Les mesures d'accompagnement à la démarche GPEC

À l'issue du diagnostic, il est important de définir les mesures à mettre en œuvre pour accompagner la démarche GPEC et les modalités de suivi de la démarche.

3.2.1

L'entretien professionnel

Suite à la loi du 5 mars 2014 et comme défini dans l'accord collectif du 2 avril 2015, le salarié doit bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ce temps d'échange est destiné à développer les projets professionnels et les besoins des deux parties que sont l'employeur et le salarié. Entre ces deux années, le salarié a, toutefois, la possibilité de solliciter un entretien avec les ressources humaines, les personnes ayant des fonctions d'encadrement ou toutes autres personnes que le salarié jugera légitime à sa sollicitation.

À cet effet, l'observatoire des métiers de la branche et l'OPCA de branche met à disposition des trames d'entretien professionnel destinées à préparer et conduire l'entretien professionnel. L'OPCA de branche propose en complément des trames existantes, en partenariat avec la branche professionnelle, une formation labellisée destinée à connaître le cadre réglementaire et les enjeux du dispositif. Dans ce cadre, les entreprises doivent informer tous les salariés, et former si besoin, les personnes dédiées à la conduite de l'entretien.

Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif à six ans qui a été introduit par cette même loi, les parties signataires, au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'engagent à mettre à disposition les supports

(guide, grille, trame) pouvant être utilisés par les entreprises, notamment des PME, sur le déroulement de ce bilan.

3.2.2

La formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément essentiel de la démarche GPEC. Elle se présente comme l'élément qualitatif de la démarche GPEC.

L'accord collectif du 2 avril 2015 a défini le cadre de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie au sein de l'entreprise. Il facilite, pour les acteurs de la branche, la prise de connaissance des accès (plan de formation, CPF, CIF), des dispositifs associés (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, bilan de compétences, VAE,...) et des moyens (financiers notamment) mis en œuvre pour développer la formation professionnelle au sein de la branche.

3.2.3

La mobilité professionnelle

Les partenaires sociaux définissent la mobilité comme faisant partie intégrante de la démarche GPEC, et comme un regroupement des mobilités professionnelles.

La mobilité se présente sous diverses formes, elle peut être collective ou individuelle ; elle participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Elle s'inscrit par ailleurs, depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la GPEC pour les entreprises et groupes d'entreprises qui y sont soumis. Dans les autres entreprises, la négociation sur la mobilité doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

La mobilité professionnelle doit pouvoir s'appuyer et être alimentée avec les domaines de la gestion des ressources humaines tels que le recrutement (processus, intégration), la formation professionnelle (la VAE, le bilan de compétences) et la communication (communication interne, sur les emplois).

Afin d'apporter un support à la mobilité, lors d'une mobilité identifiée, les entreprises doivent formaliser le parcours de mobilité (étape, planning, moyen).

3.2.4

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle.

Il a pour but de faciliter l'identification, pour le salarié, de ses aptitudes ou de ses compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- Par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- Par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- Par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- Par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- L'APEC, pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- Les Missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- Les FONGECIF et OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;
- Les CAP Emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- Des opérateurs régionaux désignés par les régions.

Il comporte trois niveaux de services :

1. L'accueil individualisé
2. Le conseil personnalisé
3. L'accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet

3.2.5

Le Passeport orientation, de formation et des compétences

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

Il a pour objectif de préparer à l'entretien professionnel, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité. Il vise plus globalement à sécuriser les parcours professionnels.

Les parties signataires s'engagent, à travers l'observatoire des métiers de la branche, à proposer un support destiné aux acteurs de la branche.

3.3

Le suivi de la démarche GPEC

L'environnement interne et externe en perpétuelle évolution nous donne à s'interroger de manière constante sur la sécurisation des parcours professionnels, et la GPEC en est un outil. Il est donc nécessaire d'apporter une visibilité sur les emplois et les compétences pour construire et préparer l'avenir.

Il est également primordial de définir des indicateurs et/ou des dispositifs de suivi de la démarche, dans un objectif d'amélioration.

Ce suivi peut prendre appui sur les dispositifs proposés ci-dessous :

Outils	Obligatoire	Facultatif	Objectifs chiffrés à trois ans	Instances/ outils de suivi
Cartographie des métiers	X		100 % des métiers de la branche professionnelle	Observatoire des métiers
Passerelles métiers - emplois	X		100 % des passerelles identifiés pour chaque métier cartographie	Observatoire des métiers
Cartographie de l'offre de formation		X		
Diagnostic et conseil RH		X		
Base de données sociales et économiques (BDES)	X		100 % des entreprises de + de 50 salariés se dotent d'une BDES	Rapport de branche
Orientations à 3 ans de la formation professionnelle	X		100 % des entreprises de + de 300 salariés	Rapport de branche
Entretien professionnel	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de leur entretien périodique	Observatoire des métiers / rapport de branche
Etat des lieux récapitulatif à 6 ans	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de l'état des lieux à 6 ans	Observatoire des métiers / rapport de branche
Parcours de mobilité individuel		X		
Passeport orientation, formation et compétences		X		

Article 4

Politique de branche favorisant la gestion des emplois et des compétences

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique de GPEC au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Ceci suppose de participer à une politique volontariste en matière d'insertion durable de jeunes dans l'emploi, de maintien en emploi des seniors, de transmission de compétences dans l'entreprise. Ces dispositions étant en lien avec la politique que poursuit la branche professionnelle dans le cadre du contrat de génération.

Les parties signataires veillent à favoriser le développement de l'alternance et la mixité des métiers au travers de la gestion des carrières. Ils rappellent, dans ce cadre, leur attachement à développer et à renforcer l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises.

4.1

Insertion durable des jeunes

Les parties signataires rappellent qu'en 2011 lors de la réalisation du diagnostic préalable, les jeunes de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche.

Par la conclusion de l'accord relatif au contrat de génération, les parties signataires se donnaient pour objectif d'arriver à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Les parties signataires s'engagent, à l'appui du contrat de génération, à renforcer cette politique pour se fixer, un taux de recrutement en CDI, des jeunes âgés de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés, d'une moyenne annuelle de 2 recrutements minimum sur 10.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les modalités de développement de l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes et d'autre part, à développer l'alternance et les conditions de recours aux stages.

À cet effet, la branche professionnelle organise des forums dédiés à l'insertion des alternants des industries de santé. L'organisation de ces événements a pour objectif de mettre en relation les entreprises de notre branche, et plus globalement du périmètre des industries de santé, et les alternants formés aux métiers de nos industries. Ces forums constituent une opportunité pour nos entreprises de recruter des profils formés et expérimentés, constituer un vivier de candidats potentiels et de développer son réseau territorial.

Les parties signataires soulignent l'importance, pour la branche professionnelle, de travailler en partenariat avec les missions locales, les cap-emploi, les centres d'information et d'orientation et autres services d'orientation afin d'accompagner et orienter les jeunes sans ou avec peu de qualification.

Elles précisent, dans ce même objectif, l'intérêt pour les entreprises de recourir aux dispositifs existants qui facilitent l'embauche des jeunes et notamment les jeunes sans qualification : le Contrat Unique d'Insertion (CUI), le CIE-star-ter, l'action de formation préalable au recrutement (l'AFPR), la préparation opérationnelle à l'emploi (la POE).

4.2

Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

De par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires s'étaient engagées à agir sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Ainsi, les parties signataires, à l'appui du contrat de génération, s'engagent à renforcer leurs efforts afin d'arriver à une part des recrutements en CDI et CDD, des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, de 5 % minimum.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, l'objectif est de maintenir, à l'issue d'une durée de trois ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, à minima dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à définir, dans le cadre du contrat de génération, les conditions favorables à :

- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle ;
- développement du nombre d'actions de formation à destination des salariés âgés ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

4.3

La transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et assure la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Afin de développer la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle en entreprise, les parties signataires rappellent l'importance du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage au sein des entreprises. Cela englobe l'apprentissage croisé entre les seniors et les juniors. Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allègement du temps de travail, fiches de poste).

Les entreprises sont invitées à valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

4.4

Le développement de l'alternance

Les parties signataires soulignent que les formations en alternance constituent un levier pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement.

Elles constatent que l'alternance regroupant les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les CIFRE (Convention Industrielles de Formation par la Recherche) facilitent l'accès aux divers niveaux de qualification existants au sein de la branche et considèrent en conséquence que cette voie doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes.

Au-delà des éléments développés dans l'accord collectif du 2 avril 2015 sur les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, il est rappelé que la branche professionnelle, les industries chimiques, de la plasturgie et du médicament ont décidé de s'unir afin d'habiller l'OPCA de branche en tant que OCTA depuis le 1^{er} janvier 2016.

Depuis trois ans, la branche professionnelle participe activement à l'information et à la promotion des métiers et compétences nécessaires au sein des entreprises de la branche.

Par le versement de la taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche, les entreprises participent activement à la réalisation de 3 objectifs majeurs :

- Développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- Valoriser les métiers de nos secteurs dans le système éducatif pour faciliter l'orientation professionnelle des jeunes ;
- Optimiser l'utilisation de la taxe d'apprentissage en faveur des écoles répondant aux besoins de nos structures, notamment les centres de formation d'apprentis.

Les partenaires sociaux de la branche, à travers l'observatoire de la branche, s'attachent aussi à faire connaître et promouvoir les CIFRE au sein des entreprises. Dispositif qui concourt au développement de la recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français à travers l'accueil d'un doctorant. Le Ministère chargé de la recherche a confié à l'ANRT (Association Nationale de la Recherche et Technologie) la mise en œuvre du dispositif CIFRE.

4.5

La mixité des métiers dans la gestion des carrières

À travers cet accord et à l'appui de l'accord collectif relatif à l'égalité des femmes et des hommes du 2 avril 2015, les parties signataires rappellent l'importance de garantir la parité dans la gestion des carrières et plus précisément, au travers :

- des embauches ;
- de la formation professionnelle continue ;
- de la promotion ;
- des classifications et les qualifications ;
- de la mobilité.

4-6

Développement des partenariats régionaux

Dans le but de développer une GPEC à l'échelle territoriale, de pérenniser les actions développées dans le cadre de l'ADEC Industries de Santé, la branche professionnelle affirme sa volonté de constituer un espace de concertation entre pouvoirs publics et branches professionnelles afin de tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Ces espaces cibleront des bassins d'emploi stratégiques qui se traduiront notamment par des Contrats d'Objectifs Territoriaux, qui ont pour objectif de permettre à l'état, aux conseils régionaux et aux branches professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique. L'ambition est également de conclure des contrats avec les branches professionnelles fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle (initiale, continue, insertion des jeunes, travail sur le Handicap, sur les salariés âgés,...) et de l'emploi.

Ces partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux tels que, les instances paritaires régionales, pôle emploi, les pôles de compétitivité.

Ces actions peuvent être développées et financées dans le cadre de l'observatoire de la branche.

Article 5 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail. Dès cette entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et au Contrat de Génération du 19 octobre 2016.

Les parties signataires conviennent de se réunir 36 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord afin d'établir un bilan de son application.

Article 6 **Révision de l'accord**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 7 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 8 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 9 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction des relations du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Temps partiel **Accord du 24 novembre 2015**

[Étendu par arr. 26 juin 2017, JO, 1^{er} juill., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC CHIMIE.

Mod. par Avenant n° 1, 24 mars 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textile Énergie CFTC.

Préambule

Suite à loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires ont estimé nécessaire d'encadrer les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour certaines entreprises de la branche d'y recourir. Bien que n'atteignant pas un tiers de ses effectifs occupé à temps partiel, la branche a souhaité fixer par le présent accord les règles relatives au recours à temps partiel.

Le rapport annuel de branche de l'année 2014, établi sur les données 2013, indique que 8,92 % des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse, par rapport aux années 2011 et 2012.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche et des besoins spécifiques des entreprises de la branche, certaines entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. Le temps partiel peut aussi avoir pour source une demande des salariés. On parle alors de temps partiel «choisi». Ce temps partiel «choisi» doit être examiné en priorité.

Les parties signataires rappellent leur attachement au strict respect du principe de non discrimination. Un salarié en travail à temps partiel ne doit en aucun cas subir de discrimination du fait de cette organisation et ses évolutions de carrière doivent être envisagées comme pour les salariés à temps plein.

Enfin, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

En dehors des dispositions renvoyant à une notion d'heures les salariés au forfait annuel en jours réduit sont concernés par les dispositions du présent accord.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, relevant de la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produit à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Les parties signataires invitent les entreprises à décliner et à améliorer par la négociation les principes et les modalités fixés par le présent accord.

Article 2

Modalité de mise en place du temps partiel

Les parties signataires rappellent que la mise en place du travail à temps partiel nécessite un avenant au contrat de travail.

Article 2.1

Le temps partiel choisi

Le temps partiel doit prioritairement être un temps partiel «choisi».

En effet, le temps partiel doit être une réponse aux attentes et besoins des salariés qui expriment le souhait de trouver un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Dans le cadre du temps partiel choisi, la demande du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur trois mois

au minimum avant le démarrage souhaité. L'employeur devra apporter une réponse motivée dans un délai d'un mois et, en cas d'accord, préciser la date de départ du travail à temps partiel, celui-ci ne pouvant démarrer moins de 3 mois après la demande.

Une dérogation peut être apportée à ce délai minimum de trois mois lorsque les deux parties sont d'accord sur les délais de mise en œuvre suite à la demande claire et non équivoque du salarié d'une mise en œuvre dans un délai plus court.

En outre, en accord avec l'employeur, un salarié qui souhaiterait, suite à sa demande, faire une période de travail à temps partiel à titre d'essai, peut également commencer le temps partiel avant le délai de 3 mois minimum, en se gardant la possibilité de se rétracter avant le terme de ce délai.

Cette possibilité doit être manifestée de manière claire et non équivoque et être mentionnée par écrit afin de rappeler les délais de cette période de temps partiel à titre d'essai et les délais de rétractation.

Article 2.2

Temps partiel sur proposition de l'employeur

Bien que les parties signataires manifestent la volonté de favoriser le développement du temps partiel à la demande des salariés, le temps partiel peut aussi être proposé par l'employeur.

Dans ce cas l'employeur doit en faire la proposition au salarié par écrit et lui laisser un délai de réflexion d'un mois. L'employeur devra, en même temps que la proposition, préciser au salarié la date de mise en œuvre envisagée du temps partiel. Cette mise en œuvre ne peut alors intervenir moins de trois mois après la réception par le salarié de la proposition de l'employeur. Ce délai peut être porté à un mois en cas de difficultés économiques et conjoncturelles.

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas imposer un passage à temps partiel au salarié. Son refus d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Toutefois, un licenciement pour motif économique reste possible si la réduction du temps de travail proposée est justifiée par des difficultés économiques.

Article 2.3

Temps partiel à durée déterminée

Au-delà du temps partiel dans le cadre d'un congé parental, il peut y avoir des recours au temps partiel pour une durée déterminée lorsque le salarié en fait la demande pour des raisons personnelles.

La demande devra alors être formalisée dans les conditions et les délais définis à l'article 2.1.

L'avenant au contrat de travail devra précisément stipuler la durée de cet avenant, les possibilités de renouvellement, et indiquer qu'à l'issue de cette durée, le salarié retrouvera son emploi à temps plein. Le salarié qui sera à temps partiel à durée déterminée devra bénéficier de toutes les dispositions du présent accord.

Article 3

Durée minimale du temps partiel

Aux termes de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la durée minimale du travail à temps partiel est de 24 heures par semaine.

Toutefois, il peut être dérogé à cette durée minimale dans les cas suivants :

- dans le cas d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 7 jours ;
- si la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaires émane du salarié pour lui permettre de :
 - faire face à des contraintes personnelles ;
 - accomplir un congé parental ;
 - cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine.

En tout état de cause, le salarié devra manifester sa demande par écrit et la motiver auprès de l'employeur qui apportera une réponse dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, le salarié devra dans ce cas être informé de la possibilité de regrouper ses heures en journées ou demi-journées afin de lui faciliter l'exercice d'une ou d'autres activités. Les parties signataires soulignent que le cumul d'activités ne peut relever que de la volonté du salarié.

Le salarié cumulant plusieurs emplois doit également respecter la durée maximale légale de travail, sous peine de sanctions.

Ces durées doivent être respectées, quels que soient le nombre d'employeurs et la durée du travail de chaque contrat. Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le comité d'entre-

prise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

Article 4 **Journées et horaire de travail des salariés à temps partiel**

Article 4.1 **Dispositions générales**

Les garanties sur les horaires, au bénéfice des salariés à temps partiel, sont les suivantes :

Ces horaires doivent être réguliers afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

Les horaires de travail répartis à l'intérieur de la semaine doivent être réguliers et regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières en respectant scrupuleusement les dispositions définies au contrat de travail ou à l'avenant au contrat de travail, sauf dans les cas de dérogations définis à l'article 4.2.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, le cas échéant, ne devra pas être supérieure à deux heures.

Il est toutefois demandé aux employeurs, lorsque cela est possible et compatible avec l'organisation, de réduire la durée de ces interruptions, tout en respectant les dispositions légales sur les temps de pause, lorsque la demande émane du salarié pour gérer ses horaires afin de faire face à des contraintes personnelles d'organisation.

De plus, la demi-journée ne peut pas être inférieure à deux heures de travail.

Article 4.2 **Dérogations**

Il pourra être dérogé à l'article 4.1 sur proposition de l'employeur et avec l'accord écrit du salarié, dans les cas suivants :

- Travaux urgents (exemple : retard de commande) ;
- Variation temporaire d'activité ;
- Départ en formation du salarié. Dans ce cas, si la durée de la formation dépasse la durée hebdomadaire définie au contrat ou à l'avenant au contrat de travail, il devra être fait application des dispositions relatives aux heures complémentaires.

Pour toute modification, le délai de prévenance est d'une durée minimale de 7 jours.

L'employeur ne doit pas, par ces dérogations, léser les salariés qui auraient un autre emploi à temps partiel rendant difficile toute modification. Dans ce cas le salarié devra apporter la preuve de ses autres activités pour justifier son refus de changement d'horaire.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir.

Article 5 **Les heures complémentaires**

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail, durée ne pouvant être inférieure à 24 heures, sauf dans les cas de dérogation prévus à l'article 3.

Les parties signataires soulignent que le salarié ne peut, ni exiger d'effectuer les heures complémentaires autorisées par la loi, ni refuser de les exécuter lorsque la demande émane de l'employeur. Il doit être informé au moins 7 à l'avance des heures complémentaires à effectuer. À défaut, son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les parties signataires posent comme limite de dépassement du temps de travail des salariés à temps partiel, 1/3 de la durée initiale du contrat.

Les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat et dans cette limite, feront l'objet d'un taux de majoration de 15 % par heure complémentaire qui ne dépassent pas 1/10^{ème} de la durée initiale du contrat.

Ce taux sera porté à 25 % pour les heures au-delà de 1/10^{ème} de la durée initiale et jusqu'à la limite de 1/3 de la durée initiale.

Article 6 **Complément temporaire d'heures**

Mod. par Avenant n° 1, 24 mars 2021, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Chimie Énergie CFDT ;

Fédération Chimie Mines Textile Énergie CFTC.

Complément temporaire d'heures

Il peut être prévu, en accord avec les deux parties, sur proposition du-de la salarié-e ou de l'employeur, la mise en place d'un complément temporaire d'heures.

L'augmentation temporaire de la durée du travail entraînera alors la rédaction d'un avenant au contrat de travail. Le nombre d'avenants est limité à six par salarié-e, et ce tout au long de la relation contractuelle, en dehors des cas de remplacement d'un d'une salarié-e absente nommément désignée.

Dans le cadre de l'avenant de complément temporaire d'heures, et dans la limite des heures fixées, les heures travaillées par le-la salarié-e sont rémunérées au taux normal, sauf accord d'entreprise ou dispositions contractuelles en disposant autrement.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé par avenant constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25 %.

En tout état de cause, l'avenant de complément temporaire d'heures ne pourra prévoir de complément d'heures au-delà de 1/3 de la durée initiale.

Modalités d'accès au complément temporaire d'heures

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du-de la salarié-e d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus.

Les salarié-e-s concerné-e-s peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salarié-e-s à temps partiel volontaires pour effectuer un complément d'heures se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois de même qualification et compétence que l'emploi qu'ils-elles occupent par application de leur contrat de travail.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salarié-e-s potentiellement intéressé-e-s par une augmentation temporaire de leur temps de travail, en établissant un ordre de priorité, et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

Le cas échéant, l'employeur informe annuellement le CSE des critères objectifs de priorisation retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

Le refus du-de la salarié-e d'augmenter sa durée du travail par avenant temporaire n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Article 7

Les garanties de retour à un temps plein

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Dans ce cadre, l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Par ailleurs, les demandes de retour à temps plein des salariés à temps partiel, en cas d'événement familial majeur (divorce, chômage ou décès du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, etc.) ayant une importante répercussion sur les ressources de la famille doivent être examinées en priorité.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail.

Article 9

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord

sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 10 **Révisions et dénonciation**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des parties doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Égalité professionnelle entre hommes et femmes

Accord du 2 avril 2015

[Étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct., applicable pour une durée de trois ans, à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur, à l'accord collectif du 14 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est rédigé comme suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, comme un droit à la mixité professionnelle, comme un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale, d'efficacité économique pour les entreprises, comme un des points de vigilance de la branche dans sa politique d'égalité et ce, dans le cadre de la lutte contre toute forme de discrimination.

Cet accord s'inscrit dans le cadre du décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que tous ses décrets d'application. Cet accord vise aussi à suivre la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le Traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002.

Le présent accord traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs.

L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socio-culturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible

et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- embauche,
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- santé et sécurité au travail.

Article I

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif sans pour autant les exonérer d'un accord ou d'un plan d'action.

Il est rappelé qu'en vertu de la loi en vigueur, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Article II

Les obligations légales de négociations dans l'entreprise

Il est rappelé que pour les entreprises de plus de 300 salariés, quatre domaines d'action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 50 à 299 salariés devront quant à elles en retenir au moins trois.

Ces neuf domaines d'actions sont cités en préambule du présent accord.

Il est également rappelé que la rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord d'entreprise ou, à défaut, le plan d'action.

Par ailleurs, les objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

1

Simplification du cadre de la négociation

Au niveau de l'entreprise, l'égalité entre les femmes et les hommes faisait l'objet de deux négociations annuelles : l'une sur l'égalité professionnelle et l'autre sur l'égalité salariale et la suppression des écarts de rémunération, dans le cadre de la négociation sur les salaires effectifs.

La loi du 4 août 2014 crée une négociation annuelle unique devant porter sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Deux thèmes doivent obligatoirement figurer dans cette négociation :

- le déroulement des carrières ;
- la mixité des emplois.

Cette négociation devra désormais s'appuyer sur les éléments figurant dans les rapports annuels de situation comparée prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du Code du travail, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales de l'article L. 2323-7-2 du Code du travail.

Les parties signataires rappellent que lorsqu'un accord collectif comportant des objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est de 3 ans. (Termes exclus de l'extension par arr. 4 oct. 2016, JO 15 oct.)

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Le non respect de ce principe d'égalité entre les femmes et les hommes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

Les parties signataires du présent accord précisent que ces rapports devront comporter des informations sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés, bien que non visées par la loi au regard de la pénalité, sont dans l'obligation de respecter le droit commun visant à une égalité entre les femmes et les hommes et interdisant toute discrimination, ceci en vertu des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail.

À cette fin, elles sont encouragées à établir un plan d'action en s'inspirant des dispositions du présent accord.

2

Extension du champ du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que du rapport sur la situation économique des entreprises obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés

En vertu de la loi du 4 Août 2014, les rapports cités en titre devront désormais comporter :

- une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière de sécurité et de santé au travail ;
- une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.
- une description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 Août 2014, les entreprises de plus de 50 salariés devront, à compter du 1^{er} décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

Article III

Mesures de nature à garantir la parité dans la gestion des carrières

Il est précisé en préambule que les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le «contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

3.1

La parité lors des embauches

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

De la même manière, le sexe du candidat ne doit être en aucun cas un critère permettant de déterminer sa rémunération.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes. Les entreprises veilleront à ce que les offres d'emploi internes et externes soient non sexuées et présentent une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier, l'embauche des hommes ou des

femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise en sensibilisant les recruteurs (RH, managers) aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les entreprises s'engagent à faire progresser la mixité dans les activités stratégiques et d'encadrement, et à augmenter progressivement le nombre d'embauche de femmes dans les secteurs à fortes présence d'hommes et réciproquement.

Il est nécessaire pour cela de faire un état des lieux du processus de recrutement à travers des indicateurs de suivi. Dans ce cadre, les entreprises devront présenter annuellement aux représentants du personnel, des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

Bien évidemment, les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix,
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

3.2

La parité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salariés comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, et ce, quel que soit le type de formation et que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formations apportés aux salariés soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge.

Cette parité doit être respectée :

- dans la formation, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées) ;
- et dans la formation par apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette parité les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Par ailleurs, il est nécessaire de permettre, par la formation, la création de passerelles entre les métiers où il y a une forte présence d'hommes et les métiers où il y a une forte présence de femmes.

Il est également souligné l'importance du délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence, ceci pour permettre aux salariés de s'organiser.

3.3

La parité dans la promotion

Les parties signataires entendent rappeler le principe d'égalité et de non discrimination pour tous (toutes) les salariés (es).

Elles insistent sur le fait que les promotions se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion. Les employeurs doivent vérifier que les salariés (es), ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise. À cet effet, les parties signataires s'engagent à vérifier l'évolution du nombre de salariés (es) promus (es) par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

3.4

La parité dans les qualifications et les classifications

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent appa-

raître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

À cet égard, les entreprises conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Dans ce cadre, l'entreprise présentera à ses représentants du personnel, une fois par an, un état des lieux de la répartition des femmes et des hommes par niveau de classification.

3.5

La parité dans la mobilité

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Par ailleurs elles sont appelées à :

- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

Article IV Conditions de travail

4.1

Le temps partiel

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi et sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes, ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière. Ce passage à temps partiel devra également systématiser une adaptation des objectifs individuels.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

Si le travail à temps partiel constitue un dispositif possible permettant d'articuler vie professionnelle et vie personnelle, d'autres solutions en matière d'organisation du travail doivent être recherchées pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel.

Les entreprises sont incitées à développer des aménagements d'horaires individuels tant pour les femmes que pour les hommes.

Les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés devront être affichés dans l'entreprise.

4.2

L'aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs devront organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes personnelles.

Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et familiales ne devront en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle.

Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

4.3

Santé et sécurité au travail

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris

dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Cette évaluation, doit être suivie de mesures et d'actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement.

Les parties signataires incitent les entreprises de moins de 50 salariés à s'inspirer de ces dispositions.

Article V

Rémunération effectives

5.1

Principe

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Par rémunération il faut entendre le salaire de base pour un temps plein, à l'exclusion de tout autre avantage, accessoires, et gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible. Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni pas tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les parties signataires au présent accord s'engagent, pour leur part, à prendre spécifiquement en compte la problématique de l'inégalité des rémunérations entre femmes et hommes lors des négociations annuelles de branche sur les minimas conventionnels, ceci au vu du rapport annuel de branche.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés maternité, paternité et parentaux.

En outre, les parties signataires réaffirment l'obligation pour les entreprises de veiller à respecter, tant à l'embauche que lors des révisions périodiques de salaire, ainsi que le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail à valeur égale, à même niveau de compétence.

Il est également rappelé, qu'afin de respecter les prescriptions législatives en matière d'égalité, les entreprises doivent :

- mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative ;
- et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

5.2

Correction des écarts et révisions des salaires

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions annuelles, l'égalité de rémunération pour un même travail, à un même niveau de compétence, entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, un bilan annuel est présenté par l'employeur aux représentants du personnel. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la correction des écarts et la révision des salaires.

Afin d'éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient notamment de ne pas tenir compte des périodes d'absence liées aux congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Il est indispensable de poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

À cet égard, l'entreprise s'assurera que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salariés(es) travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés(es) travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Ces mesures seront suivies une fois par an à l'occasion des négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises.

Article VI

Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

6.1

Principes généraux

La loi du 4 Août 2014 instaure une protection du parent salarié après la naissance de l'enfant. Cette protection est ainsi étendue aux pères. En effet, l'article L. 1125-4-1 du code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié devenu parent pendant la période de quatre semaines qui suit la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant. Par ailleurs, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

En outre, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

- développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les deux mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations).
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

Les parties signataire incitent également les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé (pour les femmes et les hommes) en cas de maladie des enfants.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

Par ailleurs, afin de préserver la vie privée de leurs salariés, les entreprises devront s'attacher à être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou trop matinale.

6.2

Mesures relatives aux congés de maternité ou d'adoption

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord :

- les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :
- doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
- ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée ;

6.3

Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

6.4

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à

celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte. À cet égard, aucune discrimination ne doit exister dans la mise en place du télétravail dans les entreprises qui y ont recours.

Compte-tenu de ces dispositions, la femme enceinte sera reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

À cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige;
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;
- l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;
- l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
- le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

6.5

Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent que le salarié bénéficiera d'un maintien de salaire, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

6.6

Congé parental d'éducation

En vertu de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le congé parental d'éducation est réformé pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} octobre 2014.

Il est rappelé que ce congé parental vise les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

La durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée au salarié pourra être allongée si le deuxième parent prend au moins six mois de congé. Pour un premier enfant, six mois supplémentaires s'ajouteront aux six premiers mois de prestation si c'est le père qui prend le congé parental.

Pour les enfants suivants, deux ans et demi seront alloués au premier parent, les six mois supplémentaires n'étant versés que si c'est l'autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d'éducation le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le salarié peut demander un entretien sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donnera lieu à la rédaction d'un document facilitant le retour à l'emploi du salarié.

6.7

Autorisation d'absence et congés exceptionnels

En vertu de l'article L. 1225-16 du Code du travail, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

S'agissant des congés exceptionnels, le premier tiret de l'article 30 de la Convention collective nationale relatif à l'absence de 5 jours pour le mariage du salarié est étendu dans les mêmes conditions à la conclusion d'un PACS.

Article VII **RAPPEL DES PRINCIPES FONDAMENTAUX**

7.1

Principe de non-discrimination

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

7.2

Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose notamment :

- une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- et une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

7.3

Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ou moral.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique.

Ils doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à la connaissance de l'employeur, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

Article VIII

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Au-delà du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que du rapport sur la situation économique des entreprises obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés décrits à l'article II du présent accord, il est rappelé qu'à partir du seuil de 50 salariés, une commission paritaire de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises au sein du comité d'entreprise. Cette obligation conventionnelle complète l'obligation légale de l'article L. 2325-34 du code du travail pour les entreprises d'au moins 200 salariés.

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au «rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise» prévu par la loi

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- d'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle,
- de suivre l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes
- de suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes;
- d'évaluer les coûts à mettre en œuvre et de proposer des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, cette Commission sera composée d'au moins 4 membres salariés, en respectant si possible une parité entre femmes et hommes.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, elle sera composée d'au maximum 2 membres salariés. Cette Commission se réunira au moins une fois par an et plus si nécessaire à la demande de l'un de ses membres avec à l'ordre du

jour, l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la commission :

- analysera les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche,
- rendra compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salariés par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise.
- proposera toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Pour permettre l'élaboration du rapport obligatoire, les entreprises de la branche répondent à l'enquête annuelle de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'actions retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les nouveaux indicateurs seront les suivants :

- Répartition hommes-femmes par tranche d'âge et par niveau de classification,
- Répartition hommes-femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification,
- Au niveau des embauches : répartition hommes-femmes par niveau de classification ;
- Au niveau des départs : répartition hommes-femmes par niveau de classification,
- Répartition hommes-femmes des changements de niveaux de classification,
- Répartition hommes-femmes du nombre d'heures de formation,
- Répartition hommes-femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne et / ou médiane et par tranche d'ancienneté ;
- Répartition hommes-femmes par ancienneté et catégories socioprofessionnelles ;
- Bilan comparatif hommes / femmes du niveau d'ancienneté atteint dans chaque niveau de coefficient hiérarchique pour les entreprises qui seront en mesure de le fournir.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes - hommes.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé que ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la Convention collective, quel que soit son effectif.

Par ailleurs, la branche s'engage à mettre en place, dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, un guide sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce guide aura vocation à rappeler les principes fondamentaux en la matière.

Article IX Dispositions transitoires

Les conviennent de prolonger les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article X Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les parties signataires se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article XI

Dépôt et extension

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Les conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article XI

Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Article XII

Révisions et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Accord du 13 novembre 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 7 févr. 2019 et pour une durée de quatre ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ambition portée par la Branche depuis 2002 ; les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à sa gestion des ressources humaines.

En cela, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) des entreprises et de la branche et conditionne l'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous. L'égalité professionnelle constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable.

Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notamment en s'appuyant sur l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l'article L. 2241-11 du code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérieuse d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en place des

mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale. Cet accord vise également à suivre la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le Traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte Mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (Droit de l'homme, Normes du travail, Environnement, Lutte contre la corruption).

Le présent accord, qui s'appuie sur des dispositions de la convention collective et qui en nourrira de nouvelles, traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socio-culturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs, sur la formation ainsi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité, et le fait de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- recrutement (embauche) ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle et parcours professionnels ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- santé et sécurité au travail.

Les actions définies pour chacun de ces domaines ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs au niveau de la branche et des entreprises.

Article I

Champ d'application

Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle. L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs «de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle» et de «prendre les mesures permettant de les atteindre».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cependant, ces obligations évoluent avec le nombre de salarié(e)s que compte l'entreprise.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en respectant les phases suivantes :

— Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans les entreprises dans les 9 domaines d'action visés en préambule (L. 2323-8 du code du travail).

— Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans au moins 3 domaines des 9 visés pour les entreprises de 50 à 299 salariés, et dans au moins 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salarié(e)s - R. 2242-2 du code du travail).

— Transmettre le diagnostic et la stratégie d'action au CSE ou CE ou DP, au CHSCT et à la DIRECCTE.

— Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail avec les délégués syndicaux dans le cadre de la législation en vigueur (L. 2242-7, L. 2242-8, R. 2242-2 du code du travail). À défaut d'accord, l'entreprise met en place un plan d'action unilatéral (L. 2242-3 du code du travail).

— Suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle (L. 2323-15 du code du travail).

Une fois ces cinq conditions remplies, elles doivent réactualiser chaque année le diagnostic et la stratégie d'action, (sauf si un accord déroge au principe d'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail).

Les entreprises jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes-hommes, que celles précisées ci-dessous (L. 1142-5 du code du travail) :

— Formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle

— Prendre des mesures permettant de les atteindre.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 Août 2014, les entreprises de plus de 50 salariés doivent, à compter du 1^{er} décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

Les parties signataires entendent par ce nouvel accord sensibiliser toutes les entreprises à l'égalité professionnelle, et leur donner des obligations de moyens et de résultats. Cela signifie que les entreprises de moins de 50 salarié(e)s devront inclure dans leurs objectifs les mesures citées dans ce présent accord, et les entreprises de plus de 50 salarié(e)s dans leurs accords. Toutes, quelques soient leurs effectifs, doivent respecter l'égalité professionnelle et mettre en place les mesures permettant de l'atteindre.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié(e)s.

Article II

Rappel des principes fondamentaux

Principe de non-discrimination

Les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Mode de recours contre les discriminations

Tout(e) salarié(e)s estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçue par un responsable des ressources humaines ou à défaut un représentant de l'employeur, en présence s'il/elle le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite.

Article III

Mesures de nature à garantir l'égalité professionnelle dans la gestion des carrières

3.1

La mixité des métiers

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le «contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes» mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

La mixité est une étape primordiale vers l'égalité professionnelle, mais elle ne suffit pas pour produire l'égalité. En effet, le fait d'arriver à une représentation équilibrée des sexes dans un métier, une entreprise ou un secteur ne veut pas dire que les inégalités entre les femmes et les hommes et le sexisme au travail ont disparu.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- Présenter leurs métiers sans stéréotype de sexe.
- Présenter les fiches de poste et profils de recrutement sans stéréotype de sexe. L'entreprise ne doit pas mettre en avant l'apport de spécificités vues comme «féminines» ou «masculines» pour justifier la recherche de la mixité et l'intégration des femmes ou des hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins.
- Aménager les postes de travail quand il s'agit de favoriser la mixité entre les femmes et les hommes. Les membres du CSE (ou CCSCT) ou CHSCT y sont sensibilisés au moyen d'une formation.
- Être vigilants sur les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes et sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail pour les femmes qui intègrent des métiers où elles sont minoritaires ou pour les hommes qui intègrent des métiers où ils sont minoritaires.
- Favoriser la mixité dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Indicateurs de suivi : Les entreprises devront ajouter à la BDES la répartition des femmes et des hommes par métier et par filière.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

3.2

L'égalité lors des recrutements (embauches)

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les signataires du présent accord réaffirment que le recrutement, la rémunération à l'issue du recrutement et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- Pour celles de plus de 50 salarié(e)s, former à la non-discrimination les salariés intervenant dans le processus de recrutement, au traitement équitable des candidatures, à la mixité. Cette formation souligne les enjeux éthiques, économiques et sociaux liés à la promotion de l'égalité professionnelle en veillant à ne pas justifier l'égalité femmes-hommes par l'argument de la complémentarité des sexes qui peut conduire à renforcer les stéréotypes et à justifier et maintenir les inégalités. Les entreprises de moins de 50 salarié(e)s y sont invitées fortement. Un guide de sensibilisation sera à leur disposition.
- Les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement doivent inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de dirigeant dans l'objectif d'éviter les inégalités.
- À l'occasion de recrutement, les entreprises doivent :
 - Veiller à une formulation sexuée des intitulés et du contenu des offres d'emplois
 - Décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante.
 - Utiliser des critères de recrutements objectifs, formalisés.

En terme de fonctionnement, les entreprises sont également invitées à :

-
- Repérer les freins à l'accès à certains métiers par les femmes ou les hommes (organisation du travail, conditions de travail,...)
 - Développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation pour faire découvrir les métiers.
 - Avoir des intervenants mixtes pour évaluer les candidats.

Dans le cadre de l'Observatoire des métiers de la branche, des actions de communication internes et externes, via des réseaux internet ou des partenariats avec des écoles, des centres de formation ou des forums, seront mises en œuvre afin d'inciter les femmes à se positionner sur des postes initialement perçus comme «masculins» et d'inciter les hommes à se positionner sur des postes initialement perçus comme «féminins».

Indicateurs de suivi : Dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

3.3

L'égalité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veillent à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes quel que soit le type de formation ou le temps de travail des salarié(e)s.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formations apportés aux salarié(e)s soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées).

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du plan de formation, doit amener les managers et responsables ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation des femmes pendant les entretiens professionnels et/annuels et à sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt de la formation dans leur gestion de carrière.

Aussi, les entreprises favorisent l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- Veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation.
- Faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat.
- Prévoir un délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser.
- Intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

Indicateurs de suivi : Dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au GSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

3.4

L'égalité dans le parcours professionnel et la promotion

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle pour l'ensemble des salariés qui voient leurs parcours de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de traitement dans les parcours et promotions professionnels invite à ouvrir différents sujets :

- une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour identifier les biais décisionnels,
- une réflexion sur les modes de gestion des congés parentaux et familiaux, pour mieux les anticiper, les soutenir, les organiser pour qu'ils ne pénalisent pas les bénéficiaires,

— un travail d'appui auprès des salarié(e)s pour les encourager à envisager certains parcours et à accompagner leur prise de fonction.

En particulier, l'accès aux fonctions à responsabilité et/ou d'encadrement est souvent limité pour les femmes dans les entreprises du fait de freins structurels (évolution de carrières), de freins liés aux représentations du «féminin» et du «masculin», de freins liés à l'autocensure ou de freins liés à l'organisation du travail.

Ainsi, les parties signataires insistent sur le fait que les parcours et promotions professionnels se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du/de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

— Inscrire dans leur politique de gestion des compétences, et accord GREC, l'accès des femmes aux postes à responsabilité en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat.

— Veiller à l'égalité des recrutements et promotions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

— Fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux la répartition des classifications entre femmes et hommes dans le haut de la pyramide des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés.

— Assurer le maintien de la qualification des salarié(e)s après un congé de longue durée.

— Mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non discrimination, et vérifier régulièrement la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent l'encadrement à cet effet.

— Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction.

— Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes.

— Favoriser la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés, en développant notamment l'information sur la VAE et le bilan de compétence.

— Effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires. Proposer un processus d'intégration spécifique aux femmes /aux hommes qui acceptent d'exercer un poste traditionnellement féminin/masculin.

Indicateurs de suivi : Dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Toutes les entreprises et la branche suivent également le nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante.

3.5

L'égalité dans les qualifications et les classifications

Le système de classification de la branche repose sur des critères objectifs non sexués. Il s'agit donc de faire la distinction entre d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir, et d'autre part la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de la contribution de la personne et de la réalisation individuelle.

À chaque étape de l'application du système de classification, l'entreprise et les membres de la commission technique de classification aident à identifier d'éventuels biais hommes/femmes : identification des emplois à prédominance féminine ou masculine, description des emplois en veillant à prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des emplois, mise en œuvre des critères de telle manière à ce qu'ils couvrent l'ensemble des tâches concrètement exercées, cotations des emplois, comparaison du positionnement final des emplois.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent appa-

raître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

Pour autant, la revalorisation de certains emplois à prédominance féminine qui peut résulter de la prise en compte de caractéristiques qui jusqu'à présent ne l'étaient pas, ne peut se faire au détriment des emplois à prédominance masculine.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

— Veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, la valeur du travail se reflétant dans le niveau de classification mis en place dans la branche.

— Se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes.

— Définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Indicateurs de suivi : Dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de qualification, de classification.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Article IV **Conditions de travail**

Les conditions de travail ne sont pas neutres d'un point de vue du genre. Les environnements physiques et psychologiques peuvent être source de discrimination envers les femmes et avoir des conséquences indirectes sur la non-mixité.

Des attitudes et décisions sexistes ont un impact sur le comportement au travail ; les agissements sexistes, pourtant interdits par la loi, créent de la souffrance au travail.

4.1 **Le temps partiel**

Les parties signataires rappellent quelques principes fondamentaux de l'accord relatif au travail à temps partiel de la branche du 24 novembre 2015, notamment :

- Priorité au temps partiel choisi
- Période de travail à temps partiel à titre d'essai
- Temps partiel à durée déterminée possible
- Horaires de travail réguliers afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Priorité de retour à temps plein sur un emploi équivalent

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel. Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salarié(e)s, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir. À défaut, il peut être proposé une mutation au demandeur qui a la faculté de la refuser ou l'accepter. Cette proposition doit respecter la qualification, rémunération et expérience du/de la salarié(e).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- Envisager pour les salarié(e)s qui le souhaitent d'autres solutions que le temps partiel en matière d'organisation du travail pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagements d'horaires individuels pour les femmes et les hommes).
- Faire bénéficier normalement les salarié(e)s à temps partiels des promotions internes et ne pas les léser dans le déroulement de leur carrière au sein d'un service ou plus globalement de l'entreprise.
- Calibrer leurs objectifs individuels en adéquation avec leur temps de travail.
- Calibrer leur charge de travail en adéquation avec leur temps de travail, et en discuter systématiquement lors de l'entretien annuel ou professionnel.
- Afficher les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES

n'est pas obligatoire.

4.2

L'aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs doivent organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie personnelle. Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et personnelles ne doivent en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle. Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- Aménager autant que possible les postes, les règles d'organisation du travail, et l'organisation du temps de travail.
- Adapter les conditions de travail des femmes enceintes par des aménagements d'horaires, un ajustement de la charge de travail, l'aménagement des postes.
- Prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes ou de s'interroger sur les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine pour les rendre plus attractifs réciproquement pour les femmes ou les hommes, et améliorer ainsi les conditions de travail pour tous les salarié(e)s.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

4.3

Santé et sécurité au travail

Les entreprises doivent évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Elle doit être suivie de mesures et d'actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'entreprise.

Les entreprises portent une attention particulière aux emplois à prédominance féminine dans lesquels il pourrait être constaté une sous-estimation des risques professionnels et/ou une faible reconnaissance des compétences émotionnelles, relationnelles et sociales mises en œuvre par les salarié(e)s.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- Réduire les risques identifiés sur les postes et améliorer leur ergonomie.
- Intégrer les violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise.
- Sensibiliser l'encadrement, les représentants du personnel et les RH sur ces violences et informer les salarié(e)s sur le droit d'alerte et les voies de recours ouvertes aux potentielles victimes (Défenseur des droits, inspection du travail, médecin du travail).

Indicateurs de suivi :

- Dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail.
- Dans le bilan social, les indicateurs de suivi par sexe des taux d'absentéisme et des mouvements d'effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.

Article V

Rémunérations effectives

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont des conséquences sociétales et économiques, elles renforcent les rôles assignés aux femmes et aux hommes et impactent la retraite.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l'issue du recrutement et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément

considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au/à la salarié(e) en raison de l'emploi de ce dernier.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

— Aboutir à des résultats en la matière, selon une méthodologie s'appuyant sur des critères objectifs qui sera fournie par voie législative, réglementaire ou ordonnance, ou à défaut élaborés par l'entreprise.

— Quels que soient leurs effectifs, en cas d'écart injustifié constaté, consacrer une enveloppe salariale de rattrapage dans le cadre de la négociation des salaires pour les entreprises ayant des représentants habilités à négocier, ou de manière unilatérale pour les autres. Cette enveloppe salariale permettra d'aboutir à une mise en conformité avec le principe «à travail de valeur égale, salaire égal» dans un délai de 3 ans à partir du constat. Cette enveloppe doit être différente de celle des mesures annuelles.

— Porter à la connaissance des institutions représentatives du personnel et délégués syndicaux une fois par an l'analyse des éventuels écarts de salaires et le plan d'action de rattrapage associé. Cette communication est accompagnée d'un diagnostic sur l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise dans la mesure où les écarts salariaux sont souvent le fruit des parcours professionnels.

— S'assurer que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable.

— Veiller à ce que les salarié(e)s travaillant à temps partiel ne soient pas pénalisé(e)s par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

— Éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en ne tenant pas compte des périodes d'absences liées aux congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à :

— Approfondir leurs analyses par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée de travail.

— Définir avec les responsables des règles relatives à l'attribution d'éventuelles augmentations individuelles.

— Contrôler les enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes.

— Poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

Dans toutes les entreprises, les institutions représentatives du personnel seront informées des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et leur taux de réalisation, ainsi que les méthodologies et contenu des indicateurs sur les écarts de rémunération.

Article VI

Conciliation des temps de vie professionnel et personnel

6.1

Principes généraux

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnel et personnel accessible à la fois aux femmes et aux hommes répond à un objectif de parité et de cohésion sociale. En effet, pour relever les défis économiques de demain, il est essentiel de donner aux femmes toute leur place dans le monde du travail, y compris aux plus hauts niveaux décisionnels.

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel intègre :

— les mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité : assistance médicale à la procréation, grossesse, congés maternité ou d'adoption, congé paternité et congé parental d'éducation,

les mesures permettant le soutien d'un proche : don de jours de repos, congé de soutien familial et congé de solidarité familial,

— et au-delà de ces dispositifs, des mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation.

6.2 Mesures liées à la parentalité

a

Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse ou l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappelle à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. En vertu de ce même article, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le/la salarié(e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le/la conjoint(e) salarié(e) de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux.

b

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires, nucléaire, biologique et chimique.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

Compte-tenu de ces dispositions, la femme enceinte est reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

À cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige,
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé,
- l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée,
- l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial,
- le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

c

Congés de maternité et d'adoption

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :

- doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
- ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée ;

d

Protection du parent salarié, père ou mère

L'article L. 1125-4-1 du code du travail définit la période suivant la naissance de l'enfant pendant laquelle l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié devenu parent. Cette protection ne vaut pas en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

e **Congé de paternité**

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un(e) salarié(e) peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent que le/la salarié(e) bénéficie d'un maintien de sa rémunération, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

f **Congé parental d'éducation**

Il est rappelé que ce congé parental vise les salarié(e)s ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. La durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée au/à la salarié(e) peut être allongée si le deuxième parent prend au moins six mois de congé. Pour un premier enfant, six mois supplémentaires s'ajouteront aux six premiers mois de prestation si c'est le père qui prend le congé parental. Pour les enfants suivants, deux ans et demi seront alloués au premier parent, les six mois supplémentaires n'étant versés que si c'est l'autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le/la salarié(e) peut demander un entretien sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document facilitant le retour à l'emploi du/de la salarié(e).

Les entreprises peuvent également favoriser l'exercice de la parentalité pour tous en maintenant tout ou partie des éléments de rémunérations aux salariés en congé parental.

Sous réserve que le/la salarié(e) totalise 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, la durée du congé parental n'impacte pas l'ancienneté. Par conséquent, la durée du congé parental sera dans ce cas prise en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté. Cette mesure ne vaut que pour un congé parental d'une durée maximale de 3 ans, et le/la salarié(e) ne peut en bénéficier qu'une fois dans l'ensemble de sa carrière professionnelle dans l'entreprise.

Pour atteindre et améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

- Rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

- À l'occasion d'un changement temporaire d'affectation pendant la grossesse, et au retour de la salariée dans son poste initial, l'intéressée est reçue par le/la manager et la RH pour faire un bilan de son activité dans le poste transitoire, et des compétences ou expérience acquises à ce titre.

- Pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et /ou de rapprocher leur lieu de travail de leur domicile (par exemple des plateformes de travail partagées), ou favoriser l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements pouvant être source de perturbations.

- Pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salarié(e)s bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

- Pour faciliter la reprise du travail des salarié(e)s après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les deux mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salarié(e)s (analyse des besoins, proposition de formations). Dans le cadre d'un retour de congé parental, organiser un entretien professionnel au cours duquel sont discutés et déterminés notamment les besoins de formation et d'accompagnement du/de la salarié(e). La formation est obligatoire en cas de changement de technique ou de méthode de travail. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu co-signé.

- Favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle

6.3 Mesures permettant le soutien d'un proche

a Don de jours de repos

Tout(e) salarié(e) dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don. Les entreprises sont invitées à définir les modalités de ces dons : jours de repos cessibles, recueil des dons, compléments éventuels par l'entreprise.

b Le congé du proche aidant

Prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé du proche aidant est accessible à tout(e) salarié(e) justifiant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille ou d'un proche (défini selon les dispositions légales en vigueur). Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

c Le congé de solidarité familiale

Prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, le congé de solidarité familial permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable une fois dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

d Le congé pour enfant malade

L'article L. 1225-61 du code du travail autorise un congé non rémunéré par enfant malade ou accidenté dont le nombre varie en fonction de l'âge et/ou du nombre des enfants. Le présent accord ajoute un jour non rémunéré en plus de la loi.

6.4 Mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation

Au-delà des obligations ou recommandations ci-dessus, les entreprises sont invitées à mener des réflexions et actions sur les thèmes ci-dessous à l'attention de tous/tes les salarié(e)s, femmes et hommes :

- Faciliter les expérimentations de télétravail
- Développer les aménagements d'horaires individuels.
- Décaler les horaires d'arrivée et de départ pour limiter les temps de transport.
- Aborder la question de l'organisation du temps de travail, et de la charge de travail pour les salarié(e)s y compris les temps partiels, dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels.
- Aménager les horaires de travail lors de la rentrée des classes.
- Être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou positionnées trop tôt dans la journée.

Indicateurs :

Dans la BDES : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Article VII Dispositions relatives à la communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes

7.1 Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les

préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Ces actions supposent notamment une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ainsi qu'une communication adéquate auprès des salarié(e)s, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

Ainsi, les entreprises doivent déployer différents moyens et outils de communication tels que :

— Une information sur l'interdiction d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et/ou moral. Le règlement intérieur doit mentionner la définition légale des agissements fautifs. Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salarié(e)s et de la direction en la matière.

L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressé(e)s dans le cadre de ce recours.

— Des campagnes d'information (notamment large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes).

— Un guide de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination.

— Une intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction.

7.2

Moyens de prévention, de suivi et de contrôle

La BDES, dont le thème Égalité entre les femmes et les hommes, est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel et aux délégués syndicaux.

Par ailleurs, les entreprises analysent la neutralité de leur procédures internes et des méthodes de management (recrutement, procédure d'évaluation, promotion...) au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Elles sont également vigilantes aux situations dans lesquelles des personnes subissent plusieurs formes de domination ou de discrimination simultanée.

En outre, l'Observatoire des métiers effectue, une fois par an, un suivi des accords Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus au sein des entreprises de la branche. La CPPNI lui transmet à cet effet tous les documents nécessaires au suivi.

Enfin, le rapport de branche comprend les indicateurs Égalité femmes-hommes permettant aux partenaires sociaux d'analyser la situation de l'égalité au sein de la branche, des domaines d'actions retenus dans les accords d'entreprise ou plans d'action afin de corriger les inégalités constatées.

7.3

Exemples d'axes de travail au sein de l'entreprise pour analyser les écarts d'égalité entre les femmes et les

hommes

Existe-t-il des écarts ?

- Mixité : Comparaison du nombre de femmes et hommes par métier.
- Recrutement : Comparaison du nombre de femmes ou hommes recruté.e.s par rapport au nombre de candidatures féminines ou masculines reçues.
- Formation : Comparaison quantitative et qualitative.
- Rémunération : Comparaison de la rémunération effective.
- Promotion - parcours : Comparaison des promotions, des évolutions à des postes de direction.

Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?

- Mixité : Stéréotypes dans les fiches de poste ? Aménagement des postes ?
- Recrutement : Formulation des annonces ? Critères de recrutement ? Freins à l'accès des métiers masculins ou féminins ? Freins aux promotions ?
- Formation : Recueil des besoins de formation ? Passerelles emploi ?
- Promotion - parcours : Critères d'analyse ? Formation diplômante ?

Quels domaines d'actions privilégier ?

- Recrutement : agir sur les stéréotypes et le processus de recrutement pour garantir une égalité de traitement et/ou encourager la mixité dans certains métiers.
- Formation : Approfondir le processus de formation et d'entretien professionnel.
- Promotion - parcours : Approfondir la politique GPEC, processus de promotion.

Existe-t-il des écarts ?

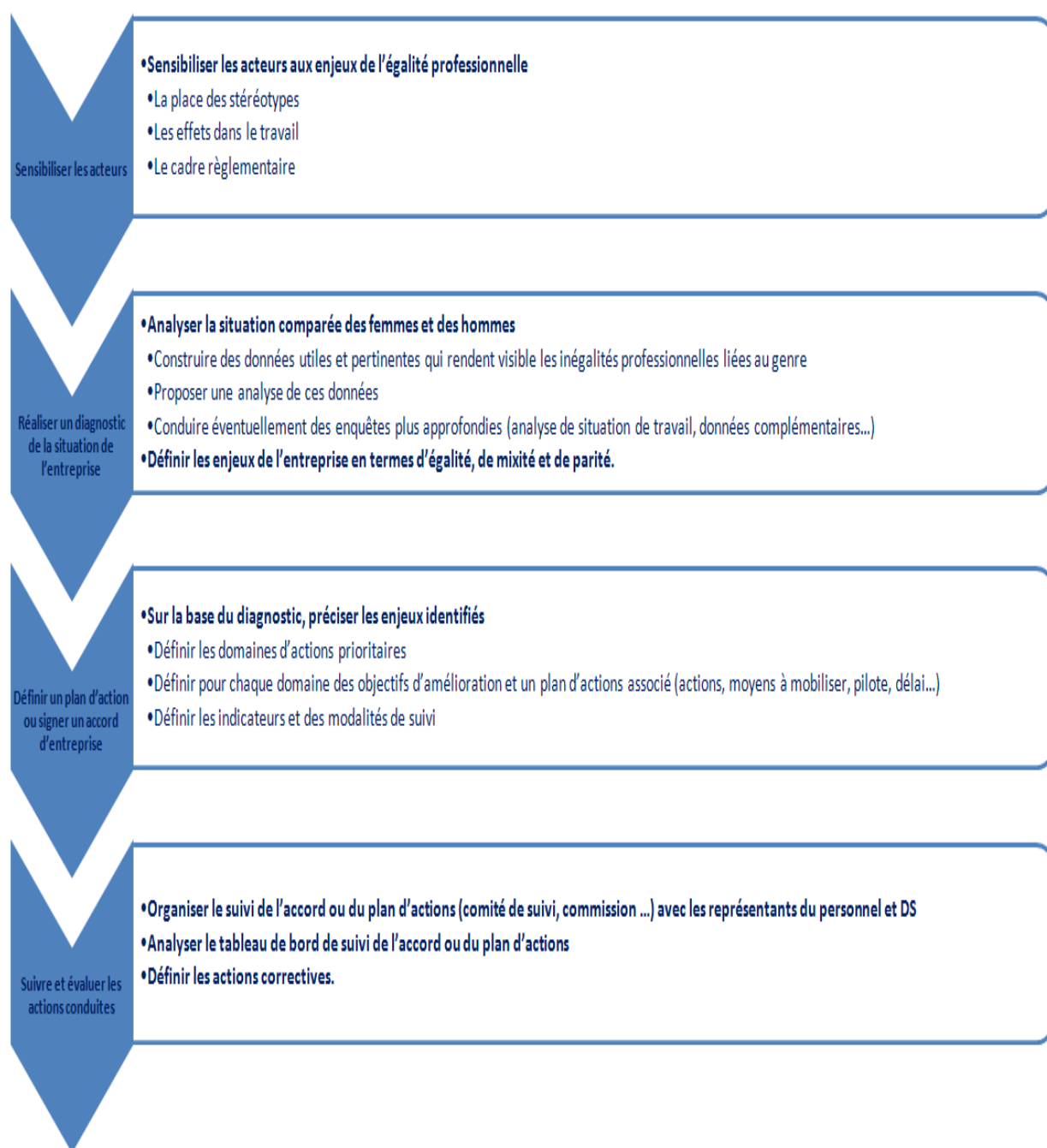
- Qualification – classification : Répartition des hommes et femmes par classification.
- Conditions de travail : Comparaison des conditions entre temps partiel et plein, entre femmes et hommes (accidents de travail, maladie professionnelle, absentéisme)
- Rémunération : Comparaison de la rémunération effective
- Conciliation des temps de vie : Comparaison des modes et horaires de travail

Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?

- Qualification – classification : la rédaction des définitions de poste ?
- Conditions de travail : femmes et hommes sont-ils exposés aux mêmes situations de travail ? Aux mêmes risques ?
- Rémunération : temps partiel et temps plein ? Répartition des augmentations individuelles ? Analyse des écarts faire ?
- Conciliation des temps de vie : existe-t-il des aménagements d'horaires ?

Quels domaines d'actions privilégier ?

- Qualification – classification : Accompagnement des managers dans la rédaction des définitions de poste, travail de la commission classification.
- Rémunération : Rattraper les écarts, définir un process de fixation des salaires au recrutement et des augmentations individuelles.
- Conciliation des temps de vie : Prévenir les situations à risque, favoriser l'articulation des temps pour tous les salariés.



Article VIII

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'entreprise de plus de 50 salarié(e)s doit mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise et des délégués syndicaux une base de données économiques et sociales (BDES), appelée communément base de données unique (BDU) qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au Comité Social et Économique sont mis à disposition de ses membres dans la base de données. La situation comparée entre les femmes et les hommes fait partie de ces données.

Fort de ces informations, le Comité Social et Économique :

- intervient dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle,
- suit l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes
- suit l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- évalue les coûts à mettre en œuvre et propose des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salarié(e)s et plus, le Comité Social et Économique :

- analyse les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche,
- rend compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salarié(e)s par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise.
- propose toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (L. 2242-1 du code du travail).

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche doit donner un éclairage sur l'égalité professionnelle au sein de la branche. Les entreprises y indiquent leurs données propres et également les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes - hommes.

Les indicateurs comparés sont les suivants :

- Répartition Femmes-Hommes par catégorie, métier, type de contrat
- Répartition Femmes-Hommes des recrutements par catégorie, type de contrat
- Répartition Femmes-Hommes : Motifs de départ
- Répartition Femmes-Hommes : Promotions
- Répartition Femmes-Hommes : Nombre d'heures de formation, par catégorie
- Répartition Femmes-Hommes : Niveaux de classification par ancienneté et âge
- Comparaison Femmes-Hommes des salaires minima et moyens réels

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé également que ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la Convention collective, quel que soit son effectif.

Article IX Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article X Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article XI Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Article XII

Révisions et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Accord du 13 décembre 2023

[Étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr, applicable à compter du lendemain du jour du dépôt et pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Facophar - Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Préambule

L'inégalité entre les femmes et les hommes en entreprise peut avoir de nombreux effets négatifs, tels que :

- une baisse de la productivité,
- des conséquences juridiques à considérer,
- des problèmes en matière de santé mentale,
- des conflits sur le lieu de travail,
- un climat tendu dans l'entreprise.

À l'inverse, l'égalité entre les femmes et les hommes a nécessairement une incidence positive.

Le présent accord doit être un moteur pour accentuer l'ambition portée par la Branche depuis 2002 ; les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe prioritaire de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à sa gestion des ressources humaines.

En cela, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) des entreprises et de la branche et conditionne l'atteinte des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015 et du dispositif de suivi de l'Agenda 2030 adopté par les 193 membres de l'Organisation des Nations Unies.

En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous. L'égalité professionnelle femmes-hommes constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable et particulièrement autour des ODD 5¹ (égalité entre les sexes) et ODD 10

¹ Les cibles visées prioritairement pour l'ODD 5 sont :

5.1 : Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles (Lutte contre les discriminations).

5.2 : Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation (Violences et exploitation).

5.5 : Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique (Participation et accès aux postes de direction).

5.b : Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes (Technologies et autonomisation).

² (inégalités réduites).

² Les cibles visées prioritairement pour l'ODD 10 sont :

10.2 : D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre (Autonomisation et intégration).

10.3 : Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière (Égalité des chances).

Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notamment en s'appuyant sur l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l'article L. 2241-11 du code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérieuse d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en place des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale.

Plusieurs autres textes, fondateurs ou réglementaires, encadrent cet accord :

— La Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002,

— Le Traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002,

— Le label diversité créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts, visant à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable, pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...)

— Le Pacte Mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales : Droit de l'homme, Normes du travail, Environnement, Lutte contre la corruption,

— La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» qui instaure notamment le calcul et la publication d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer (Article L. 1142-8 du code du travail). Pour calculer ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l'index d'égalité entre les femmes et les hommes fixant un niveau de résultat de 75 points à atteindre,

— La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 «PACTE» (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a pour objectif de mieux partager la valeur créée par les entreprises avec les salariés. Elle promeut également le paritarisme en entreprise notamment dans les organes de gouvernance et de direction.

— La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnel entre les femmes et les hommes, dite «loi Rixain», qui crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises ainsi qu'une obligation de transparence en cette matière, en rendant notamment obligatoire la publication des écarts de représentativité entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes.

Le présent accord, qui s'appuie sur des dispositions de la convention collective et qui en nourrira de nouvelles, traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socio-culturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire et primordial d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel, qui ne sauraient constituer une fatalité, en complément d'actions correctives.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les

acteurs, sur la formation ainsi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité, et le fait de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi. Les parties rappellent à ce titre l'importance des dispositions de l'accord de branche relatif à la Qualité de Vie au Travail, du 13 mars 2019.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent que les entreprises doivent mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de mettre en œuvre les mesures et/ou outils nécessaires à l'atteinte de l'égalité professionnelle :

- recrutement (embauche) ;
- formation professionnelle ;
- promotion et évolution professionnelle et parcours professionnels ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives incluant notamment le salaire de base ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- santé et sécurité au travail.

Les actions définies pour chacun de ces domaines ont pour objectif de corriger définitivement les inégalités constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs au niveau de la branche et des entreprises.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

Article I

Champ d'application

Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle. L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs «de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle» et de «prendre les mesures permettant de les atteindre».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cependant, ces obligations évoluent avec le nombre de salariés que compte l'entreprise :

— Les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail avec les délégués syndicaux dans le cadre de la législation en vigueur (L. 2242-1, L. 2242-8, R. 2242-2 du code du travail). À défaut d'accord, l'entreprise met en place un plan d'action unilatéral (L. 2242-3 du code du travail).

— Les entreprises jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes-hommes, que celles précisées ci-dessous (L. 1142.5 du code du travail) :

- Formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle
- Prendre des mesures permettant de les atteindre.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 Août 2014, les entreprises de plus de 50 salariés doivent, à compter du 1^{er} décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

Les parties signataires entendent par ce nouvel accord donner à toutes les entreprises de la branche des obligations

de moyens et de résultats. Cela signifie que les entreprises de moins de 50 salariés devront inclure dans leurs objectifs les mesures citées dans ce présent accord, et les entreprises de 50 salariés et plus dans leurs accords. Toutes, quels que soient leurs effectifs, doivent respecter l'égalité professionnelle et mettre en place les mesures permettant de l'atteindre.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article II

Rappel des principes fondamentaux

Principe de non-discrimination : Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

En outre, le législateur a déterminé plus de 20 critères de discrimination, qui peuvent notamment faire l'objet de sanctions, conformément aux articles ci-dessous (version en vigueur à la date de signature du présent accord) :

— Article L. 1132-1 du code du travail, «aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que

— le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.»

— Article 225-1 du code pénal modifié par loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 - art. 9

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du genre de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de

l'entreprise y compris dans le cadre du dialogue social.

Prévention contre les discriminations : Mode de recours interne à l'entreprise :

En complément du dispositif d'alerte décrit à l'article L. 2312-59 du code du travail, tout salarié considérant être victime de discrimination du fait d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne, doit avoir à sa disposition au sein de l'entreprise, le système d'alerte suivant :

- Sollicitation d'un entretien auprès du responsable des ressources humaines ou à défaut d'un représentant de l'employeur, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise, aux fins d'exposer la situation et son contexte et d'examiner tous les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination ;
- Cet entretien doit avoir lieu dans les meilleurs délais et dans la limite de 15 jours ouvrables à compter de la demande du salarié ;
- À l'issue de l'entretien et au plus tard dans les 15 jours, l'employeur formalise un courrier à l'attention de la personne ayant reporté les faits, aux fins d'arrêter la nécessité d'une enquête à mener ou la mise en œuvre d'actions correctives.

Article III

Mesures de nature à garantir l'égalité professionnelle dans la gestion des carrières

3.1

La mixité des emplois et des métiers

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois et des métiers en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le «contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes» mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur évolution dans l'entreprise dans l'objectif de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

En effet, le fait d'arriver à une représentation équilibrée des genres dans un métier, une entreprise ou un secteur, ne signifie pas que les inégalités entre les femmes et les hommes et le sexisme au travail ont disparu.

Aussi pour atteindre ces objectifs d'équilibre de genres et d'égalité, les entreprises doivent :

3 Présenter leurs métiers sans stéréotype de genre.

3 Présenter les fiches de poste et profils de recrutement sans stéréotype de genre. L'entreprise ne doit pas mettre en avant l'apport de spécificités vues comme «féminines» ou «masculines» pour justifier la recherche de la mixité et l'intégration des femmes ou des hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins.

3 Aménager les postes de travail quand il s'agit de favoriser la mixité entre les femmes et les hommes.

3 Être vigilantes sur les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes en mettant en œuvre des actions de prévention contre les agissements sexistes au travail pour les femmes, qui intègrent des métiers où elles sont minoritaires, ou pour les hommes, qui intègrent des métiers où ils sont minoritaires.

3 Renforcer la mixité au sein de leurs organes de gouvernances, les activités stratégiques et d'encadrement.

Lors des formations obligatoires dispensées en début de chaque mandature, les membres du CSE ou de la CSSCT, titulaires et suppléants, veilleront à être sensibilisés sur ce thème.

Indicateurs de suivi : Les entreprises devront ajouter à la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) la répartition des femmes et des hommes par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés cet indicateur de suivi sera fourni directement aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.2

L'égalité lors des recrutements (embauches)

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le ou la candidat.e. En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut

être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir. Les signataires du présent accord réaffirment que le recrutement, le salaire de base, la rémunération et le positionnement de la fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

3 Pour celles de plus de 50 salariés, former à la non-discrimination les salariés (notamment, manager, RH) intervenant dans le processus de recrutement, au traitement équitable des candidatures, à la mixité. Cette formation, délivrée par un intervenant qualifié et/ou certifié, souligne les enjeux éthiques, économiques et sociaux liés à la promotion de l'égalité professionnelle en veillant à ne pas justifier l'égalité femmes-hommes par l'argument de la complémentarité des sexes, qui peut conduire à renforcer les stéréotypes et à justifier et maintenir les inégalités. Cette formation comprendra la présentation du présent accord.

Les entreprises de moins de 50 salariés y sont invitées fortement. Un guide de sensibilisation est à leur disposition sur le site internet : <http://www.lunionccn.com>.

3 Les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement doivent inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de dirigeant dans l'objectif d'éviter les inégalités.

3 À l'occasion de tout recrutement, les entreprises doivent :

- m** Formuler les intitulés et le contenu des offres d'emploi de manière non genrée ;
- m** Décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
- m** Utiliser des critères de recrutements objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises doivent également :

m Repérer et apporter les améliorations nécessaires en vue de supprimer les freins à l'accès à certains métiers par les femmes ou les hommes (organisation du travail, conditions de travail, ...) ;

m Présenter au CSE, lorsqu'il existe, les actions correctives mises en œuvre ;

m Développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation pour faire découvrir les métiers dans lesquels il y a une représentation faible d'un genre ou un autre ;

Dans le cadre de l'Observatoire des métiers de la branche, des actions de communication internes et externes, via des réseaux internet ou des partenariats avec des écoles, des centres de formation ou des forums, seront mises en œuvre afin d'inciter les femmes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « masculins » et d'inciter les hommes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « féminins ».

Indicateurs de suivi : Dans la BDESE, figureront les diagnostics et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la politique de recrutement, telles que : proportion des femmes et des hommes recrutés par métier, catégorie socio-professionnelle, niveau de classification... Les représentants du personnel pourront proposer et présenter des axes d'amélioration pour atteindre les objectifs de diversité et d'égalité professionnelle.

3.3

L'égalité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salariés comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises respectent un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes quel que soit le type de formation ou le temps de travail des salariés.

Les entreprises apportent aux salariés des moyens de formations équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le genre et l'âge, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées).

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du plan de formation, doit amener l'employeur à être attentif au recueil des besoins de formation des salariés pendant les entretiens professionnels et/ annuels et à sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt de la formation dans leur gestion de carrière.

Aussi, les entreprises favorisent l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue

notamment de développer la mixité dans les métiers.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

3 Supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation.

3 Faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en rendant prioritaire les formations sur site, les formations à distance et le tutorat, organiser les formations durant le temps de travail, etc.

3 Prévoir un délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salariés de s'organiser.

3 Faciliter l'organisation du travail pour permettre au salarié de suivre la formation.

3 Intégrer les formations nécessaires au passage d'un métier à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

Indicateurs de suivi : Dans la BDESE, figureront le diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.4

L'égalité dans le parcours professionnel, la promotion et l'évolution professionnelle

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, pour l'ensemble des salariés qui voient leurs parcours de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de traitement dans les parcours, promotions et évolutions professionnels nécessite de mener des réflexions utiles et mettre en place des actions, visant à lutter contre les stéréotypes de genre. Par exemple :

- une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour identifier les biais décisionnels,
- agir sur les modes de gestion des congés parentaux et familiaux, pour mieux les anticiper, les soutenir, les organiser pour qu'ils ne pénalisent pas les bénéficiaires,
- un travail d'appui auprès des salariés pour accompagner certains parcours et prise de fonction.

En particulier, l'accès aux fonctions à responsabilité et/ou d'encadrement est souvent limité pour les femmes dans les entreprises du fait de freins liés au genre ayant pour conséquence une autocensure des candidates potentielles.

Ainsi, les parties signataires insistent sur le fait que les parcours, l'évolution et les promotions professionnels doivent se baser sur des critères objectifs, tels que les qualifications et les qualités professionnelles de chaque salarié. En aucune façon, le genre du salarié, pas plus que sa situation de famille ou tout autre critère de discrimination défini par le législateur, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion ou évolution professionnelle.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion ou à l'évolution sur un poste à responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

3 Inscrire dans leur politique de gestion des compétences et accord GEPP, l'accès des personnes du sexe sous représenté aux postes à responsabilité en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat.

3 Veiller à l'équité des recrutements, promotions et évolutions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

3 Fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux la répartition des classifications entre femmes et hommes sur toute la grille salariale, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés.

3 Garantir le maintien de la qualification des salariés après un congé de longue durée.

3 Mettre en place un processus de promotion et d'évolution fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination, et vérifier au moins une fois par an, la cohérence du nombre de promotions femmes/ hommes avec leur proportion dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent l'encadrement jusqu'au plus niveau à cet effet.

3 Sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes.

3 Effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires. Proposer un processus d'intégration spécifique aux femmes /aux hommes qui acceptent d'exercer un poste traditionnellement féminin/masculin.

Indicateurs de suivi : Dans la BDESE, figureront diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des

hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, le nombre de demandes de passage à temps partiel, ainsi que le nombre de refus et la justification de ces derniers.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.5

L'égalité dans les qualifications et les classifications

Le système de classification de la branche repose sur des critères objectifs non genrés/sexeués. Il s'agit donc de faire la distinction entre d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir, et d'autre part, la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de la contribution de la personne et de la réalisation individuelle.

À chaque étape de l'application du système de classification, l'entreprise et les membres de la commission technique de classification identifient d'éventuels biais hommes/femmes : identification des emplois à prédominance féminine ou masculine, description des emplois en veillant à prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des emplois, mise en œuvre des critères de telle manière à ce qu'ils couvrent l'ensemble des tâches concrètement exercées, cotations des emplois, comparaison du positionnement final des emplois.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes en défaveur de celles-ci.

Un des objectifs du présent accord est de modifier ce constat, pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de classification et par conséquent de rémunération.

Pour cela, les entreprises doivent :

3 Faire progresser au cours des 4 prochaines années la proportion de femmes dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes, pour atteindre l'égalité.

3 Définir leurs objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités, comme par exemple le développement de conférences et de témoignages de réussites féminines.

3 Garantir l'égalité de salaire et de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, la valeur minimale du travail étant définie par le niveau de classification mis en place dans la branche.

Indicateurs de suivi : Dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de qualification, de classification, ancienneté, âge et nombre de candidatures.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.6

Représentation dans les organes et instances de direction

Les entreprises de plus de 1.000 salariés (pour le 3^{ème} exercice consécutif) doivent publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Ces mêmes entreprises doivent atteindre un quota de 30 % de femmes cadres-dirigeantes et de 30 % de femmes membres des instances dirigeantes au 1^{er} mars 2026 pour atteindre des quotas de 40 % à compter du 1^{er} mars 2029.

Elles auront deux ans, à partir de 2026 puis de 2029, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1 % de la masse salariale au maximum).

Article IV

Condition de travail

Les conditions de travail ne sont pas neutres d'un point de vue du genre. Les environnements physiques et psychologiques peuvent être source de discrimination envers les femmes et avoir des conséquences indirectes sur la non-mixité.

Des attitudes et décisions sexistes ont un impact sur le comportement au travail ; les agissements sexistes, pourtant interdits par la loi, créent de la souffrance au travail.

4.1

Le temps partiel

Les parties signataires rappellent quelques principes fondamentaux de l'accord relatif au travail à temps partiel de la branche du 24 novembre 2015, notamment :

- Priorité au temps partiel choisi
- Période de travail à temps partiel à titre d'essai
- Temps partiel à durée déterminée possible
- Horaires de travail réguliers afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Priorité de retour à temps plein sur un emploi équivalent

Les parties signataires rappellent en outre l'existence de l'avenant du 24 mars 2021, portant révision de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel, relatif au complément temporaire d'heures.

Les parties souhaitent enfin rappeler que les entreprises ont la possibilité, sans être une obligation, de maintenir les cotisations sociales, salariales et/ou patronales, sur une base de temps plein, pour leur salarié à temps partiel, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi.

Pour autant, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir. À défaut, il peut être proposé une mutation au demandeur qui a la faculté de la refuser ou l'accepter. Cette proposition doit respecter la qualification, rémunération et expérience du salarié.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

3 Proposer aux salariés qui le souhaitent d'autres solutions que le temps partiel en matière d'organisation du travail pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagements d'horaires individuels pour les femmes et les hommes).

3 Faire bénéficier les salariés à temps partiels des évolutions/promotions internes, sans que ce temps partiel soit un critère de décision, afin de ne pas les léser dans le déroulement de leur carrière au sein d'un service ou plus globalement de l'entreprise.

3 Adapter leurs objectifs individuels en adéquation avec leur temps de travail.

3 Adapter leur charge de travail en adéquation avec leur temps de travail, et en discuter systématiquement lors d'un entretien annuel ou lors de l'entretien professionnel.

3 Afficher ou mettre à disposition les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (nombre d'heures complémentaires effectuées, nombre d'avenants de complément d'heures signé, nombre de temps partiel hors congé parental ...) pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type de postes à temps partiel, type d'horaires ...).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

4.2

L'aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs doivent organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie personnelle, de la vie familiale et de l'environnement tel que les moyens de transports. Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et personnelles ne doivent en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle. Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

3 Aménager autant que possible les postes, les règles d'organisation du travail, et l'organisation du temps de travail.

3 Adapter les conditions de travail des femmes enceintes par des aménagements d'horaires, un ajustement de la charge de travail, l'aménagement des postes. Les parties renvoient également à l'article 6-2 du présent accord, relatif aux dispositions sur la parentalité.

3 Prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes ou de s'interroger sur les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine pour les rendre plus attractifs réciproquement pour les femmes ou les hommes, et améliorer ainsi les conditions de travail pour tous les salariés.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type d'horaires, nombre d'aménagements ...).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

4.3

Santé et sécurité au travail

Les entreprises doivent évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du genre. Elle doit être suivie de mesures et d'actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'entreprise. En outre l'employeur doit travailler à l'amélioration des conditions de travail pour tous : femmes et hommes. En effet, l'organisation du travail, les modifications des horaires de travail, faire en sorte de favoriser la mixité des emplois, ne doit pas se traduire par un report des tâches pénibles (et dangereuses pour la santé) sur les hommes ou les femmes, mais par une réelle amélioration des conditions de travail.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent a minima :

3 Réduire les risques identifiés sur les postes et améliorer leur ergonomie.

3 Intégrer les violences sexistes et sexuelles dans le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'entreprise, sensibiliser l'ensemble du personnel, former l'encadrement, les représentants du personnel et les RH sur ces violences et informer les salariés sur le droit d'alerte et les voies de recours ouvertes aux potentielles victimes (Défenseur des droits, inspection du travail, médecin du travail).

Indicateurs de suivi :

— Dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (taux d'absentéisme, turn over, horaires postés...).

— Dans le bilan social, les indicateurs de suivi par genre des taux d'absentéisme et des mouvements d'effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.

4.4

Lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De plus, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés.

L'entreprise définit les missions et moyens de ces référents, afin qu'ils puissent mener leur rôle le plus efficacement possible. Elle doit s'assurer que le référent soit doté des connaissances et des compétences lui permettant d'assurer ses missions en prévoyant une formation initiale puis des formations régulières.

Il est également rappelé que des outils de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels sont disponibles sur le site internet du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Ces outils permettent de prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il est également rappelé que les salariés doivent être sensibilisés sur ces sujets et notamment par la voie de l'affichage obligatoire. À toutes fins utiles, une trame d'affichage est annexée au présent accord.

Article V

Rémunérations effectives

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont des conséquences sociales, sociétales et économiques, elles renforcent les rôles assignés aux femmes et aux hommes et impactent la retraite.

Les parties signataires rappellent l'obligation d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire et de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de cette obligation, à l'issue du recrutement et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises doivent veiller à ce que des écarts, non objectifs, ne se créent pas de dans le temps. À ce titre, il est rappelé qu'une inégalité non objective, constatée sur le salaire de base, ne peut pas être corrigée par l'octroi d'une prime.

Il est également rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Constitue une rémunération, en vertu de l'article L. 3221-2 du code du travail «le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.».

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord :

— la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a notamment instauré le calcul et la publication d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer (Article L. 1142-8 du code du travail).

— Pour calculer ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l'index d'égalité entre les femmes et les hommes fixant un niveau de résultat de 75 points à atteindre.

— Chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations doivent rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats de l'année suivante.

— Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur CSE, lorsqu'il existe ainsi qu'à l'inspection du travail (DREETS).

— L'Index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise a moins ou plus de 250 salariés :

m L'écart de rémunération femmes-hommes,

m L'écart de répartition des augmentations individuelles,

m L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),

m Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,

m La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

— La publication, par les services du ministère chargé du Travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'Index sur le site internet du ministère chargé du Travail.

— Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail.

— Pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'Index. En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du Plan de relance en l'absence de fixation d'objectifs de progression pour chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

3 Aboutir à des résultats en la matière, selon une méthodologie s'appuyant sur des critères objectifs qui sera fournie par voie législative, réglementaire ou ordonnance, ou à défaut élaborés par l'entreprise.

3 Quels que soient leurs effectifs, en cas d'écart injustifié constaté, consacrer une enveloppe salariale de rattrapage dans le cadre de la négociation des salaires pour les entreprises ayant des représentants habilités à négocier, ou de manière unilatérale pour les autres. Cette enveloppe salariale permettra d'aboutir à une mise en conformité avec le principe «à travail de valeur égale, salaire égal», dans un délai de 3 ans à partir du constat. Cette enveloppe doit être différente de celle des mesures annuelles.

3 Porter à la connaissance des institutions représentatives du personnel et délégués syndicaux une fois par an l'analyse des éventuels écarts de salaires et le plan d'action de rattrapage associé. Cette communication est accompagnée d'un diagnostic sur l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise

3 S'assurer que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle pour garantir une répartition équitable.

3 Veiller à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant à temps complet.

3 Éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui seraient liés à des périodes d'absences en raison de congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Dans ce cadre, les entreprises doivent :

3 Approfondir leurs analyses par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée de travail,

3 Définir les règles relatives à l'attribution d'éventuelles augmentations individuelles,

3 Contrôler le respect des règles ainsi définies, dans la répartition entre femmes et hommes, des enveloppes salariales.

3 Poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles et/ou par niveau de classification de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

Dans toutes les entreprises, les institutions représentatives du personnel sont informées des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et leur taux de réalisation, ainsi que les méthodologies et contenu des indicateurs sur les écarts de rémunération.

Article VI **Conciliation des temps de vie professionnel et personnel**

6.1 **Principes généraux**

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnel et personnel accessible à la fois aux femmes et aux hommes répond à un objectif de parité et de cohésion sociale. En effet, pour relever les défis économiques et environnementaux, il est essentiel de donner aux femmes toute leur place dans le monde du travail, y compris aux plus hauts niveaux décisionnels.

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel intègre :

- les mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité : assistance médicale à la procréation, grossesse, congés maternité ou d'adoption, congé paternité et congé parental d'éducation,
- les mesures permettant le soutien d'un proche : don de jours de repos, congé de soutien familial et congé de solidarité familiale,

Il est rappelé que l'accord relatif à la Qualité de Vie au Travail du 13 mars 2019, comporte des dispositions relatives à la conciliation des temps de vies.

(https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000039195013/?idConteneur=KALICONT000005635900&origin=list)

Au-delà de ces dispositifs, les entreprises peuvent déployer des mesures qui leurs sont propres dans le cadre de leur organisation.

6.2 **Mesures liées à la parentalité**

L'emploi des termes «la femme enceinte» ou «la salariée enceinte» inclus également les femmes nées de genre féminin et s'étant déclarées de genre masculin ou «non généré».

a **Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse ou l'assistance médicale à la procréation**

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappelle à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En vertu de ce même article, le conjoint salarié, de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du Code de la santé publique.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour les actes médicaux nécessaires. Le.la conjoint.e salarié.e de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le.la salarié.e au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

b

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires, nucléaire, biologique et chimique.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

Compte-tenu de ces dispositions, la femme enceinte est reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

À cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige,
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé,
- l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée,
- l'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial,
- le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération et de tout autre avantage en nature

c

Congés de maternité et d'adoption

Il est rappelé aux entreprises qu'en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l'accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :

- doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
- ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise même si la période de congés fixée dans l'entreprise est expirée ;

d

Congé pour interruption de grossesse

La salariée enceinte dont la grossesse a été interrompue, de manière spontanée ou non, bénéficie d'une journée d'absence rémunérée, sur présentation d'un justificatif médical.

e

Protection du parent salarié, père ou mère

L'article L. 1225-4-1 du code du travail définit la période suivant la naissance de l'enfant pendant laquelle l'employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié devenu parent. Cette protection ne vaut pas en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Par ailleurs, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF) ainsi qu'au titre de l'intéressement et de la participation, le cas échéant.

f

Congé de paternité, ou second parent, et d'accueil de l'enfant

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption. Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un.e salarié.e peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent que le/la salarié.e bénéficie d'un maintien de sa rémunération, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

Afin d'inciter les partenaires à prendre ce congé, les entreprises les informent de ce droit, au moment de la demande de prise du congé de naissance.

Par ailleurs, en vertu de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement (Article L. 3314-5 du code du travail).

g Congé parental d'éducation

Il est rappelé que ce congé parental vise les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. La durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée au salarié peut être allongée si le deuxième parent prend au moins six mois de congé. Pour un premier enfant, six mois supplémentaires s'ajouteront aux six premiers mois de prestation si c'est le père qui prend le congé parental. Pour les enfants suivants, deux ans et demi seront alloués au premier parent, les six mois supplémentaires n'étant versés que si c'est l'autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d'éducation, le salarié/la salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le salarié a droit à l'entretien professionnel, visé à l'article L 6315-1 du code du travail, dans le mois de sa reprise, au cours duquel seront abordés notamment ses perspectives d'évolution professionnelle ainsi que l'évolution de l'entreprise durant son absence. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu dont un exemplaire lui sera remis.

Les entreprises peuvent également favoriser l'exercice de la parentalité pour tous en maintenant tout ou partie des éléments de rémunérations aux salariés en congé parental.

Sous réserve que le salarié totalise 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, la durée du congé parental n'impacte pas l'ancienneté. Par conséquent, la durée du congé parental sera dans ce cas prise en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté. Cette mesure ne vaut que pour un congé parental d'une durée maximale de 3 ans, et le salarié ne peut en bénéficier qu'une fois dans l'ensemble de sa carrière professionnelle dans l'entreprise.

Pour atteindre et améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

3 Rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins. Le refus d'un tel aménagement sera justifié par des raisons objectives et notifié par écrit à la salariée.

3 À l'occasion d'un changement temporaire d'affectation pendant la grossesse, et au retour de la salariée dans son poste initial, l'intéressée est reçue par le/la manager et la RH pour faire un bilan de son activité dans le poste transitoire, et des compétences ou expérience acquises à ce titre.

3 Pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et /ou de rapprocher leur lieu de travail de leur domicile (par exemple des plateformes de travail partagées, mise en place du télétravail), ou favoriser l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements pouvant être source de perturbations. Ces aménagements feront l'objet d'un écrit adressé à la salariée.

3 Pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

3 Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans le mois qui suit la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations). Dans le cadre d'un retour de congé parental, organiser un entretien professionnel au cours duquel sont discutés et déterminés notamment les besoins de formation et/d'accompagnement du salarié. La formation est obligatoire en cas de changement de technique ou de méthode de travail. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu co-signé, dont un exemplaire est remis au salarié.

3 Favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle

6.3 Mesures permettant le soutien d'un proche

Les parties souhaitent ici préciser que le sujet des «salariés aidants» est un des thèmes de négociation prévu au

calendrier 2024.

a

Don de jours de repos

Tout salarié dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la Sécurité Sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don. Les entreprises sont invitées à définir les modalités de ces dons : jours de repos cessibles, recueil des dons, compléments éventuels par l'entreprise.

b

Le congé du proche aidant

Prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé du proche aidant est accessible à tout salarié, sans condition d'ancienneté, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille ou d'un proche (défini selon les dispositions légales en vigueur). Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

c

Le congé de solidarité familiale

Prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, le congé de solidarité familial permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois, renouvelable une fois dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

d

Le congé pour enfant malade

L'article L. 1225-61 du code du travail autorise un congé non rémunéré par enfant malade ou accidenté dont le nombre varie en fonction de l'âge et/ou du nombre des enfants.

Le présent accord ajoute un jour rémunéré, en plus des jours non rémunérés prévus par la loi. Ce jour d'absence rémunéré sera pris en priorité par rapport aux jours légaux non rémunérés.

Cette disposition ne se cumule pas avec une clause ayant le même objet, prévue par accord d'entreprise, contrat de travail ou usages, mais vient en remplacement si elle est plus favorable.

6.4

Mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation

Au-delà des obligations ou recommandations ci-dessus, les entreprises doivent à mener des réflexions et actions sur les thèmes ci-dessous à l'attention de tous les salariés, femmes et hommes :

3 Faciliter le télétravail,

3 Développer les aménagements d'horaires individuels,

3 Décaler les horaires d'arrivée et de départ pour limiter les temps de transport,

3 Traiter la question de l'organisation du temps de travail, notamment pour les horaires postés, et suivre la charge de travail pour les salariés et notamment les temps partiels, dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels,

3 Aménager les horaires de travail lors de la rentrée des classes,

3 Être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou positionnées trop tôt dans la journée.

Indicateurs :

Dans la BDESE : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera fourni aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

Article VII

Dispositions relatives à la communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes

7.1

Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de

sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes faisant obstacle à l'égalité professionnelle.

Ces actions supposent notamment une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ainsi qu'une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

Ainsi, les entreprises doivent déployer différents moyens et outils de communication tels que :

3 Une information sur l'interdiction d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et/ou moral. Le règlement intérieur doit mentionner la définition légale des agissements fautifs. Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel, ou tout salarié faisant partie de l'entreprise, peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

3 Des campagnes d'information (notamment large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes).

3 Un guide de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination.

3 Une intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les programmes de formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction et de tout salarié lorsque le thème de la formation s'y prête.

7.2

Moyens de prévention, de suivi et de contrôle

La BDESE, dont le thème Égalité entre les femmes et les hommes, est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel et aux délégués syndicaux.

Par ailleurs, les entreprises analysent la neutralité de leurs procédures internes et des méthodes de management (recrutement, procédure d'évaluation, promotion ...) au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Elles sont également vigilantes aux situations dans lesquelles des personnes subissent plusieurs formes de domination ou de discrimination simultanée.

En outre, l'Observatoire des métiers effectue, une fois par an, un suivi des accords Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus au sein des entreprises de la branche. La CPPNI lui transmet à cet effet tous les documents nécessaires au suivi.

Enfin, le rapport de branche comprend les indicateurs Égalité femmes-hommes permettant aux partenaires sociaux d'analyser la situation de l'égalité au sein de la branche, des domaines d'actions retenus dans les accords d'entreprise ou plans d'action afin de corriger les inégalités constatées.

7.3

Exemples d'axes de travail au sein de l'entreprise pour analyser les écarts d'égalité entre les femmes et les

Existe-t-il des écarts ?

- Mixité : Comparaison du nombre de femmes et hommes par métier.
- Recrutement : Comparaison du nombre de femmes ou hommes recruté.e.s par rapport au nombre de candidatures féminines ou masculines reçues.
- Formation : Comparaison quantitative et qualitative.

Existe-t-il des écarts ?

- Qualification – classification : Répartition des hommes et femmes par classification.
- Conditions de travail : Comparaison des conditions entre temps partiel et plein, entre femmes et hommes (accidents de travail, maladie professionnelle, absentéisme)
- Rémunération : Comparaison de la rémunération effective
- Conciliation des temps de vie : Comparaison des modes et horaires de travail

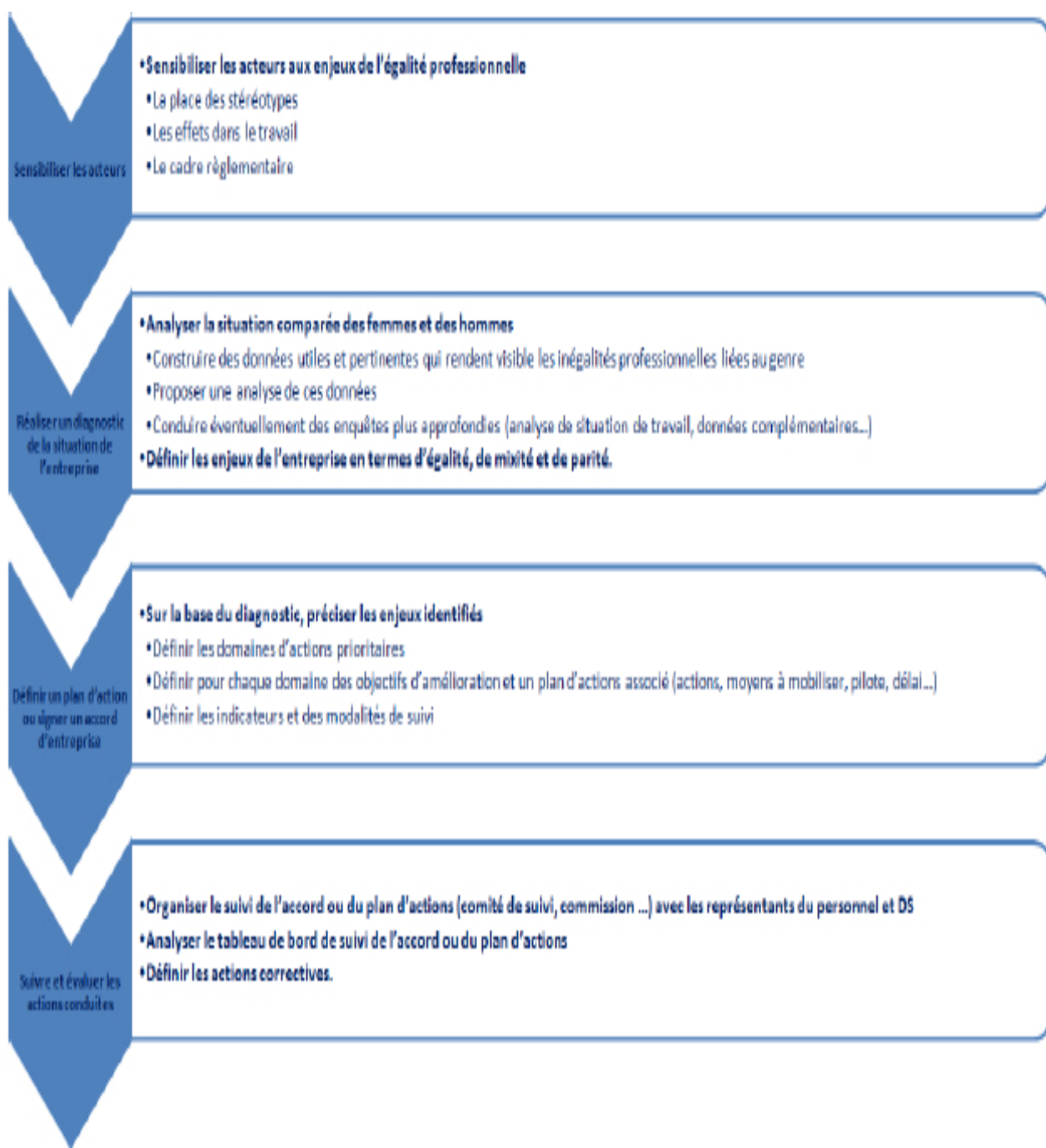
Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?

- Qualification – classification : la rédaction des définitions de poste ?
- Conditions de travail : femmes et hommes sont-ils exposés aux mêmes situations de travail ? Aux mêmes risques ?
- Rémunération : temps partiel et temps plein ? Répartition des augmentations individuelles ? Analyse des écarts faire ?
- Conciliation des temps de vie : existe-t-il des aménagements d'horaires ?

Quels domaines d'actions privilégier ?

- Qualification – classification : Accompagnement des managers dans la rédaction des définitions de poste, travail de la commission classification.
- Rémunération : Rattraper les écarts, définir un process de fixation des salaires au recrutement et des augmentations individuelles.
- Conciliation des temps de vie : Prévenir les situations à risque, favoriser l'articulation des temps pour tous les salariés.

Exemples de méthode de travail au sein de l'entreprise



Article VIII

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise et des délégués syndicaux une Base de Données Économique, Sociales et Environnementales (BDESE), appelée communément base de données unique (BDU) qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au Comité Social et Économique sont mis à disposition de ses membres dans la base de données. La situation comparée entre les femmes et les hommes fait partie de ces données.

Fort de ces informations, le Comité Social et Économique :

- intervient dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle,
- suit l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes
- suit l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- évalue les coûts à mettre en œuvre et propose des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le Comité Social et Économique :

- analyse les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche,
- rend compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salariés par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise,
- propose toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (L. 2242-1 du code du travail).

Suivi au niveau de la branche

Il est rappelé que l'article D2241-1 du code du travail dispose que «pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-8, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.»

En application de cette obligation légale, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent répondre à l'enquête transmise par la branche dans les délais impartis.

Le rapport de branche doit donner un éclairage sur l'égalité professionnelle au sein de la branche. Les entreprises y indiquent leurs données propres et également les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes - hommes.

Les indicateurs comparés sont les suivants :

- Répartition Femmes-Hommes par catégorie, métier, type de contrat
- Répartition Femmes-Hommes des recrutements par catégorie, type de contrat
- Répartition Femmes-Hommes : Motifs de départ
- Répartition Femmes-Hommes : Promotions
- Répartition Femmes-Hommes : Nombre d'heures de formation, par catégorie
- Répartition Femmes-Hommes : Niveaux de classification par ancienneté et âge
- Comparaison Femmes-Hommes des salaires minima et moyens réels

Article IX Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article X Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Article XI Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Article XII

Révisions et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La CPPNI en sa forme de Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Annexe 1

Récapitulatif des indicateurs de suivi par article

Il est rappelé que chaque article est à consulter pour la mise en œuvre effective de ces indicateurs.

Articles	Résumé des indicateurs de suivi
3.1 - Mixité des emplois et des métiers	Répartition des femmes et des hommes par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.
3.2 - L'égalité lors des recrutements (embauches)	Diagnostics et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la politique de recrutement, telles que : proportion des femmes et des hommes recrutés par métier, catégorie socioprofessionnelle, niveau de classification
3.3 - L'égalité dans la formation professionnelle continue	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.
3.4 - L'égalité dans le parcours professionnel, la promotion et l'évolution professionnelle	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, le nombre de demandes de passage à temps partiel, ainsi que le nombre de refus et la justification de ces derniers.
3.5 - L'égalité dans les qualifications et les classifications	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de qualification, de classification, ancienneté, âge et nombre de candidatures.
4.1 - Le temps partiel	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (nombre d'heures complémentaires effectuées, nombre d'avenants de complément d'heures signé, nombre de temps partiel hors congé parental ...) pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type de postes à temps partiel, type d'horaires ...).

Articles	Résumé des indicateurs de suivi
4.2 - L'aménagement des horaires de travail	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type d'horaires, nombre d'aménagements ...).
4.3 - Santé et sécurité au travail	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (taux d'absentéisme, turn over, horaires postés...). Les indicateurs de suivi par genre des taux d'absentéisme et des mouvements d'effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.
Article V - Rémunérations effectives	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles et/ou par niveau de classification de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

Emploi des travailleurs handicapés

Accord du 12 novembre 2009

[Étendu par arr. 19 déc. 2013, JO 4 janv. 2014]

(Pour l'impérativité voir Accord du 19 décembre 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» qui précise que constitue un handicap «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant» (Article L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

Les parties signataires considèrent que l'application de ces lois constitue pour les entreprises de la branche une opportunité de repenser les organisations et les pratiques en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

L'UNIPHAR et les organisations syndicales signataires entendent par le présent accord, instaurer un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap. L'objectif est, par ailleurs, de développer et renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi du personnel en situation de handicap ou en situation d'inaptitude en résultant.

Elles considèrent enfin que l'atteinte des objectifs assignés à l'emploi du travailleur handicapé dans les entreprises nécessite l'implication de tous les partenaires : employeurs, directions d'entreprises, encadrement, salariés, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Position de principe

Le recrutement de toute personne en situation de handicap s'inscrit dans la politique d'emploi. En conséquence, les personnes en situation de handicap peuvent être embauchées sur tous types d'emploi et/ou de niveaux de fonction compatible avec leurs aptitudes et compétences professionnelles, le cas échéant avec l'aménagement nécessaire à une insertion réussie (environnement, organisation du travail, horaires de travail...).

Les valeurs, la culture des entreprises, la non discrimination, le respect des différences, l'écoute et la prise en compte ainsi que l'accompagnement des besoins individuels sont des dimensions essentielles.

Les parties invitent les entreprises à bénéficier de l'aide, notamment de l'AGEFIPH, pour une étude relative à «l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation d'handicap».

Par ailleurs, le rapport annuel de branche présentera des données relatives au handicap et à sa prise en compte dans les entreprises.

Cette démarche démontre la volonté des parties signataires de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées dans la branche en visant l'implication des salariés des entreprises et des représentants des institutions représentatives du personnel (IRP) afin d'en faire des relais d'information sur le terrain pour que les propositions préconisées par l'étude de l'AGEFIPH se concrétisent.

La volonté des partenaires sociaux est de faire de cet accord un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager tous les acteurs à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'handicap.

Article 1

Champ d'application

Le contenu du présent accord s'applique aux entreprises occupant au moins 20 salariés entrant dans le champ d'activité de la fabrication et du commerce des produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques et vétérinaires. Cependant, les entreprises d'effectif inférieur sont invitées à s'inspirer de ces dispositifs pour faciliter aussi l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette condition d'effectif s'apprécie établissement par établissement.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord cadre.

L'accord, dont l'extension est demandée, n'est pas soumis à agrément et n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'emploi.

Article 2

Définition et bénéficiaires des dispositifs destinés aux handicapés

L'article L. 5213-1 du Code du travail définit le travailleur handicapé comme étant «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

L'article L. 5212-13 du Code du travail énumère les catégories visées. Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus ; les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-

1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- les titulaires d'une carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- les personnes recevant l'allocation aux adultes handicapés.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la COTOREP depuis le 1^{er} janvier 2006. La commission classe le travailleur handicapé selon ses capacités professionnelles (CASF, art. L. 241-6).

Article 3

Objectifs en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la Branche

Afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes handicapées dans la branche, les parties signataires de l'accord souhaitent créer les meilleures conditions qui permettent :

- d'une part, de maintenir dans l'emploi les personnes handicapées déjà présentes dans la branche, ou celles qui deviendraient handicapées durant leur carrière ;
- d'autre part, et indépendamment des salariés handicapés qui quitteront les entreprises de la branche (départs en retraite, démissions...) de recruter en externe des personnes handicapées avec l'objectif que le nombre de recrutements soit supérieur au nombre de départs

Les parties s'engagent à développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises. Les entreprises devront, pour leur part :

- développer le réseau des partenaires externes ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème.

a

Développer un plan d'embauche en milieu ordinaire

Objectif : apporter une réponse concrète et citoyenne à loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances

Il est rappelé que, en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

b

Informier, communiquer, sensibiliser et préconiser

Objectif : contribuer à une meilleure connaissance du handicap dans la branche et à son intégration dans l'entreprise.

Il n'y a pas de politique d'intégration durable sans une réelle sensibilisation de tous. Chaque entreprise doit reprendre la démarche à son compte et l'intégrer dans ses pratiques. C'est une condition particulièrement impérative dans une politique de Branche.

D'une façon plus générale, les parties signataires considèrent que cette politique devrait faire l'objet d'une campagne de communication en externe pour témoigner de l'implication de la Branche dans cette politique d'emploi des personnes handicapées.

Les parties demandent aux entreprises d'engager cette réflexion en partenariat avec un certain nombre d'instances spécialisées :

- **les organisations syndicales**, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, constituent des partenaires privilégiés pour s'inscrire dans un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, dans une démarche progressive, qui sera prévue par accord d'entreprise ;
- **le médecin du travail** s'appuyant à la fois sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central aux côtés d'autres partenaires. Il doit être une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés.
- **le Comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT)**, lorsqu'il existe, se verra confier un rôle spécifique de consultation sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail et la création de nouveaux postes de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CHSCT sera consulté mais sera aussi force de proposition.

— l'Association nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH) est également au cœur des partenariats à mettre en place par l'éventail des interventions proposées pour apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion des handicapés notamment par le financement ou le cofinancement d'un certain nombre d'actions dans le cadre de programmes précis.

— Les directions d'entreprises ont un rôle moteur et doivent proposer des actions de sensibilisation. Les services «ressources humaines», l'encadrement et les salariés seront amenés à participer à ces actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise.

— les salariés Sauveteurs Secouristes du Travail, véritables relais en matière de prévention des risques professionnels, ainsi que le souhaite la Caisse Nationale Assurance Maladie, devront avoir une formation particulière au traitement des accidents et incidents liés dont le personnel handicapé pourrait être victime. En outre, ils peuvent avoir un rôle d'accompagnement au sein de l'entreprise.

c

Favoriser des partenariats avec les opérateurs spécialisés en terme d'appui au recrutement

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches.

Il est nécessaire de se faire connaître tout d'abord des opérateurs spécialisés en :

- élaborant une cartographie des opérateurs spécialisés ou des relais existant au niveau régional et national, mais également les C.R.P. (Centres de reclassement Professionnel), les organismes de formation,... ;
- sensibilisant l'ensemble de ces structures à la politique d'emploi développée par la Branche ;
- faisant découvrir les métiers des entreprises de la branche avec leurs spécificités et contraintes de postes, les flux et rythmes de recrutement.

Une information pourra être diffusée sur les sites Internet dédiés qui proposent des CV assortis de systèmes de pré-sélection.

d

Faciliter l'ouverture des postes aux candidats en situation d'handicap

Objectif : intégrer pleinement cette politique à la politique de GRH de l'entreprise en se focalisant sur la compétence.

Après cette première phase d'activation des réseaux spécialisés, les parties signataires demandent aux entreprises d'envisager :

- d'ouvrir aux candidats handicapés les postes en recrutement ;
- de mener le recrutement comme un recrutement traditionnel en prenant en compte en priorité : le poste de travail, ses pré-requis, ses contraintes, le niveau de compétences du candidat et les écarts qui existent par rapport aux pré-requis, la capacité de l'intéressé à se former et à s'adapter pour les combler ;
- d'organiser des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche de branche et la problématique de l'accueil des travailleurs handicapés ;
- de mettre à disposition des salariés une information sur l'intégration des travailleurs handicapés et sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

e

Construire des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidats handicapés aux postes ou combler leur manque de formation

Objectif : réussir l'intégration des collaborateurs recrutés.

Les signataires entendent favoriser l'emploi permanent des personnes en situation de handicap, en favorisant des partenariats avec des organismes de formation ou des associations spécialisées afin de faciliter l'accueil (en stage école, apprentissage...) de personnes en situation de handicap.

Les Entreprises peuvent se rapprocher des ESAT (Entreprises ou Services d'Aide par le Travail) et des EA (Entreprises Adaptées).

Les entreprises s'appuieront notamment sur les contrats de professionnalisation afin de proposer des parcours en alternance en bénéficiant éventuellement d'un complément de financement de l'AGEFIPH couvrant la différence entre le financement forfaitaire applicable aux entreprises via son OPCA et le coût forfaitaire horaire réel des formations dans ce cadre.

L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Le développement des stages participera aussi à la sensibilisation interne, offrira aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet et permettra également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.

f
Améliorer la gestion du handicap : faciliter le maintien dans l'emploi

Objectif : professionnaliser la gestion des handicaps.

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitudes. L'adaptation de la personne handicapée à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ;
- ou l'adaptation aux mutations technologiques du poste de travail est rendue nécessaire ;
- ou l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap.

L'enjeu est de savoir mobiliser les mesures et moyens financiers techniques et humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d'aptitudes et d'inaptitudes.

Les signataires préconisent aux entreprises de se faire connaître des Délégations régionales de l'AGEFIPH en communiquant les pratiques existantes et les personnes en charge de la gestion concrète des cas.

g
Permettre un accès personnalisé aux locaux de l'entreprise

Les travaux nécessaires à l'accès personnalisé des travailleurs handicapés, salarié de l'entreprise ou candidat à un poste de travail et quel que soit le type de handicap, sont réalisés dans les locaux de l'entreprise. Ces aménagements sont étudiés avec le CHSCT qui peut, si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'il jugera nécessaire.

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des travailleurs handicapés dans l'entreprise, l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise et de stationnement.

h
Aménager le poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste. Ces aides peuvent être des aménagements techniques et/ou des aides humaines. Les outils informatiques spécifiques de l'entreprise peuvent également être adaptés pour être accessibles à tous, quel que soit le handicap.

Un aménagement approprié du temps de travail des salariés handicapés constitue également une logique d'intégration en adaptant leur temps de travail à des besoins de temps médicaux. Pour cela, les parties signataires s'accordent à instaurer pour ces salariés le temps partiel choisi.

Le développement d'une organisation du travail sous forme de télétravail, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur, peut être adapté aux salariés à mobilité réduite. Par exemple, s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, ce dispositif de télétravail peut être étudié.

Article 4
Objectifs en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans les entreprises

a
Engagement de la direction de l'entreprise et sensibilisation de l'encadrement

L'investissement des membres de la direction des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction donnent une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cet engagement, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté à la Délégation Unique du Personnel ou au Comité d'Entreprise, selon le cas, et au Comité d'Hygiène et Sécurité du Travail (CHSCT).

Il est important que cet engagement soit décliné à tous les niveaux de l'entreprise, encadrement, salariés. La sensibilisation de l'encadrement doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion des personnes handicapées dans les priorités de la politique sociale de l'entreprise.

b
Sensibilisation des salariés de l'entreprise et de l'environnement professionnel

Afin de faciliter l'accueil et l'intégration du travailleur handicapé dans l'entreprise, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise [Délégation Unique du Personnel (DUP) ou au Comité d'Entreprise selon le cas, CHSCT, délégué du personnel et délégués syndicaux] sont informées et sensibilisées sur

la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés. Ils peuvent dans ce cadre en être les relais auprès des salariés dans l'entreprise.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions est donc sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche.

Les représentants du personnel sont des relais importants auprès des salariés notamment pour combattre les préjugés et les idées reçues concernant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés dans l'entreprise. Pour les aider dans cette mission, ils peuvent bénéficier d'une formation spécifique sur la mise en œuvre du présent accord et le thème de l'accueil d'une personne handicapée. De même, les partenaires médico-sociaux dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour l'insertion et l'intégration d'une personne handicapée qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner. Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi du secteur. Le Responsable Santé et Sécurité au Travail est aussi un relai essentiel dans la mise en place de ces mesures.

c **Aménager le poste de travail et l'accessibilité à l'information**

Pour la réalisation de ces adaptations, l'employeur étudie avec le CHSCT les dispositifs à mettre en place. Le CHSCT et l'employeur prennent si nécessaire conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'il jugera nécessaire.

Au minimum une fois par an, le responsable hiérarchique et le travailleur handicapé échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du poste de travail. Ceux-ci doivent être arrêtés après avis du médecin du travail.

Article 5 **Aides aux salariés ayant des personnes handicapées à charge**

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.

Les salariés de l'entreprise :

- ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH,
- ayant donné naissance à un enfant handicapé,
- ayant adopté un enfant handicapé,
- bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- ou à défaut lors de circonstances exceptionnelles à évaluer au cas par cas, peuvent bénéficier, sur justificatif, et avec l'accord de l'entreprise d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

Article 6 **Suivi de l'emploi du travailleur handicapé**

Chaque année, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un suivi sur l'emploi du travailleur handicapé dans le cadre de la Commission sociale paritaire traitant du rapport annuel de branche.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent sur la possibilité de proposer aux entreprises ayant des démarches positives en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de devenir «entreprises pilotes». Par ce biais et afin de permettre un partage d'expérience, ces entreprises accepteraient de donner accès à la partie «travailleurs handicapés» de leur enquête de branche. Ce principe repose uniquement sur du volontariat et ne représente aucune obligation, sachant que les réponses des entreprises aux enquêtes annuelles de branches ont un caractère strictement confidentiel.

Article 7 **Révision**

Les parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

Article 8 **Dépôt et Extension**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord. Les parties soulignent que cet accord cadre n'est pas un accord exonératoire. En conséquence, l'accord ne fera pas

l'objet d'une demande d'agrément particulier prévu à ce titre par le code du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Accord du 19 décembre 2018

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIDIV ;

SIMV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération chimie énergie CFDT ;

Fédération chimie mines textiles énergie CFTC ;

CFE CGC Chimie ;

Fédération Nationale des métiers de la pharmacie, LBM, Cuir et Habillement FO.

Préambule

L'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de trois blocs :

- le premier bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif ;
- le deuxième recense les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité ;
- le troisième est constitué des matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de domaines à la branche ou à l'entreprise, L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant du bloc 1 et 2 ; inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3.

Cette répartition a, en effet, pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, et de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, lequel est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce les dispositions suivantes :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- 1^o La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2^o L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3^o L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4^o Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donner un caractère impératif aux dispositions de l'accord du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif majeur de cet accord étant de rendre impératif les dispositions de l'accord du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise.

Article 2

Imperativité des dispositions de l'accord du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise

Par cet accord, les parties signataires réaffirment le principe énoncé à l'article 1 de l'accord en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise du 12 novembre 2009 selon lequel : «les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord cadre».

Par conséquent, les dispositions de l'accord sus-mentionné sont impératives ; les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche.

Article 4

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 5

Dénonciation de l'accord

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 7

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord du 15 mai 2019

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIDIV ;

SIMV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE CGC Chimie ;

Fédération Nationale des métiers de la pharmacie, LBM, Cuir et Habillement - FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ainsi que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» visant notamment à simplifier l'obligation d'emploi des salarié.e.s en situation de handicap. Constitue un handicap «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant» (article L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

L'ambition de la loi est d'aller vers une entreprise permettant aux salarié.e.s en situation de handicap d'être pleinement intégré.e.s et de contribuer à la réussite de l'entreprise par leur engagement et leurs compétences.

À ce titre, les parties signataires considèrent que l'application de cette loi constitue pour les entreprises de la branche une opportunité de repenser les organisations et les pratiques en faveur de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap. En cela, elles souhaitent renforcer les points clé de l'accord de branche du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi de la salarié.e en situation de handicap en entreprise.

Ainsi, elles entendent par le présent accord :

- instaurer un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap et à favoriser l'insertion et le développement professionnel des salarié.e.s en situation de handicap ;
- sensibiliser l'ensemble des entreprises de la branche à la situation rencontrée par les salarié.e.s du fait de leur handicap en mettant à disposition un guide afin d'encourager tous les acteurs à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation d'handicap ;
- favoriser, dans une perspective d'égalité de traitement, le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap au sein de la branche, et affirmer leur volonté de promouvoir le principe de non-discrimination.

Cette démarche démontre la volonté des parties signataires de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des salarié.e.s en situation de handicap dans la branche en impliquant les salarié.e.s des entreprises et les représentantes du personnel. Il s'agit également de mettre en œuvre des actions préventives et curatives pour améliorer les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité de l'ensemble des salarié.e.s et pour éviter tout risque de survenance d'un handicap liée à l'activité professionnelle.

En ce sens, l'accord participe pleinement à la Qualité de Vie au Travail des salarié.e.s. et constitue d'une part, un pilier de la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) des entreprises et de la branche, et d'autre part, une condition d'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

Il vise également à suivre la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le Traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte Mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (Droit de l'homme, Normes du travail, Environnement, Lutte contre la corruption).

Article I

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord cadre.

L'accord, dont l'extension est demandée, n'est pas soumis à agrément et n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'emploi.

Article II

Définition et bénéficiaires des dispositifs destinés aux salarié.e.s en situation de handicap

L'article L. 5212-13 du code du travail énumère les catégories visées. Bénéficiaire de l'obligation d'emploi :

— Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

— Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.

— Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.

— Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

— Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

— Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

— Les titulaires de la carte «mobilité inclusion» portant la mention «invalidité» définie à l'article L. 241 -3 du code de l'action sociale et des familles ;

— Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste une démarche personnelle qui relève du seul choix du/de la salarié.e. Cette démarche est cependant indispensable pour que le/la salarié.e susceptible d'être reconnu.e handicapé.e bénéficie des dispositions du présent accord.

Afin d'effectuer les formalités administratives de reconnaissance du handicap ou de leur renouvellement, les salarié.e.s susceptibles d'être reconnu.e.s handicapé.e.s bénéficient, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche. La durée totale de ces absences, pour un.e salarié.e ayant un contrat de travail à temps plein, est d'au moins 7 heures, fractionnable en plusieurs fois.

Les salarié.e.s concerné.e.s peuvent également s'adresser au médecin du travail, ou aux membres du CSE ou CHSCT ou, à défaut, aux délégué.e.s du personnel, pour obtenir des renseignements et une aide dans ces démarches.

Article III

La préparation de la politique d'emploi des salarié.e.s en situation de handicap

3.1

État des lieux des salariés en situation de handicap

Objectif : déterminer les axes de développement en faveur des salariés en situation de handicap

Pour faire progresser l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap en cohérence avec leur situation interne, leur stratégie économique, leurs compétences propres et leur culture, les entreprises établissent en amont un état des lieux de leur situation.

Cet état des lieux, déterminant dans la conception de l'accord, porte sur l'état du marché de l'emploi interne en relation avec les possibilités d'intégration des salarié.e.s en situation de handicap.

Exemples d'indicateurs :

— Situation socio-économique et perspectives en matière de développement de l'emploi.

— Caractéristiques des métiers et perspectives d'évolution.

- Effectif, pyramide des âges et qualification, mobilité interne.
- Bilan de la situation de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap : nombre, évolution de carrière, qualification, nature des contrats, salaires, analyse des postes tenus.
- Moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi.
- Analyse des expériences dans l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap, échecs et difficultés, succès.
- Accueil des stagiaires en situation de handicap (pourcentage de l'effectif total, nombre et caractéristiques, missions effectuées).
- Sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ou des travailleurs indépendants en situation de handicap.

3.2

Engagement de la direction de l'entreprise et sensibilisation de tous les acteurs

Objectif : contribuer à une meilleure connaissance du handicap et à son intégration dans l'entreprise, et engager l'ensemble des acteurs de l'entreprise

L'investissement de la direction représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans l'entreprise. Les membres de la direction donnent une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet engagement, véritable point de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté aux représentant.e.s du personnel et est décliné à tous les niveaux de l'entreprise, encadrement et salarié.e.s. La sensibilisation de l'encadrement doit permettre d'intégrer la démarche d'insertion des personnes en situation de handicap dans les priorités de la politique sociale de l'entreprise.

Une réflexion et des actions partagées entre les acteurs : Les entreprises engagent cette réflexion en partenariat avec un certain nombre d'acteurs spécialisés :

- La direction d'entreprise a un rôle moteur et doit proposer des actions de sensibilisation. La direction ressources humaines, l'encadrement et les salarié.e.s sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'intégration du/de la salarié.e en situation de handicap dans l'entreprise.
- Les organisations syndicales, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, constituent des partenaires privilégiés pour s'inscrire dans un programme d'actions en faveur des personnes en situation de handicap, dans une démarche progressive, qui sera prévue par accord d'entreprise.
- Le/la médecin du travail s'appuie sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise pour jouer un rôle central aux côtés d'autres partenaires. Il/elle doit être une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap ; il/elle est un acteur essentiel pour l'insertion et l'intégration d'une personne en situation de handicap qu'il/elle a vocation à conseiller et accompagner. Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi du secteur.
- Le CSE (Comité Social et Économique) ou le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) se voit confier un rôle spécifique de consultation sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail et la création de nouveaux postes de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CSE ou CHSCT est consulté et est aussi force de proposition. Jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, il est donc sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche. Ses membres sont formés afin de mener cette mission.

Les représentant.e.s du personnel et délégués syndicaux en cas d'absence de représentation du personnel sont informés et sensibilisés sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap.

- Le/la référent.e handicap : les entreprises doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées. Appartenant à la direction des ressources humaines, ou salarié.e volontaire travaillant dans une autre direction, le référent :
 - Coordonne la mise en œuvre de la politique handicap, en lien avec la direction.
 - Relaye dans l'entreprise l'information relative à la politique handicap mise en place.
 - Assure un accompagnement individuel des salarié.e.s en situation de handicap
 - Participe aux études de postes et aménagements des situations de travail
 - Accompagne le/la salarié.e lors de son intégration : information et présentation des interlocuteurs, sensibilisation de l'équipe...

Le.la référent.e bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission ; cette formation est financée par l'entreprise.

— Les salariés «sauveteurs secouristes du travail», véritables relais en matière de prévention des risques professionnels, doivent avoir une formation particulière au traitement des accidents et incidents liés dont le personnel en situation de handicap pourrait être victime. En outre, ils peuvent avoir un rôle d'accompagnement au sein de l'entreprise.

— L'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) est également au cœur des partenariats sollicités par l'entreprise. Son accompagnement prend différentes formes en fonction des besoins de l'entreprise : mise à disposition d'outils et de ressources, participation à des ateliers d'échanges de pratiques et des groupes de travail, conseil et appui à l'élaboration d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap. L'objectif est d'aider l'entreprise à identifier les principaux freins et leviers d'action afin de construire une stratégie réaliste en phase avec sa situation, ses besoins et les spécificités de ses métiers.

— Selon les dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi de salarié.e.s en situation de handicap en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

— Les entreprises peuvent conclure des conventions avec des ESAT afin de faciliter le reclassement de salariées en situation de handicap ne pouvant plus exercer de missions au sein de l'entreprise.

La sensibilisation de tous : il n'y a pas de politique d'intégration durable sans une réelle sensibilisation de tous. Chaque entreprise doit reprendre la démarche à son compte et l'intégrer dans ses pratiques. D'une façon plus générale, les parties signataires considèrent que cette politique doit faire l'objet d'une campagne de communication en externe pour témoigner de l'implication de la branche dans cette politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Celle-ci peut se faire via l'Observatoire des métiers de la branche.

Les actions de communication interne sont essentielles dans la mesure où elles permettent à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap. Certaines représentations peuvent constituer un frein majeur à l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap car elles reflètent le plus souvent une image stéréotypée du handicap. En ce sens, les entreprises informent le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions visent à :

— Déconstruire les préjugés et représentations sur le handicap.

— Donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salarié.e.s de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap.

— Capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'intégration, accompagnement des parcours professionnels des salarié.e.s handicapé.e.s, maintien dans l'emploi, collaboration avec le secteur protégé et adapté...

Ces actions peuvent prendre la forme d'événements, de publication sur l'intranet ou le journal interne...

Pour la réalisation des démarches entreprises, l'employeur étudie avec le CSE ou CHSCT les dispositifs à mettre en place. Le CSE ou CHSCT et l'employeur prennent si nécessaire conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'ils jugeraient nécessaire.

Le CSE ou CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salarié.e.s en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Cette consultation est inscrite de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Les informations portant sur les actions en faveur de l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap et celles portant sur les actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle sont mises à la disposition du comité d'entreprise (CE) ou du CSE dans la base de données économiques et sociales en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise.

Article IV

L'insertion professionnelle des salarié.e.s en situation de handicap dans la branche

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne doit être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Aussi, afin d'améliorer le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la branche, les parties signataires de l'accord souhaitent créer les meilleures conditions qui permettent que le nombre de recrutements de salarié.e.s

en situation de handicap soit supérieur au nombre de départs de salarié.e.s en situation de handicap.

Les entreprises doivent :

- développer le réseau des partenaires externes ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème.

4.1

Déployer un plan de recrutement

Objectif : Accroître le nombre de recrutements de salarié.e.s en situation de handicap au sein des entreprises de la branche

La politique d'insertion des salarié.e.s en situation de handicap doit être cohérente avec la stratégie des entreprises et doit s'inscrire dans la politique globale de gestion des ressources humaines ; le.la salarié.e en situation de handicap est avant tout recruté pour ses compétences et son potentiel.

La diversification des sources de recrutement (Pôle Emploi, organismes de placement spécialisés, entreprises de travail temporaires, cabinets de recrutements...) est un gage de réussite. La participation à des salons ou des forums d'emploi et le développement de partenariats auprès d'organismes de formation (école, universités, CFA...) sont également conseillés ainsi que l'accueil de stagiaires.

4.2

Favoriser des partenariats avec les opérateurs spécialisés en termes d'appui au recrutement

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches

Les entreprises peuvent se faire connaître tout d'abord des opérateurs spécialisés en :

- élaborant une cartographie des opérateurs spécialisés ou des relais existants au niveau régional et national, mais également les centres de reclassement professionnel, les organismes de formation... ;
- sensibilisant l'ensemble de ces structures à la politique d'emploi développée par la branche ;
- faisant découvrir les métiers des entreprises de la branche avec leurs spécificités et contraintes de postes, les flux et rythmes de recrutement (avec l'appui de l'observatoire des métiers).
- prenant en compte le recrutement des salarié.e.s en situation de handicap dans la GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences),
- collaborant avec des écoles pour identifier des étudiant.e.s en situation de handicap en cas de difficultés pour trouver les qualifications requises.

Une information peut être diffusée sur les sites internet dédiés qui proposent des CV assortis de systèmes de pré-sélection.

4.3

Faciliter l'ouverture des postes aux candidat.e.s en situation de handicap

Objectif : intégrer pleinement cette politique à la gestion des ressources humaines de l'entreprise en se focalisant sur la compétence

Après cette phase d'activation des réseaux, les entreprises doivent :

- ouvrir aux candidat.e.s en situation de handicap les postes en recrutement ; il convient de préciser dans la définition de poste les contributions attendues et les exigences d'aptitude au poste.
- impliquer le manager le plus en amont possible dans le recrutement du salarié.e en situation de handicap pour qu'il.elle se rende mieux compte des ajustements possibles entre le poste et le profil de la personne. Le diagnostic ergonomique et médical conduit en amont permet en effet d'identifier les exigences d'aptitude du poste et de vérifier si elles sont en adéquation avec les aptitudes du candidat, de façon à déterminer les éventuels besoins d'aménagement de poste. Les professionnels en ressources humaines, médecins du travail, ergonomes doivent en outre jouer un rôle d'explication, d'aide et de conseil pour rapprocher les besoins de qualification du poste de travail et le potentiel de la personne en situation de handicap, en prenant en compte ses compétences. Une cellule pluridisciplinaire peut être mise en place.
- mener le recrutement comme un recrutement traditionnel en prenant en compte en priorité : le poste de travail, ses pré-requis, ses contraintes, le niveau de compétences du.de la candidate et les écarts qui existent par rapport aux pré-requis, la capacité de l'intéressé.e à se former et à s'adapter pour les combler ;
- vérifier si les compétences du.de la candidate correspondent au poste. Le cas échéant, l'examen des candidatures des salarié.e.s en situation de handicap peut aussi permettre, en fonction du profil du.de la candidate pressenti.e, d'ajuster le contenu du poste, ou de prévoir une formation au poste, notamment s'il s'agit d'une mobilité interne dans

le cadre du maintien dans l'emploi.

— mettre à disposition des salarié.e.s une information sur l'intégration des salarié.e.s en situation de handicap et sur la démarche de reconnaissance de la qualité de salarié.e en situation de handicap.

4.4

Intégrer les salarié.e.s en situation de handicap

Objectif : Renforcer la qualité de l'accueil du.de la salarié.e en situation de handicap dans l'équipe

Deux éléments préparent l'accueil du.de la salarié.e en situation de handicap dans l'équipe :

— La nomination, sur la base du volontariat, d'un.e référent.e handicap (cf. article 3.2 du présent accord), l'intélocuteur.trice privilégié.e pour le.la salarié.e en situation de handicap. Dans le cadre de sa mission, il.elle facilitera l'intégration des salarié.e.s en situation de handicap dans l'entreprise notamment en :

- veillant à la préparation de l'accueil du.de la salarié.e en situation de handicap (il.elle peut s'appuyer notamment sur un livret d'accueil spécifique) ;
- s'informant de l'actualisation du dossier handicap du.de la salarié.e concerné.e ;
- s'assurant de la coordination dans l'entreprise de l'action des personnes en charge de l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap ;
- animant et coordonnant les actions de sensibilisation du personnel, de recrutement et de partenariat pour s'assurer de l'absence de toute discrimination et de la bonne application du présent accord ;
- orientant, informant et accompagnant les personnes en situation de handicap.

— La nomination d'un.e tuteur.trice au sein de l'équipe (qui doit être distinguée des missions de tuteur définies par les dispositions légales relatives à la formation professionnelle) : choisi.e, sur la base du volontariat, dans l'environnement professionnel immédiat de la personne en situation de handicap, le.la tuteur.trice est chargé.e d'accompagner professionnellement la personne en situation de handicap pendant les premiers mois suivant son embauche, il.elle bénéficie si nécessaire d'une formation spécifique et/ou s'appuie sur les conseils et connaissances du.de la référent.e handicap. Les entreprises s'assurent que le.la tuteur.trice dispose de tous les moyens pour assurer sa mission.

L'entreprise doit également mettre en place un dispositif de suivi individuel après le recrutement : la mise en place d'un bilan de suivi de l'intégration à six mois permettant de faire le point sur la tenue du poste de travail, la pertinence des aménagements de poste réalisés, et le comportement dans l'équipe et de l'équipe. Au-delà de ces six mois, la politique GPEC de la branche et de l'entreprise s'applique pleinement.

Article V

Maintenir dans l'emploi les salarié.es.s en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi est particulièrement important à deux titres : d'une part du fait de l'aggravation potentielle du handicap du.de la salarié.e (en raison de sa pathologie et/ou du vieillissement), et d'autre part du fait de l'allongement de la durée de l'activité des salarié.e.s.

5.1

Construire des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidat.e.s en situation de handicap aux postes ou combler leur manque de formation

Objectif : réussir l'intégration des candidat.e.s recruté.e.s en prenant en compte le parcours professionnel des salarié.e.s en situation de handicap dans la GPEC (Gestion Prévisionnelle des (Emplois et des Compétences))

Les parties signataires rappellent que les salarié.e.s en situation de handicap ont le même droit d'accès à la formation que les autres salarié.e.s. Elles entendent favoriser l'emploi permanent des personnes en situation de handicap en favorisant des partenariats avec des organismes de formation ou des associations spécialisées afin de faciliter l'accueil (en stage école, apprentissage...) de personnes en situation de handicap. À cette fin, les entreprises :

- Privilégient l'emploi direct des personnes en situation de handicap par des contrats CDI, CDD, intérimaire, ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel.
- S'appuient sur les contrats de professionnalisation afin de proposer des parcours en alternance en bénéficiant éventuellement d'un complément de financement de l'AGEFIPH couvrant la différence entre le financement forfaitaire applicable aux entreprises via son OPCO et le coût forfaitaire horaire réel des formations dans ce cadre, ou des stages. L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Le développement des stages participe aussi à (a sensibilisation interne, offre aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet, et permet également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.
- Peuvent se rapprocher des ESAT (entreprises ou services d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées). Les entreprises ou services d'aide par le travail accueillent des personnes dont les capacités de travail ne leur per-

mettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée ou d'exercer une activité professionnelle indépendante. L'Entreprise Adaptée (EA) est une entreprise qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés orientés par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) «marché du travail» d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins.

En complément de ces actions, un bilan de compétences peut être réalisé auprès d'un organisme spécialisé, pour les salarié.e.s en situation de handicap qui connaissent un changement de poste ou de métier, et, en anticipation, pour les salarié.e.s pour lesquels le médecin du travail constate qu'une restriction d'aptitude sur leur poste actuel pourrait survenir à terme. Ces personnes peuvent bénéficier à leur demande de ce bilan de compétences, financé sur le CPF ou à défaut d'un «capital» suffisant par l'entreprise, qui permet d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel.

Les salarié.e.s dont le handicap résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci bénéficient des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle. Ils.elles sont informé.e.s par leur employeur qu'ils.elles bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

5.2

La gestion préventive des évolutions environnementales et des conditions de travail

Objectif : Mettre en place les actions évitant l'exclusion des salarié.e.s en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche dont celle du.de la salarié.e lui-même.

L'article L. 5213-6 du code du travail souligne qu'«afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée».

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des salarié.e.s en situation de handicap confronté.e.s à des situations ou risques d'inaptitudes, et également au regard des risques d'aggravation du handicap, du vieillissement et de l'allongement de la durée de l'activité. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap;
- l'adaptation aux mutations technologiques du poste de travail est rendue nécessaire ;
- l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste de travail ou du handicap.

L'enjeu est de savoir mobiliser les mesures et moyens financiers techniques et humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d'aptitudes et d'inaptitudes.

Le maintien dans l'emploi constitue un élément fondamental dans la lutte contre l'exclusion des salarié.e.s en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques conduites par les entreprises. Gérées de manière préventive, ces évolutions technologiques doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des salarié.e.s en situation de handicap :

- Dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salarié.e.s en situation de handicap, directement concerné.e.s, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salarié.e.s.
- Dans le cas où le poste d'un.e salarié.e en situation de handicap est concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du.de la salarié.e en situation de handicap à ce poste, il lui est proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de classification équivalente.
- Dans la mesure où les mutations envisagées s'accompagnent d'une adaptation des postes concernés, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

Les signataires préconisent aux entreprises de se faire connaître des délégations régionales de l'AGEFIPH en communiquant les pratiques existantes et les personnes en charge de la gestion concrète des cas (notamment la direction des ressources humaines et le.la référent.e).

Le.la salarié.e en situation de handicap a le même droit d'accès à la formation que les autres salarié.e.s. Par conséquent, certaines actions du plan de formation doivent être adaptées aux salarié.e.s en situation de handicap afin de prendre en compte d'une part les formations d'adaptation à court terme au poste de travail, et d'autre part les formations pour prévenir les inadaptations à long terme liées à l'évolution du handicap.

L'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également très importante pour les salarié.e.s en situation

de handicap et participe de la politique de formation destinée à améliorer leur qualification. Le.la salarié.e en situation de handicap peut être aidé.e pour monter son dossier par les ressources humaines ou le référent.

En complémentarité à ces actions,

— l'entreprise doit procéder à la mise en place :

- De mesures spécifiques de prévention de risques de désinsertion professionnelle ;
- De mesures de repérage de situation de handicap ;
- De bilans ergonomiques ;
- D'aménagements d'horaires et/ou de poste ;

— l'entreprise peut procéder à la mise en place :

- D'aide à l'acquisition ou au remplacement d'équipement individuel ;
- D'aide à la recherche de logement plus adapté ;
- D'un suivi des RQTH (reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en fin de validité.

5.3

Permettre un accès personnalisé aux locaux de l'entreprise

Objectif : Éviter la fatigue psychique et physique liée à des difficultés d'accès à l'entreprise

Les travaux nécessaires à l'accès personnalisé des salarié.e.s en situation de handicap ou candidate à un poste de travail et quel que soit le type de handicap, sont réalisés dans les locaux de l'entreprise. Ces aménagements sont étudiés avec le CSE ou CHSCT qui peut, si nécessaire, prendre conseil auprès du médecin du travail ainsi que tout expert qu'il jugera nécessaire.

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des salariées en situation de handicap dans l'entreprise, l'adaptation des moyens de transport des intéressé.e.s pour accéder de leur domicile à l'entreprise et de stationnement.

5.4

Aménager le poste de travail

Des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation du travail peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du handicap et du poste. Ces aides peuvent être des aménagements techniques et/ou des aides humaines. Les outils informatiques spécifiques de l'entreprise peuvent également être adaptés pour être accessibles à tous, quel que soit le handicap.

Un aménagement approprié du temps de travail des salarié.e.s en situation de handicap constitue également une logique d'intégration en adaptant leur temps de travail à des besoins de temps médicaux. Pour cela, ces salarié.e.s peuvent bénéficier du temps partiel choisi.

Le développement d'une organisation du travail sous forme de télétravail, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur, peut être adapté aux salarié.e.s à mobilité réduite. Par exemple, s'il est constaté par le médecin du travail qu'une personne en situation de handicap éprouve des difficultés à se rendre de son domicile à son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour la maintenir dans son poste, ce dispositif de télétravail doit être étudié en s'assurant qu'il n'existe pas de situation de travail isolé.

Lorsque l'employeur refuse la demande de recours au télétravail formulée par un.e salarié.e en situation de handicap, il doit systématiquement motiver sa décision et, le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail doit définir les modalités d'accès des salarié.e.s en situation de handicap à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien en emploi.

Au minimum une fois par an, le manager et le.la salarié.e en situation de handicap échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du poste de travail. Ceux-ci doivent être arrêtés après avis du médecin du travail.

Dans ce cadre, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

Les entreprises doivent également concevoir le mode d'évacuation des salarié.e.s en situation de handicap en cas d'exercice d'évacuation ou de situation de risques réels. Il s'agit de prendre en charge ces salarié.e.s lorsqu'ils ne sont pas suffisamment autonomes pour assurer eux-mêmes leur évacuation.

Article VI

Aides aux salarié.e.s ayant des personnes en situation de handicap à charge

En accord avec l'entreprise, un.e salarié.e peut bénéficier d'un aménagement horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.

Les salarié.e.s de l'entreprise :

-
- ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH
 - ayant donné naissance à un enfant handicapé
 - ayant adopté un enfant handicapé
 - bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
 - ou, à défaut, lors de circonstances exceptionnelles à évaluer au cas par cas

peuvent bénéficier, sur justificatif et avec l'accord de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

Par ailleurs, en application de l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article VII

Suivi de l'emploi du.de la salarié.e en situation de handicap

Chaque année, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un suivi sur l'emploi des salarié.e.s en situation de handicap dans le cadre de la commission sociale paritaire traitant du rapport annuel de branche.

Les accords d'entreprise envoyés à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective institué par l'accord relatif à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 12 septembre 2018 font l'objet d'une analyse, sous l'angle du handicap.

Il s'agit tout d'abord de mettre en comparaison les actions prévues et celles réalisées et d'analyser les évolutions :

- Évolution du taux d'emploi direct et des mouvements (entrées - sorties) des salarié.e.s en situation de handicap
- Analyse des causes de ces évolutions en prenant en compte les modifications du contexte économique et de la situation de l'emploi ou les freins et leviers rencontrés dans l'application de l'accord.
- Analyse des sommes dépensées par type d'action.

Il s'agit également de mesurer qualitativement l'accord :

— Implication des instances représentatives et des organisations syndicales dans le suivi, modalités de contrôle des réalisations

— Ambition de l'accord en matière d'emploi

— Qualité des actions de sensibilisation interne

— Politique de GPEC mise en œuvre afin de favoriser les évolutions professionnelles des salarié.e.s en situation de handicap (qualité de l'accompagnement mis en place pour l'évolution, progression du niveau de qualification par la formation)

— Identification des facteurs explicatifs des réussites ou des difficultés ou dérives (qualité des partenaires intervenant dans le projet, rôle des managers, rôle des tuteur et des équipes, motivation du salarié.e en situation de handicap, adéquation des conditions de travail aux objectifs professionnels définis, clarté des objectifs fixés, survenue de modifications dans l'environnement de travail...).

Enfin il s'agit de mesurer les résultats en termes d'emploi dans le milieu ordinaire, et de développement des conditions d'entrée dans l'emploi (parcours de développement de la qualification, de la compétence, de l'expérience...)

Article VIII

Aide à l'aménagement de l'environnement privé du.de la salarié.e en situation de handicap

Les salarié.e.s en situation de handicap peuvent formuler une demande d'aide financière auprès de l'organisme gérant la couverture santé-prévoyance de la branche afin de prendre en charge tout ou partie de frais liés à l'aménagement de son environnement privée.

Article IX

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article X

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article XI

Caractère impératif

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

Article XII

Révisions et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires. La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Commission paritaire de validation

Accord du 8 décembre 2010

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 26 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SFRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE ;
FNP FO ;
FCC CGC.

Préambule

La loi n° 2008-789 du 20 Août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ouvre le droit, dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux,

aux représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, aux délégués du personnel, de négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en place est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Ce droit est subordonné au respect d'une part, d'une information préalable par l'employeur de sa décision d'engager des négociations auprès des organisations syndicales représentatives de la branche, d'autre part, de la validation ou non de cet accord par la Commission paritaire de branche dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

Les parties signataires de l'accord entendent favoriser le développement du dialogue et de la concertation sociale dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Champs d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, dont l'effectif est inférieur à 200 salariés et qui entrent dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Fabrication et du Commerce des Produits à Usage Pharmaceutique, Parapharmaceutique et Vétérinaire.

Article 2

Composition de la Commission

La Commission est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre total égal de représentants pour les organisations syndicales patronales.

Article 3

Fonctionnement de la Commission

La Commission ne se réunira que lorsqu'un accord lui sera soumis pour validation et dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

Le secrétariat de cette Commission est tenu par la partie patronale.

Les convocations, accompagnées des dossiers des entreprises ou établissements doivent être adressées à chaque membre de la Commission au moins quinze jours avant la réunion.

Article 4

Saisine de la Commission

Les entreprises ou établissements qui entrent dans le champ d'application du présent accord et qui négocient un accord dans le cadre des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, doivent adresser leur demande de validation par courrier recommandé avec accusé de réception au secrétariat de la Commission.

La demande de l'entreprise ou de l'établissement devra être accompagnée des documents suivants :

- un exemplaire de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie de l'information prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives de la branche sur sa décision d'engager des négociations ;
- la copie des procès verbaux des dernières élections des représentants du personnel ou, à défaut, la copie du formulaire CERFA.

Article 5

Rôle de la Commission

La Commission a pour mission de contrôler la conformité des accords soumis aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La Commission ne peut en aucun cas, ni apprécier l'opportunité, ni modifier le contenu de l'accord qui lui est soumis et ses décisions ne pourront être prises qu'au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Article 6

Décision de la Commission

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose d'une voix. Les organisations patronales disposent d'un nombre total égal de voix.

Suite à l'examen du dossier, la Commission rend :

- soit une décision de validation de l'accord ;
- soit une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Les décisions sont prises par l'établissement d'un procès-verbal adopté dans les conditions fixées par l'article L. 2232-6 du code du travail applicable à la conclusion d'un accord de branche. Il en résulte que toute opposition devra être clairement motivée et préciser les points de désaccord en référence à des textes légaux, réglementaires, conventionnels.

La copie du procès-verbal est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 15 jours qui suivent la validation ou le rejet de l'accord.

Article 7

Entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement validés

Dès réception de l'extrait du procès verbal de la Commission l'informant de la validation de l'accord, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE ainsi que du greffe du conseil de Prud'hommes du ressort de l'entreprise en y joignant la copie du procès verbal.

L'accord ne pourra être mis en œuvre dans l'entreprise qu'une fois les formalités de dépôt effectuées.

Article 8

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, cette période devant servir à apprécier le bon fonctionnement de cette Commission.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la DIRECCTE et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Avenant du 15 février 2012

[Étendu par arr. 8 févr. 2013, JO 19 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Facophar ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CFE-CGC.

Préambule

La loi n° 2008-789 du 20 Août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ouvre le droit, dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux, aux représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, aux délégués du personnel, de négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en place est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Ce droit est subordonné au respect d'une part, d'une information préalable par l'employeur de sa décision d'engager des négociations auprès des organisations syndicales représentatives de la branche, d'autre part, de la validation ou non de cet accord par la Commission paritaire de branche dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

Les parties signataires de l'accord ont entendu favoriser le développement du dialogue et de la concertation sociale dans les entreprises par la création de cette Commission pour une durée expérimentale de un an.

Article 1

Reconduction de la Commission de validation

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de prolonger pour une nouvelle durée 3 ans l'accord du 8 décembre 2010 portant création d'une Commission de validation.

Aucune modification n'est apportée au texte initial.

Article 2
Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à l'issue de laquelle il pourra être reconduit par un nouvel avenant.

Durant les 3 années d'application de cet avenant, un bilan sera présenté chaque année afin d'envisager d'éventuelles modifications.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la DIRECCTE et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant feront l'objet d'une demande d'extension au Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Avenant du 9 février 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

LEEM ;

SIMV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FO ;

FCMETE CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS)

Les dispositions de l'accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé sont rendues applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Article 2

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord collectif.

Article 3

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du Travail et remis au Secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 9 février 2011.

Remboursement des frais des représentants syndicaux salariés participant aux

commissions paritaires

Avenant du 11 février 2011

[Étendu par arr. 19 juin 2012, JO 27 juin]

(Dispositions remplacées par l'article 5 de l'Accord du 12 septembre 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE CGC.

Article 1

Le nombre de représentants syndicaux de salariés assistant aux Commissions sociales paritaires de la branche est fixé à un maximum de cinq représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche. Les cinq salariés représentant chacune des organisations syndicales représentatives sont désignés par elles. Leurs noms sont communiqués par écrit aux entreprises une semaine au moins à l'avance, sauf urgence, par leurs organisations respectives.

Il appartient à chaque organisation syndicale de convoquer ses représentants en fonction des convocations aux Commissions Sociales Paritaires reçues par les responsables de branche de chaque organisation syndicale.

Article 2

Il est précisé que le maintien du salaire prévu par l'article 5 paragraphe 2 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale est limité à une journée pleine par réunion paritaire pour chaque représentant.

Article 3

Les frais de déplacements desdits représentants seront remboursés sans délai par leur entreprise sur la base de notes de frais et justificatifs et sont fixés de la manière suivante :

- les frais de déplacement comportent le versement par les entreprises auxquelles appartiennent les salariés intéressés d'une somme correspondant au montant réel de tous les modes de transport dans la limite des tarifs normaux, tout en privilégiant le transport par train, les autres mode de transport devant rester une exception ;
- s'ajoute à ce remboursement, le remboursement des frais annexes qui se fera sur la base des frais réels et sur présentation des justificatifs, tout en étant plafonné suivant les tarifs URSSAF en vigueur.

Article 4

Pour des questions de traçabilité, un registre sera ouvert lors de chaque réunion. Les représentants syndicaux devront y indiquer :

- leur nom
- le nom de l'entreprise à laquelle ils appartiennent
- l'organisation syndicale qu'ils représentent
- le trajet effectué

Article 5

Les représentants des organisations syndicales, qui le désireraient, pourront demander à leur entreprise un acompte sur les frais de déplacement ci-dessus (par exemple pour couvrir les frais de transport), versé au plus tard le jour de leur départ pour assister à la réunion ou la prise en charge directe des billets de transport.

Article 6

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'accord du 16 mars 1984 et sera applicable au lendemain

de son dépôt. Les conditions devront être révisées en fonction de l'évolution des moyens de transport.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Prévention de la pénibilité

Accord du 15 février 2012

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIMV ;

SFRL ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de ses décrets n° 2011-354 du 30 Mars 2011 et n° 2011-823 du 7 juillet 2011 qui instaurent de nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 50 salariés, sauf pour la fiche individuelle de suivi qui doit être établie pour tout salarié quel que soit l'effectif de son entreprise (y compris celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés - se reporter à l'article 1 alinéa 6)

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche. Il est en effet nécessaire de prendre en compte cette réalité et de protéger plus particulièrement les populations soumises à une pénibilité.

L'allongement de la vie professionnelle nécessite une plus grande attention à porter aux facteurs de pénibilité du travail. En effet, l'exposition sur la durée à différents facteurs de pénibilité provoque ou accélère l'usure professionnelle.

Cet accord a pour priorité de reconnaître des principes, démarches et méthodes visant à favoriser les pratiques de travail et à préserver la santé des salariés de la branche tout au long de leur carrière.

Conscients de la diversité des situations de travail, les parties conviennent que cet accord doit prendre en compte les caractéristiques des métiers exercés.

Le présent accord définit les orientations et les dispositions visant à assurer la prévention de la pénibilité au travail. Il constitue par conséquent un socle de référence pour chaque entreprise concernée par l'obligation. Ces entreprises devront mettre en œuvre une politique de prévention de la pénibilité pour leurs salariés, ainsi que pour l'ensemble des personnels qui opèrent dans leurs établissements, en tenant compte des spécificités des postes de travail.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent que cet accord est indissociable de l'accord relatif aux risques psychosociaux et à la santé physique.

Les parties conviennent d'un suivi annuel au niveau de la branche qui portera sur les indicateurs et objectifs chiffrés des trois plans d'action développés à l'article VII du présent accord. Ce suivi devra permettre d'examiner la possibilité de compléter le présent accord par des mesures de compensation et/ou de réparation dans sa troisième année d'application.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Champ d'application

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, a généralisé l'obligation pour les entreprises d'agir en prévention de la pénibilité.

Sont visées les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif

comprend au moins cinquante salariés.

Parmi ces entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés, seuls sont visés ceux qui emploient au moins 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité définis par la loi.

Les entreprises appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés, comptant au moins 50 % de leurs salariés exposés à pénibilité telle que définie par la loi sont couvertes au titre de la loi par cet accord de branche (Termes exclus de l'extension par arr. 29 mars 2013, JO 9 avr.). Toutefois, en raison de la spécificité des emplois de la branche et des disparités d'une entreprise à une autre, les parties signataires incitent les entreprises à décliner cet accord sous forme de plan d'action de sorte que les actions répondent au mieux à leurs besoins.

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés et/ou celles qui n'emploient pas 50 % de salariés exposés à des facteurs de pénibilité sont incitées à agir en prévention de la pénibilité et à y porter une attention toute particulière en s'inspirant des dispositions du présent accord.

S'agissant des entreprises ou entreprises appartenant à un groupe à partir de 300 salariés et comptant au moins 50 % de leurs salariés exposés à pénibilité telle que définie par la loi, elles sont dans l'obligation d'engager des négociations en vue d'un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'action.

Ces négociations ou plan d'action, sont menés avec la participation de représentants du CHSCT. Le projet d'accord, ou le plan d'action sont présentés pour avis au Comité d'Entreprise.

Le présent accord constitue en conséquence un guide et des dispositions plancher à respecter pour chacun des domaines d'action prévus par les textes de loi. Les accords d'entreprise ou plan d'action ne pourront donc déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les possibilités d'actions permettant la prévention de la pénibilité. Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser la prise en compte de la pénibilité dans le cadre de l'activité professionnelle.

Article 3

Rappel des obligations légales

Il est précisé que toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le pourcentage de leurs salariés exposés, sont tenues à :

— l'obligation de relever les facteurs de pénibilité des postes de travail tels que définis par le code du travail et la loi (diagnostic, prévention, suivi) et de plan d'action en vue de supprimer ou à défaut diminuer la pénibilité et/ou sa durée d'exposition, par tout moyen (mobilité, protections, aménagement du poste de travail, réparations) avec le concours du CHSCT et son information pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés ; et le concours du médecin du travail.

— l'inscription dans le document unique remis annuellement à jour ;

— la traçabilité de chaque salarié exposé à compter du 1^{er} janvier 2012, selon modèle donné par décret d'application.

En conséquence, l'ensemble des entreprises de la branche est incité à agir pour la prévention de la pénibilité.

Article 4

Les facteurs de pénibilité

Au regard de la loi n° 2011-1330 du 9 novembre 2010 et de ses décrets d'application, la pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

— une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (Article D. 4125-5) ;

— ces facteurs énumérés au présent article, sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

1

Les facteurs de risques professionnels au titre des contraintes physiques marquées

— la manutention manuelle de charges définies à l'article R. 4541-2 (levage, pose, poussée, traction, port ou déplacement...) ;

— les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations. Ces postures prolongées peuvent occasionner des facteurs de risques de troubles musculo - squelettiques ;

— les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

Les facteurs de risques liés à l'environnement physique agressif

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- les températures extrêmes ;
- les bruits mentionnés à l'article R. 4431-1.

Les facteurs de risque liés à certains rythmes de travail

- le travail de nuit fixé aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ;
- le travail en équipe successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les parties signataires soulignent que la situation des salariés ayant une forte activité sur écran et des salariés itinérants, bien que ne faisant pas partie des critères de pénibilité tels que définis dans le présent article, sont des critères devant être pris en compte dans la politique générale de l'entreprise quant à la santé et à la sécurité des salariés au regard des dispositions législatives en vigueur.

Article 5

L'évaluation des risques existants

Les parties signataires sont conscientes que les situations de pénibilité varient d'une entreprise à une autre selon les activités exercées.

Il appartient à l'employeur de déterminer, dans son entreprise ou établissement, la proportion de salariés exposés et de l'actualiser, notamment après une modification du document unique d'évaluation des risques.

Par ailleurs, il appartient à l'entreprise ou à l'établissement d'établir un diagnostic des situations de pénibilité dans l'entreprise. Ce dernier vise en particulier à agir efficacement en déterminant les bonnes mesures de prévention pour les situations qui auront ainsi été relevées.

Le résultat de ce diagnostic devra être présenté au CHSCT qui sera alors en mesure d'émettre un avis. Ce diagnostic devra également être soumis pour information à l'ensemble des instances représentatives du personnel dans l'entreprise. Il devra également être annexé au document unique.

Article 6

Fiche individuelle d'exposition

Il conviendra aussi de créer des fiches d'expositions qui doivent consigner les conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé, la période de cette exposition, les mesures de prévention mises en œuvre (Article L. 4121-3-1). Ces fiches seront transmises au médecin du travail et complètent le dossier médical du salarié, par la constitution d'un dossier en santé au travail (Article L. 4624-2).

La traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité est organisée par l'employeur en lien avec le salarié, par l'intermédiaire d'une fiche individuelle d'exposition. Cette obligation vise tous les employeurs, indépendamment des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

Il appartient à l'employeur de consigner dans cette fiche individuelle de suivi, les conditions pénibles auxquels le salarié est exposé à compter du 1^{er} janvier 2012, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention qu'il a mis en place pour faire disparaître ou réduire ce risque.

Cette fiche doit être communiquée par l'employeur au service de santé au travail et être remise au médecin du travail. Cette fiche complètera donc le dossier médical en santé au travail.

Par ailleurs, dans les conditions définies par les textes légaux et réglementaires en vigueur, cette fiche devra être remise au salarié.

Article 7

Domaines d'actions

Le présent accord résulte d'une concertation entre les parties signataires au niveau de la branche et doit être mis en place au niveau des entreprises.

Cet accord reprend trois des six domaines d'action fixés par le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

Pour rappel les accords d'entreprise ou plan d'action doivent traiter d'au moins l'un des thèmes suivants :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité mentionnés à l'article D. 4121-5 du code du travail ;

— l'adaptation et l'aménagement du poste de travail pour certaines catégories d'emploi.

Ils devront également traiter d'au moins deux des autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'entreprise devra obligatoirement appliquer le domaine d'action relatif à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail. Elle devra en outre agir sur l'aménagement des fins de carrière et l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel.

L'entreprise doit pour chaque domaine d'action suivre la réalisation des objectifs par des indicateurs.

Parmi ces objectifs fixés par l'entreprise, ceux que la branche a fixés par le présent accord constituent une obligation.

7.1

Adaptation et aménagement du poste de travail

Conscientes que les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et des méthodes de travail, l'amélioration des équipements de protection disponibles peuvent permettre d'atténuer ou de supprimer certains facteurs de pénibilité, les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur ces changements.

Les conditions contraignantes de travail auxquelles sont confrontés les salariés, visent le poste de travail lui-même. Il convient donc d'agir sur l'ergonomie du poste et les éventuelles expositions aux risques définis à l'article 2 du présent accord lorsque le salarié est sur son poste de travail.

Les entreprises auront à s'interroger sur les priorités à définir afin d'améliorer les conditions de travail dont vont bénéficier les salariés.

Objectif :

Pour cela, les entreprises doivent consacrer une fois par an une réunion du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT) sur l'ergonomie des postes de travail avec la participation du service médical du travail, ceci dans le cadre de l'extension des missions du CHSCT à la prévention de la pénibilité (article L. 4612-2 du code du travail). Il appartiendra alors à l'employeur, après recommandation du CHSCT de revoir l'ergonomie des postes de travail concernés si nécessaire et de définir les actions à mettre en œuvre.

À ce titre il est rappelé que les membres du CHSCT doivent bénéficier d'une formation sur leur rôle ainsi qu'une formation sur les risques spécifiques à l'entreprise.

Indicateurs :

Les entreprises devront retenir un indicateur parmi :

- nombre ou pourcentage de postes ayant fait l'objet d'un aménagement ou d'une adaptation en vue de faciliter le reclassement ou alléger la charge de travail de certaines catégories de travailleurs ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure d'allègement de poste ;
- nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude.

7.2

Aménagement des fins de carrière et prévention de la désinsertion professionnelle

Les parties signataires sont soucieuses d'offrir aux salariés de 55 ans et plus la possibilité d'aménager leur fin de carrière et de connaître une bonne transition entre activité et retraite.

À cette fin, ils s'engagent sur la possibilité pour les salariés concernés qui le souhaitent, de prévoir un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel choisi en tenant compte de l'organisation du travail au sein du service.

Objectif :

La branche a pour objectif chiffré la périodicité d'une réunion du Comité d'entreprise par an afin d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'amélioration des facteurs de pénibilité.

Il est rappelé que les entretiens de seconde partie de carrière pour les salariés à partir de 45 ans, en plus d'être une obligation, sont un atout permettant au salarié et à l'employeur d'échanger sur l'amélioration de leurs conditions de travail et, le cas échéant d'anticiper.

Au cours de cet entretien professionnel, l'employeur devra examiner, sur la demande du salarié ou du médecin du travail la possibilité d'un aménagement de ses conditions d'emploi du fait des activités comportant un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Cet entretien sera aussi l'occasion pour le salarié de demander l'exercice du tutorat. Dans ces cas, l'employeur devra définir des objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation de son travail. Les parties signataire rappellent également que la législation en vigueur à la date de signature de cet accord prévoit un dispositif de retraite anticipée pour pénibilité.

Ce dispositif s'appliquera aux retraites qui ont pris effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Il permettra aux assurés ayant au moins 60 ans d'avoir une retraite à taux plein quelle que soit leur durée d'assurance.

Les assurés qui pourront bénéficier de ce dispositif sont :

- les personnes justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle. Les accidents de trajet n'ouvrent pas droit à retraite anticipée pour pénibilité ;
- les personnes justifiant d'une incapacité permanente comprise entre 10 et 20 % (au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail comme précédemment) à condition de pouvoir justifier qu'elles ont été exposées, pendant une durée minimum qui est fixée à 17 ans dans le projet de décret, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Cette durée sera appréciée par une commission spécifique qui examinera le lien entre l'incapacité et l'exposition aux risques professionnels.

La demande de retraite anticipée pour pénibilité doit être faite trois ou quatre mois avant son soixantième anniversaire, en joignant obligatoirement sa notification de rente AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle) et la notification de consolidation médicale. Les personnes concernées pourront également prendre rendez-vous avec un technicien conseil/conseiller retraite dans les Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat)

Une pension d'invalidité n'est pas cumulable avec une retraite anticipée pour pénibilité. Pour les personnes qui souhaitent conserver leur pension d'invalidité, une retraite pour inaptitude au travail viendra la remplacer lorsqu'elles atteindront l'âge légal de la retraite de leur génération (de 60 à 62 ans selon l'année de naissance).

Indicateurs :

- Pourcentage de salariés de plus de 45 ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière ;
- le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant exercé une fonction de tutorat.

7-3

le maintien en activité des salariés exposés

Les parties signataires tiennent à souligner que la charge de travail confiée à chaque salarié, ainsi que sa planification, doivent être compatibles avec l'horaire du poste de travail et doit tenir compte de la nécessité de prise régulière des jours de congé, ainsi que les éventuels départs en formation professionnelle et toute absence entrant dans le calcul du temps de travail effectif. Dans ce contexte, l'employeur doit porter une attention particulière aux situations d'évolution rapide de la charge de travail.

Afin de permettre le maintien en activité des salariés travaillant sur des postes sur lesquels des facteurs de pénibilité tels que listés à l'article 2 auraient été identifiés, les entreprises devront agir en :

- examinant les possibilités d'aménagement des horaires de travail pour les salariés travaillant de nuit, en travail posté et en horaires décalés.

Pour les salariés ayant travaillé plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit et étant à 2 ans de l'acquisition de leurs droits à retraite à taux plein, un passage en horaire de jour pourra se faire à la demande du salarié et sous réserve de poste ouvert.

Ce passage en horaire de jour devra se faire sans perte de la rémunération. La rémunération servant de base de calcul sera le salaire moyen des 12 derniers mois précédant la demande de passage en heures de jour, et inclura les majorations pour travail de nuit.

- portant une attention toute particulière aux salariés de retour d'accident ou de maladie longue durée. Avec l'aide du médecin du travail, les employeurs devront assurer à ces salariés les meilleures conditions de retour à l'emploi, en examinant, le cas échéant, les possibilités d'aménagement de leur poste, ou de reclassement sur un poste non identifié comme pénible.

Objectif :

Sur ce domaine d'action, le CHSCT devra consacrer une réunion par an à l'analyse des postes identifiés comme pénibles au regard du facteur lié aux rythmes de travail. A cette occasion, le CHSCT devra examiner l'évolution du taux d'absentéisme sur ces postes.

Indicateur :

Les entreprises devront retenir un indicateur parmi :

-
- taux d'absentéisme par poste ;
 - nombre de postes équipés d'un dispositif de captage des poussières, de produits contenant un agent chimique dangereux dont la substitution a été réussie et le cas échéant, nombre de machines dont le niveau sonore a été diminué.

Article 8 **Suivi de l'accord**

8.1 **Suivi au niveau de l'entreprise**

Les accords d'entreprise ou plan d'action devront contenir pour chaque domaine d'action retenu et fixé par la branche, des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée aux moyens d'indicateurs.

Ces indicateurs devront être communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT, ou, à défaut aux délégués du personnel.

Les parties signataires rappellent que le bilan annuel du CHSCT devra comporter un paragraphe spécifique sur les domaines d'action retenus dans le présent accord, afin de permettre au CE d'avoir une visibilité des actions en cours au sein de l'entreprise.

Les acteurs devant être impliqués (selon la taille de l'entreprise) :

- le chef d'entreprise ;
- le responsable HSE (hygiène sécurité, environnement)
- le CE, le CHSCT, les DP, ou les membres de la délégation unique du personnel (DUP) ;
- les services de santé au travail et le médecin du travail ;
- les acteurs externes : la CARSAT, les IPRP, l'ANACT, les ARACT et les experts etc....

8.2 **suivi au niveau de la branche**

Pendant toute la durée d'application du présent accord, un suivi annuel sera présenté à la Commission sociale paritaire nationale à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Ce suivi portera sur les indicateurs et objectifs chiffrés des trois plans d'action développés à l'article VII du présent accord et devra permettre d'examiner la possibilité de compléter le présent accord par des mesures de compensation et/ou de réparation dans sa troisième année d'application.

Article 9 **Entrée en vigueur et modalités de mise en œuvre**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du lendemain du dépôt.

Il ne remet pas en cause les dispositions plus favorables des accords d'entreprise ou d'établissement conclues avant son entrée en vigueur.

Article 10 **Dépôt et extension**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord.

Risques psychosociaux et santé physique

Accord du 16 novembre 2011

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 9 avr., applicable à l'issue du délai prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE ;

FCMTE CFTC ;

CHIMIE CFE CGC.

Préambule

En application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, de l'accord cadre européen sur le stress de 2004, de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 ainsi que de l'accord du 15 juillet 2009 relatif à la mesure et à la prévention du stress au travail, la loi définit une obligation générale de sécurité qui incombe au chef d'établissement et qui figure à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Il revient à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés. Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels.

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment leur volonté commune de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail des salariés, réel capital de l'entreprise. La volonté première est d'améliorer les processus d'identification et de prévention des risques professionnels en soulignant qu'il est essentiel de préserver l'intégrité physique et psychique des salariés.

Il est rappelé que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur qui doit en tenir compte dans l'organisation même de l'entreprise. Pour autant, l'amélioration des conditions de santé au travail est également liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière. C'est pourquoi les parties signataires ont pour volonté de développer une dynamique de prévention en associant l'employeur, l'encadrement, les instances représentatives du personnel et l'ensemble des salariés à la préservation de la santé et de la sécurité.

L'intervention de ces compétences multiples devra garantir la prévention des risques mais aussi un suivi sérieux de la santé des salariés.

Les parties signataires soulignent l'importance du respect de la personne, de son intégrité physique et psychique ainsi que la priorité donnée aux principes de prévention afin d'atteindre un haut niveau de protection de la santé des travailleurs. Pour cela, le salarié doit faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée dès lors que son activité professionnelle est susceptible de l'exposer à un risque pour sa santé, quand bien même des mesures de prévention et moyens de protection sont mis en œuvre.

Les parties signataires rappellent que les actes discriminatoires, en plus d'être prohibés, ne sont pas sans conséquences sur la santé des salariés.

Un guide de bonnes pratiques est annexé à cet accord. Ce document a pour objet de permettre aux entreprises, quelle que soit leur taille, de s'inspirer des outils et méthodes mis en œuvre par certaines entreprises de la branche. Enfin, les parties signataire s'engagent à mener des négociations relatives à la pénibilité, sujet indissociable de la santé au travail.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, quel que soit l'effectif.

Article I Les principes généraux de prévention

La loi du 31 décembre 1991 a introduit dans le code du travail les principes généraux de prévention aux articles L. 4121-1 et suivants.

Le premier acteur de ces actions de prévention est le chef d'établissement qui doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, y compris des travailleurs temporaires. Il appartient également à l'employeur de s'assurer de la bonne application de ces mesures par l'encadrement et les salariés eux-mêmes.

Cette prévention implique la mise en œuvre de véritables démarches qui nécessitent d'éliminer le risque à la source ou de mettre en place une protection collective lorsque l'élimination du risque s'avère impossible. Une protection individuelle de chaque salarié soumis à un risque reconnu est également nécessaire.

Les parties signataires rappellent qu'une bonne évaluation des risques permet de bâtir la politique de prévention de

l'entreprise. Pour ce faire, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, le chef d'établissement doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des postes de travail, et également pour le risque lié aux ambiances thermiques et/ou sonores. Cette évaluation doit être conduite au niveau de chaque unité de travail, selon le découpage de l'entreprise ou de l'établissement.

Le bilan de cette évaluation des risques doit être consigné dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être mis à jour au moins une fois par an. Pour cela, l'employeur devra tenir compte, le cas échéant, de l'analyse des risques menée par le CHSCT et des recommandations émises.

Article II **La santé physique des salariés**

Article 2-1 **Information des salariés**

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à l'information des salariés. De ce fait, l'employeur est tenu d'engager des démarches d'information sur la santé et la sécurité auprès de ses salariés. Ces actions doivent concerner tous les salariés, y compris les salariés sous CDD et les intérimaires.

Les membres de CHSCT doivent bénéficier d'une information spécifique appropriée à l'exercice de leur mission. Le temps passé à l'information est considéré comme du temps de travail effectif et ces actions doivent être menées pendant les horaires habituels de travail.

Si l'employeur est le premier responsable de la démarche d'évaluation, les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il doit associer à ces démarches tous les acteurs de la prévention ainsi que le personnel d'encadrement.

Article 2-2 **Surveillance médicale des salariés**

Les parties signataires rappellent qu'un examen médical périodique en plus d'être une obligation, est un élément essentiel du rôle de prévention des différents acteurs de la santé au travail.

Outre l'examen médical périodique, les salariés peuvent à tout moment bénéficier d'un examen médical à leur demande.

(§ exclu de l'extension par arr. 29 mars 2013, JO 9 avr.) Par ailleurs, les parties signataires sont conscientes que certains salariés du fait de leurs fonctions, sont à des postes qui présentent un danger plus élevé qu'à d'autres postes dans l'entreprise. De ce fait, ces salariés devront faire l'objet d'une surveillance renforcée.

(§ exclu de l'extension par arr. 29 mars 2013, JO 9 avr.) Cette surveillance renforcée concernera également les travailleurs handicapés, les femmes enceintes et les salariés âgés de moins de 18 ans, quel que soit le poste occupé.

Ces salariés devront donc faire l'objet d'examens renouvelés au moins annuellement mais le médecin du travail reste juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée.

Il appartient au médecin du travail d'informer le CHSCT, en collaboration avec la direction, des postes et des critères retenus pour placer les salariés en surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place pour chaque salarié un «passeport santé» retraçant l'exposition aux risques et leur fréquence. Ce document devrait être rempli par le médecin du travail à l'occasion de la visite médicale et serait remis au salarié qui en ferait la demande à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Enfin, afin de mieux gérer les conditions de retour d'un salarié qui a été en arrêt maladie plus de quatre semaines, quelle qu'en soit la cause, il est recommandé aux entreprises de prévoir un entretien de retour avec le supérieur hiérarchique. Cet entretien aura pour objet d'être à l'écoute du salarié et doit être l'occasion d'un échange entre le salarié qui le souhaite et sa hiérarchie afin de permettre une bonne reprise au poste de travail.

Article 2-3 **Les troubles musculo-squelettiques (TMS)**

Les troubles musculo-squelettiques sont des pathologies multifactorielles à composante professionnelle qui provoquent des douleurs et une gêne souvent quotidienne.

La survenance de cette affection peut résulter :

- de facteurs biomécaniques tels que des mouvements en force et/ou de torsion, de gestes répétés... ;
- de contraintes psychosociales ;
- de facteurs individuels.

Les parties signataires sont conscientes que les troubles musculo-squelettiques représentent un volet majeur de la

santé au travail.

Il est donc nécessaire de s'inscrire dans une démarche de prévention de ces maladies qui est un enjeu considérable pour les entreprises et le bien-être de leurs salariés.

Cette prévention nécessite d'analyser les situations de travail pénalisantes et de rechercher les causes de sollicitations au moyen d'un questionnaire ou d'un entretien, réalisé par le médecin du travail, pour connaître le ressenti des salariés.

En outre, si l'évaluation des risques le justifie, les entreprises devront mettre en œuvre une étude ergonomique des postes de travail (mesures de dimensionnement de poste...) et de leur environnement physique (température, vibration, niveau sonore, éclairage...).

Cette étude devra servir à faire un lien entre les facteurs de risque et leurs déterminants afin de pouvoir dégager des axes de prévention.

À cette fin, les entreprises pourront s'entourer d'une équipe pluridisciplinaire à l'instar des ergonomes.

Article III **Les risques psychosociaux**

Pour faire suite aux recommandations du conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) du 9 octobre 2009, les parties signataires ont décidé de s'inscrire dans le plan d'urgence sur les risques psychosociaux.

Les risques psychosociaux font l'objet de considérations d'organismes comme l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité), l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), l'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) et les CRAM (Centres Régionaux d'Assurance Maladie).

L'objet de l'accord de branche est de fournir aux entreprises et aux représentants des salariés un cadre général permettant de prévenir, détecter et éviter les causes de troubles affectant la santé au travail. Pour cela, les entreprises doivent développer une culture de santé et de sécurité au travail.

Article 3-1 **Le stress**

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

Si l'individu est capable de gérer une pression sur un court terme, il peut éprouver de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée ou à des pressions intenses, les effets variant d'un individu à l'autre, pour une même situation, à des périodes différentes.

Les parties signataires sont conscientes que le stress au travail représente un volet fondamental en ce qu'il peut désorganiser les entreprises et les collectifs de travail.

Il est donc nécessaire de s'inscrire dans une démarche de prévention du stress pour laquelle une identification au préalable est nécessaire.

A **Identifier le stress**

Les parties signataires encouragent les entreprises à effectuer des démarches de formations auprès de l'encadrement. Ces formations doivent permettre d'attirer l'attention de l'encadrement sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce, le plus précocement possible.

Ces signes peuvent être identifiés à l'occasion d'enquêtes anonymes auprès des salariés. À partir du résultat de ces enquêtes, le CHSCT établit une liste des facteurs potentiels de stress d'origine professionnelle.

B **Prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de stress au travail**

Une fois les facteurs de stress identifiés, il conviendra de mettre en place les mesures pour les éliminer ou, à défaut les réduire. Les parties signataires rappellent ici le rôle primordial du médecin du travail à qui peut se confier le salarié tout en préservant son anonymat. Tout en respectant le secret professionnel, le médecin du travail remonte les informations auprès du CHSCT.

Bien entendu, les parties signataires de l'accord reconnaissent que toute manifestation du stress au travail peut avoir une origine professionnelle mais aussi extérieure au milieu du travail, ou être la conjonction de facteurs personnels et professionnels.

Suite aux recommandations du CHSCT, il appartiendra au chef d'établissement de prendre les mesures nécessaires visant à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail.

Concrètement :

La Branche mettra en place une enquête auprès des entreprises (TPE, PME, ou de taille plus importante). Cette

enquête se fera par un questionnaire.

Les réponses devront permettre de répertorier les risques globaux.

Article 3-2 **Le harcèlement et la violence au travail**

L'article L. 1152-1 du code du travail définit le harcèlement «comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel».

Par ailleurs, l'accord cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail définit les différentes formes de violence au travail.

Il peut s'agir de violences physiques sur les biens et/ou les personnes (agressions provenant d'un client, d'un patient, d'un usager, vols...), de violences concernant des salariés «entre eux» (remarques méprisantes, rivalités entre équipes...) ou de violences d'ordre psychologique (domination, intimidation, persécution, humiliation...). Un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 fait suite à cet accord cadre européen.

Les parties signataires soulignent et rappellent que l'employeur a l'obligation de ne tolérer dans son établissement aucune forme de violence ou de harcèlement sous peine d'en être tenu pour responsable.

Les parties signataires incitent les entreprises, en cas de litige suite à des violences ou à un harcèlement, à organiser une médiation et garantir au salarié visé une impartialité et une confidentialité. Pour cette démarche, le salarié et l'employeur peuvent chacun se faire assister par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

Article VI **Les acteurs de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés**

Il découle clairement du code du travail que l'employeur est le premier acteur de l'obligation de préservation de la sécurité et de la santé des salariés par le biais d'une prévention accrue.

Les employeurs doivent :

- anticiper et prendre en compte l'impact humain dans tous changements, qu'ils soient de réorganisation ou de restructuration, en comprenant à la fois les risques psychosociaux et les besoins de compétences, et en associant à la démarche les partenaires sociaux et les managers de proximité,
- responsabiliser les managers dans leurs relations avec les équipes avec un temps suffisant d'échanges,

En revanche, l'ensemble des collaborateurs et des managers doit être impliqué de sorte d'assurer une culture commune autour de la sécurité et de la santé.

Doivent aussi être associés de manière étroite et constante les acteurs suivants lorsqu'ils existent:

1. Les instances représentatives du personnel au premier rang desquelles le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel qui contribuent à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité de tous les salariés.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, doit être véritable force de proposition. En effet, il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Les délégués syndicaux et les représentants syndicaux de par leur participation aux différentes structures de négociation ont un rôle d'observateur et d'interlocuteur privilégié en amont dans le cadre d'alerte ou plus tard, de veille de l'équilibre censé être établi par le travail du groupe de travail s'il existe. Leur rôle peut aller jusqu'à l'exercice du droit d'alerte.

Il est rappelé qu'un membre du CHSCT qui constate l'existence d'un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de sa situation de travail, en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis par écrit sur un registre spécial. Ce registre doit être ouvert dans chaque entreprise et à disposition de chaque salarié.

2. le responsable HSE chargé de coordonner l'ensemble des acteurs pouvant intervenir dans la phase de prévention de risques professionnels (élaboration du document unique...),

3. le médecin et/ou l'infirmier/infirmière du travail qui sont habilités à faire appel aux compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels.

Conjointement avec le CHSCT, et dans le cadre légal qui lui est imparti, le médecin du travail conseille, propose au CHSCT et à l'entreprise des enquêtes auprès des salariés dès lors qu'il estime qu'un problème de santé au travail touche un groupe d'individu.

4. IPRP : ergonomes, psychologues...

Afin de permettre à ces acteurs d'exercer leurs prérogatives, dans de bonnes conditions, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre à leurs dispositions tous les moyens nécessaires, y compris financiers, lorsque des

sujets spécifiques le justifient.

Cette liste d'acteurs n'est pas exhaustive et doit être appréciée différemment selon les effectifs de l'entreprise concernée. Outre ces acteurs, les parties signataires rappellent qu'en vertu de la loi, les entreprises dans lesquelles s'exercent des travaux dangereux doivent disposer d'un sauveteur secouriste.

Afin de permettre à ces acteurs d'exercer leurs prérogatives, des réunions supplémentaires pourront être mises en place lorsque des sujets spécifiques le justifient.

Par ailleurs, les salariés eux même peuvent être des relais pour faire passer les messages à leur hiérarchie et orienter leur collègues, ceci dans le but de limiter les risques d'isolement et de prévenir toute situation à risque.

Article IV **Mise en œuvre de l'accord de branche**

Les parties signataires conviennent que le présent accord constitue un élément obligatoire et important du processus d'amélioration de la prévention des risques professionnels pour la santé au travail. Aussi, le présent accord devra-t-il faire l'objet de la meilleure diffusion auprès de l'ensemble des intervenants de la santé au travail au sein de l'entreprise.

Il ne pourra être dérogé à cet accord de branche que dans un sens plus favorable.

Article V **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article VI **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera nécessaire de procéder à des révisions selon les nouvelles orientations et recommandations nationales et européennes.

Article VII **Dépôt et extension**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et, en un exemplaire remis au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Annexe - Guide des bonnes pratiques en matière de santé au travail

Les parties signataires ont souhaité annexer à cet accord une liste de bonnes pratiques afin que les entreprises de la branche puissent s'en inspirer dans le cadre de la mise en place de leurs propres outils de gestion de la santé au travail.

Ce document n'a qu'une valeur indicative et reprend de manière anonyme et non exhaustive divers outils mis en place dans des entreprises de différentes tailles.

I) Les bonnes pratiques de méthodologie

Les entreprises peuvent mettre en place un guide de travail en 6 étapes (selon les tailles d'entreprises) et avec le schéma suivant :

1. Pré-diagnostic
2. Constitution d'un groupe projet
3. Diagnostic approfondi
4. Restitution des résultats
5. Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'actions
6. Évaluation des actions et suivi

À titre d'exemple pour certaines de ces étapes :

Mise en œuvre d'un pré-diagnostic

Cette étape intervient en amont d'une démarche de prévention et contribue à la rendre possible. Au cours de cette phase, une ou plusieurs personnes internes à l'entreprise, désignées par le CHSCT ou les partenaires sociaux, collecte(nt) des données disponibles dans l'entreprise (bilan social, rapports du CHSCT ou du médecin du travail...), et les synthétisent sous forme d'indicateurs de dépistage.

Mise en œuvre de diagnostic approfondi

— État des lieux des risques dans l'entreprise. Il est en effet plus facile d'agir lorsque le risque est connu. Pour cela, l'employeur doit écouter attentivement les collaborateurs et intégrer leur vécu dans le cadre des actions de prévention des risques.

Les entreprises s'efforceront de :

- renforcer la formation des membres du CHSCT sur les sujets de santé au travail,
- permettre aux membres du CHSCT de bénéficier d'heures de délégations supplémentaires en adéquation avec les programmes de préventions conclus dans l'entreprise,
- anticiper le vieillissement dans la GPEC,
- favoriser l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière,
- favoriser l'accès au bilan de compétences, à la formation, au tutorat,
- abonder les comptes épargne temps pour permettre des cessations d'activité progressives,
- considérer l'accumulation de pénibilités chez certains salariés.

Les entreprises peuvent également recourir à des prestataires extérieurs pour la réalisation de ce diagnostic approfondi.

Par ailleurs, les entreprises peuvent soumettre à leurs salariés, une fois par an, un questionnaire à remplir et dans lequel ils pourront faire part de leurs avis ou suggestions sur la prévention des risques.

Il est à souligner l'importance d'un curriculum laboris (ou passeport santé).

Y sont consignés tous les risques auxquels le salarié a été soumis durant sa carrière professionnelle. Ce document doit être tenu par le médecin du travail dans un souci de confidentialité des informations consignées. Ce curriculum laboris (ou passeport santé) sera en permanence accessible au salarié et lui remis en cas de changement d'entreprise. Ce document sera aussi précieux pour les salariés en contrats à durée déterminée.

Ce curriculum laboris (ou passeport santé) devra prendre en considération les exigences réglementaires actuelles [exposition aux rayonnements ionisants (données conservées pendant 50 ans), aux CMR (liste des personnes exposées déclarées par les employeurs)],

CMR = Produits chimiques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

— Constitution d'un groupe de projet :

Une fois que la direction de l'entreprise a pris la décision de s'engager dans une démarche de prévention collective du stress, il est recommandé de constituer un groupe projet spécifique. La composition du groupe projet est variable selon la taille et la structure de l'entreprise, mais il doit être représentatif de l'ensemble des salariés concernés.

Ce groupe de projet doit impliquer les représentants du personnel.

La composition de ce groupe, décidée en accord avec le CHSCT, doit comprendre au minimum :

- un membre de la direction,
- le médecin du travail,
- les représentants du CHSCT ou les délégués du personnel selon le cas,
- selon le cas un ou des représentant (s) de la CRAM (inspecteur, psychologue),
- et éventuellement, des salariés volontaires représentant les différents secteurs de l'entreprise, sachant travailler en équipe, possédant des compétences en communication, et connaissant le fonctionnement de l'entreprise,

Les résultats de ce groupe de travail font l'objet d'une présentation au sein du comité d'entreprise, ou à défauts des délégués du personnel. Ces résultats peuvent nourrir les échanges et les actions dans la recherche de la réduction du risque.

II) Les bonnes pratiques de prévention des risques professionnels

Mise en place de plan d'action pour la réduction des risques professionnels :

— l'employeur établit, avec la contribution des autres acteurs de santé, le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Différents niveaux de prévention :

Prévention à la source (dite «primaire» en santé publique) réduisant ou éliminant les différents facteurs de risques présents dans l'organisation. La priorité sera donnée à la mise en place de cette prévention permettant l'élimination des causes de risques au travail avec un impact sur le long terme,

Prévention corrective (dite «secondaire») limitant les effets des risques chez des personnes présentant déjà des symptômes avérés.

Prévention «tertiaire» agissant sur le traitement et le processus de retour à l'emploi des salariés «en souffrance»,
L'aménagement des fins de carrière avec possibilités de réduction de temps de travail, reclassement vers des fonctions moins pénibles.

L'établissement d'un chaînage entre reconnaissance de la pénibilité, sa mesure, sa durée d'exposition, les conséquences pour les salariés et les entreprises.

Pour être complète, la démarche doit :

- inclure une évaluation dans le cas d'un plan d'action (notamment par le suivi des indicateurs sélectionnés au moment du pré-diagnostic). Cette évaluation permet de réajuster la démarche si besoin.
- renforcer la maîtrise des facteurs pouvant engendrer du stress pour les salariés par des programmes de développement personnel (ou gestion individuelle du stress) associant souvent la relaxation et les techniques inspirées de la psychothérapie cognitive et comportementale. Ils visent à réduire l'état de stress d'une personne en modifiant la façon dont cette personne perçoit sa situation de travail
- Les acteurs de la santé au travail sont encouragés à mettre en place des actions de sensibilisation relatives à des risques pouvant avoir une dimension et des répercussions plus larges que les risques professionnels.

III) Les bonnes pratiques au service des salariés

- Favoriser équilibre et bien-être au travail (conseils en matière d'activité physique, de régime alimentaire, relaxation ou mise en place de démonstrations) ;
- Mise en place d'un outil intranet dédié à la santé au travail où le salarié peut trouver des conseils pratiques et des liens vers les sites de l'ARACT et de l'INRS ;
- Organisation de sessions de formations et /ou animation sur la santé au travail.

Pour favoriser l'efficacité du management de proximité, il est recommandé aux entreprises de :

- développer des échanges informels entre salariés et managers ;
- clairement identifier et formaliser les responsabilités hiérarchiques du personnel d'encadrement ;
- préciser dans la définition de fonction des managers une marge de décision permettant d'optimiser l'efficacité et la cohésion de leurs équipes.

Comme les entreprises ont une mission de formation et de rôle social, elles devront donc pour :

- les managers en place ou entrant dans l'entreprise : investir dans des programmes de formation à la conduite des hommes et des équipes, privilégiant les relations sociales durables, les valeurs éthiques ;
- pour les promotions à des fonctions de manager : associer une formation pertinente aux responsabilités sociales et humaines de manager ;
- sensibiliser l'encadrement aux questions relatives aux conditions de travail,
- Créer un document sur le stress au travail affiché dans les locaux de l'entreprise. Ce document reprend différents conseils en matière de gestion du stress. Il a pour but d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail chez tous les acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés, représentants du personnel).

Exemple : un mémoire anti stress affiché dans les locaux, remis au salarié ou mis sur le site internet.

Contrat de génération

Accord du 13 novembre 2013

[Étendu par arr. 27 mars 2014, JO 2 avr., applicable à la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;
FNP FO ;
FCMTE CFTC ;
Chimie CFE CGC.

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et de ses décrets d'application.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner le développement des entreprises de la branche. Ceci suppose une sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes mais aussi une anticipation des évolutions professionnelles et une bonne gestion des âges.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent répondre aux objectifs visés par le contrat de génération, à savoir l'amélioration de l'accès des jeunes à un emploi stable en contrat à durée indéterminée, le maintien dans l'emploi des salariés âgés et le développement de la transmission des savoirs et des compétences.

S'inscrire dans cette démarche innovante, c'est investir dans l'alliance des générations en posant un nouveau regard sur les jeunes et les seniors, dans un environnement instable où chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et qui la précèdent. Intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif, les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences-clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment, constituent des atouts précieux pour l'entreprise. Encore convient-il de structurer cette démarche à partir d'un diagnostic approfondi de la situation au niveau de la branche, et d'organiser les processus d'intégration, de maintien dans l'emploi et de transmission des compétences, dans le cadre du dialogue social.

Ainsi, les parties signataires ont souhaité décliner au niveau de la branche la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013.

Cet accord s'articule avec les négociations et / ou accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Code du travail, article L. 5121-11), à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (Code du travail, article L. 2242-15) et au maintien dans l'emploi des salariés âgés et à leur accès à la formation professionnelle (Code du travail, article L. 2242-19) et aux travailleurs handicapés (article L. 5213-1 du code du travail)

Il trouve ainsi sa place dans la continuité :

- de l'accord du 4 septembre 2002 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie, en cours de renégociation lors de la rédaction du présent texte ;
- de l'accord du 14 décembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'accord du 15 février 2012 relatif à la prévention de la pénibilité ;
- de l'accord relatif aux travailleurs handicapés du 29 novembre 2011.

Titre I Dispositions préliminaires

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective National «Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire» (IDCC 15.55), quel que soit leur effectif.

Toutefois, il ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un plan d'action ou un accord d'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties signataires incitent toutefois ces entreprises à s'inspirer des dispositions du présent accord.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et qui ne sont pas couvertes par un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise ou de groupe, peuvent se prévaloir du présent accord auprès de Pôle Emploi pour le versement de l'aide prévue aux articles L. 5121-17 et D. 5121-12 du code du travail, sous réserve que cet accord soit étendu.

Il est rappelé que le bénéfice de l'aide est accordé pour chaque binôme de salariés, lorsque sont remplies les conditions cumulatives suivantes :

- embauche en CDI à temps plein (ou lorsque son parcours ou sa situation le justifie, et avec son accord, à temps partiel, non inférieure à quatre cinquièmes) et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide, d'un jeune :
 - âgé de moins de 26 ans ou
 - âgé de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance «travailleur handicapé».
- maintien dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d'un salarié :
 - âgé d'au moins 57 ans ou

-
- âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou
 - âgé d'au moins 55 ans et bénéficiant de la reconnaissance «travailleur handicapé».

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux articles L. 5121-10 et suivants du code du travail (ou dispositions légales en vigueur), les entreprises de 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action, sous peine d'être exposées à une pénalité. Ces entreprises n'entrent pas dans le champ d'application de l'aide.

Quant aux entreprises de moins de 50 salariés, elles ne sont soumises de par la loi à aucune obligation. Ces entreprises pourront toutefois bénéficier de l'aide dès lors qu'elles rempliront les conditions requises en matière d'embauche de jeunes salariés et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 2

Diagnostic de la branche

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable réalisé à partir des effectifs identifiés dans la branche et des données du rapport annuel de branche sur l'emploi au 31 décembre 2009, 2010, et 2011 (qui sont les trois dernières années connues lors de la négociation du présent accord).

Ce diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité,
- aux compétences-clefs dans la branche.

À compter du rapport de branche de l'année 2013, une synthèse de ces éléments sera ajoutée aux indicateurs du rapport annuel de la branche.

Article 3

Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements issus de cet accord de branche

Le présent accord vise, en tant que «jeunes» :

- les salariés de moins de 30 ans ;
- les salariés de moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés ;

Par ailleurs, sont visés en tant que salariés «seniors» :

- les salariés de 50 ans et plus en poste ;
- les salariés de 50 ans et plus au moment de leur embauche ;
- les salariés de 45 ans et plus dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés.

Titre II

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Comme énoncé dans les dispositions préliminaires, sont visés dans ce titre II en tant que «jeunes» :

- les salariés de moins de 30 ans ;
- les salariés de moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés ;

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à l'insertion des jeunes dans l'entreprise, en leur permettant d'accéder à un emploi en contrat à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux accordent également une importance particulière à l'accès, l'intégration et la formation des jeunes en entreprise et décident de favoriser leur accès à l'alternance et aux stages.

Les jeunes pourront également œuvrer activement à la transmission des savoirs et des compétences en participant à la mise en place de binômes de compétences avec des salariés seniors.

Article 4

Objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes en CDI

Objectif :

En 2011, les jeunes de moins de 30 ans (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche. Les parties signataires se donnent pour objectif d'arriver, à l'issue de la durée d'application de cet accord, à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Toutefois, les parties signataires soulignent qu'il est important d'accorder une attention particulière aux jeunes de moins de 26 ans lors des embauches.

Indicateur :

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, la branche fera un suivi annuel à l'occasion de l'examen du rapport de branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des entreprises de la branche;
- le nombre de jeunes de moins de 30 ans recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche.
- le nombre de jeunes de moins de 35 ans reconnus «travailleurs handicapés» et recrutés en CDI parmi les entreprises de la branche.

Par ailleurs la branche s'engage à accompagner les entreprises, dans les communications qu'elles feront sur leurs métiers dans le cadre du recrutement de jeunes.

Pour cela, la branche communiquera au travers de son observatoire des métiers sur les métiers clés et les secteurs de la branche.

Article 5

Modalité d'intégration et de formation des jeunes ainsi que l'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Article 5-1

Parcours d'accueil du jeune salarié

L'arrivée du jeune dans l'entreprise est un moment clé pour lui et pour l'entreprise.

L'entreprise doit tout mettre en œuvre pour permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il est conseillé pour cela de mettre en place un «parcours d'intégration» qui peut comporter un livret avec une présentation de l'entreprise, et de ses activités. Il peut également s'agir de journées d'intégration avec des formations et/ou informations spécifiques ou de moments d'échanges avec les salariés de l'entreprise. Le jeune doit également pouvoir, dès son arrivée, visiter le site de l'entreprise et bénéficier d'une information sur l'environnement de travail et ses collègues.

Par ailleurs les parties signataires soulignent l'importance pour un salarié jeune entrant dans l'entreprise de bénéficier d'une information claire sur les dispositifs de branche et de l'entreprise, notamment sur la protection sociale (prévoyance, retraite etc. : conditions d'adhésion aux régimes de protection sociale de la branche ou de l'entreprise) et la formation professionnelle, mais aussi sur tous les accords d'entreprise, usages, et le règlement intérieur.

Il peut s'agir notamment de :

- L'accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise lorsqu'il existe
- La possibilité d'une prise en charge des frais de garde d'enfant : il s'agira notamment des chèques CESH préfinancés. Dans les entreprises où ce système n'existe pas, les employeurs pourront examiner la possibilité de le mettre en place pour les salariés qui en feraient la demande
- La possibilité d'une prise en charge de frais (y compris de transport et/ou de restauration) des salariés en contrats de professionnalisation ou en contrats d'apprentissage
- Les aides d'accès au logement par le biais d'une information sur le dispositif existant en la matière et élaboré par «Action logement» pour aider les jeunes à accéder à un logement ou à le financer. Tout salarié peut trouver des informations sur ce dispositif sur le site internet www.actionlogement.fr
- les conditions d'adhésion aux régimes de protection sociale de la branche ou de l'entreprise.

Article 5-2

Le salarié référent

Dans le but de faciliter l'intégration du jeune salarié dans l'entreprise, un référent devra lui être attribué. Le référent participe à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise.

Le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il pourra être désigné un ou plusieurs référents.

En revanche, un salarié référent ne devra pas prendre en charge plus de 2 jeunes.

Le référent n'est pas un tuteur, il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, si possible hors hiérarchie, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Un support précisant le rôle du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les entreprises de la branche, notamment aux TPE/PME dans cette démarche.

Article 5-3

Entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune et lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise organisera un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Cet entretien devra se tenir dans un délai raisonnable à compter de l'arrivée dans l'entreprise. Il peut s'agir par exemple de faire un point à l'issue de la période d'essai. Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi devront être déterminées au niveau de chaque entreprise.

Afin d'accompagner les PME/TPE dans cette démarche, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien.

Article 6

Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

Article 6-1

Développement de l'alternance

Les parties signataires, conscientes que les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, s'engagent à développer des actions de branche pour permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance.

En 2012, selon des chiffres communiqués par l'OPCA de branche, 230 alternants ont été répertoriés.

L'engagement est de maintenir les orientations de la branche en matière d'alternance et de développer l'alternance dans le secteur.

Objectif :

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) au moins 1 fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat de professionnalisation. Le support de cette communication pourra varier d'une année sur l'autre (brochures, films, rencontres «écoles/entreprises», etc.). Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche. Par ailleurs, le nombre d'alternants fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

Article 6-2

Les stages

Les parties signataires rappellent que les stages doivent être effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

La branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, une charte des stages étudiants en entreprise, avec y compris les obligations en matière de stage (durées ; succession ; rémunération ; registre spécial des stagiaires ; et en cas d'embauche, reprise d'ancienneté et période d'essai) par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- respecter les obligations en matière de stages
- accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant,
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise,
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires,
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
 - assurer un suivi régulier de ses travaux,
 - évaluer la qualité du travail effectué,
 - le conseiller sur son projet professionnel.
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, il est rappelé que ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet

l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. À ce titre, et conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

Par ailleurs, un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède six mois par année d'enseignement. Dans les conditions prévues à l'article L. 612-9 du code de l'éducation, deux dérogations sont admises dans des conditions définies par décret :

- l'une pour le stagiaire interrompant momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- l'autre pour le stage prévu dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

S'agissant de la rémunération obligatoire versée au stagiaire pour un stage d'une durée supérieure à 2 mois, elle ne peut pas être inférieure à 12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.

En 2013, la gratification minimale est fixée à 2,875 € par heure de stage, soit 436,05 € pour un temps complet de 151,67 heures par mois, correspondant à 35 heures hebdomadaires.

Le nombre de stagiaires fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche et durant toute la durée d'application du présent accord.

Titre III

Engagement en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Comme énoncé dans les dispositions préliminaires, sont visés dans ce titre III :

- les salariés de 50 ans et plus en poste ;
- les salariés de 50 ans et plus au moment de leur embauche ;
- les salariés de 45 ans et plus reconnus «travailleurs handicapés».

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de porter une attention toute particulière à la place des seniors dans l'entreprise.

En effet, de par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Cependant, quelles que soient leur expérience ou leurs compétences, les seniors sont confrontés aux évolutions technologiques et d'organisation qui fragilisent leur position dans l'entreprise et éventuellement leur emploi. Les signataires du présent accord conviennent de prendre en compte cette réalité et de protéger plus particulièrement cette population.

Article 7

Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 7-1

Recrutement des salariés âgés

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des salariés âgés et ce quel que soit le type de contrat.

L'objectif est d'agir durant les 3 années d'application de l'accord sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Indicateurs :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche à l'occasion de l'examen du rapport annuel :

- les recrutements des salariés ayant au moins 50 ans au moment de l'embauche (ou de 45 ans et plus et reconnus travailleurs handicapés) ;

Article 7-2

Maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive de l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises de la branche ; et ce, notamment du fait des réformes successives des retraites.

Le diagnostic fait apparaître qu'en 2011, les salariés âgés de 50 ans et plus représentaient 19,3 % des effectifs.

L'objectif est de maintenir sur les 3 prochaines années l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en

CDD, a minima dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Indicateurs :

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche à l'occasion de l'examen du rapport annuel :

— le pourcentage de seniors de 50 ans et plus et des salariés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés dans les effectifs globaux des entreprises de la branche.

Article 7-3

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité (notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail)

L'amélioration des conditions de travail permet d'améliorer le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés. Elle est nécessaire pour freiner les départs anticipés, éviter les inaptitudes et les maladies professionnelles, et doit pour cela être envisagée conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches. Soucieux d'améliorer les conditions de travail et afin de prévenir les risques liés à la pénibilité pour les salariés âgés, les parties signataires s'engagent sur les points suivants :

- s'assurer d'un suivi de la santé des salariés en liaison avec les services de santé au travail ;
- rendre compte annuellement des facteurs de pénibilité et d'usure qui auront été au préalable identifiés avec le concours du CHSCT s'il existe et, au niveau de la branche, en contrôler l'évolution au travers du rapport annuel ;
- s'assurer de la compatibilité entre le poste de travail et les capacités de chaque salarié ;

Article 7-4

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Les parties signataires soulignent et rappellent la nécessaire cohérence entre les dispositions du présent accord et celles de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 4 septembre 2002 et de ses avenants.

Il est par ailleurs rappelé l'importance de l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Cet entretien doit permettre de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Les salariés de 50 ans et plus sont déjà couverts par cet entretien dans le cadre notamment de l'accord de branche relatif à la GPEC qui met en place à un entretien pour les salariés de 45 ans et plus.

Afin de garantir la sécurisation des parcours professionnels, le salarié pourra, à l'occasion de cet entretien, faire une demande de bilan d'étape professionnel conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 7-5

Développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle

Il est rappelé que la branche a conclu le 14 décembre 2011 un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un droit à la mixité professionnelle et comme un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Pour cela, les entreprises peuvent développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Le temps consacré par le salarié à la coopération intergénérationnelle sera considéré comme du temps de travail effectif.

La transmission des savoirs et des compétences peut également être justifiée et cohérente d'un jeune vers un senior. En effet, les seniors peuvent bénéficier des connaissances que les jeunes acquièrent pendant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, outils de gestion informatisés, etc...).

Ainsi, ce type de dispositif présente l'intérêt de créer du lien entre les générations dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus par le jeune en faveur du senior.

Le nombre de binômes ainsi constitués dans les entreprises de moins de 300 salariés fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

Article 7-6

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises devront accorder, dans le cadre des entretiens annuels, une priorité aux actions de formation au bénéfice des seniors.

Ces formations pourront être proposées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) prioritaire de branche, dans le cadre des périodes de professionnalisation ou encore dans le cadre du tutorat.

Tout salarié de 50 ans et plus qui souhaite bénéficier de son DIF, ne pourra voir sa demande refusée si elle est conforme aux priorités définies par la branche. Toutefois, l'employeur a la possibilité de différer cette demande d'un an en cas de multiplicité de demandes de DIF sur une même année.

En 2012, au travers des actions de formation professionnelle prises en charge par l'OPCA, la branche peut mesurer la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation :

- au titre d'une période de professionnalisation, 9 % des bénéficiaires étaient âgés de 50 ans et plus ;
- au titre du droit individuel à la formation (DIF) 15 % des bénéficiaires étaient âgés 50 ans et plus ;

L'objectif est qu'à l'issue de l'application du présent accord, la part des salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF, soit maintenue par rapport à 2012.

Article 7-7

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les parties signataires sont soucieuses d'offrir aux salariés de 55 ans et plus la possibilité d'aménager leur fin de carrière et de connaître une bonne transition entre activité et retraite. À cette fin, ils s'engagent sur la possibilité pour les salariés concernés qui le souhaitent, de prévoir un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel choisi sous réserve de compatibilité avec l'organisation du travail au sein de leur service.

Il est rappelé que l'entretien de seconde partie de carrière doit contribuer à identifier les besoins et les aspirations des salariés seniors.

À cette fin, les parties signataires soulignent que le compte épargne temps, lorsqu'il existe dans l'entreprise, peut permettre un aménagement de fin de carrière, y compris pour un départ anticipé à la retraite.

L'entreprise devra consacrer une réunion par an du Comité d'entreprise ou de la DUP afin d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'organisation du travail. La branche devra ensuite analyser ces données au travers du rapport annuel de branche.

Les entreprises sont également encouragées à faciliter l'accès à l'information sur la préparation au départ en retraite selon les dispositifs existants dans l'entreprise.

Les entreprises sont encouragées à explorer toutes les possibilités d'aménagement de fins de carrière. À titre d'exemple :

- l'aide à l'engagement associatif,
- le recours au télétravail,
- le recours au temps partiel, qu'il soit aidé ou non,
- l'aide au rachat de trimestres dans le cadre d'années incomplètes,

Titre IV

Transmission des savoirs et des compétences

Article 8

Mise en place de binôme d'échange de compétence entre les salariés expérimentés et les jeunes développant une première expérience professionnelle dans l'entreprise

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et permet d'assurer la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions. Il est par ailleurs essentiel que l'entreprise s'assure de la transmission de l'expérience acquise.

Si certaines de ces compétences sont détenues par des salariés proches de la retraite, il s'agit d'organiser leur transmission en priorité. Afin de reconnaître les compétences clés, les entreprises sont invitées à s'inspirer du présent accord et du diagnostic qui y est annexé.

En outre, comme énoncé dans le Titre III ci-dessus, la transmission des compétences peut également se faire à destination des seniors. En effet, les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes

salariés formés aux techniques et savoirs les plus récents dans leur domaine. Il peut être envisagé par les entreprises de prévoir de les mobiliser pour qu'ils forment d'autres salariés.

Afin de développer la transmission des savoirs faire et des compétences des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties signataires s'engagent à :

a

Favoriser le développement des transmissions des compétences par les seniors à travers notamment

- un suivi de la gestion prévisionnelle de la transmission des savoirs
- la sollicitation des salariés concernés pour être jury d'examen dans le cadre des validations d'acquis de l'expérience (VAE) ou dans le cadre de la délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

b

Favoriser la mission de tutorat à travers notamment

- l'incitation au développement de la mission de tutorat par une information spécifique ;
- la validation des compétences pédagogiques des tuteurs par une formation adaptée.

c

Formation et reconnaissance du tutorat

- la mise en place de cette mission de tuteur nécessite une formation et un suivi dans le cadre des missions et/ou des objectifs ;

— L'entreprise devra tenir compte, lors de l'entretien annuel, de l'investissement du salarié dans sa mission de tuteur. La branche incite les entreprises dans ce cadre à prévoir une gratification en fonction de la politique de rémunération de l'entreprise ;

- le salarié concerné disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences et l'employeur veillera à adapter l'organisation de sa charge de travail.

Ces missions de tutorat peuvent être confiées à des seniors pour transmettre leurs compétences, leur expérience, les valeurs de l'entreprise, notamment avant leur départ en retraite. Les seniors peuvent eux-mêmes avoir un besoin d'être «tutorés» en cas de retour à l'emploi ou de mutation professionnelle au sein de l'entreprise. Ces missions de tutorat peuvent être confiées à tout salarié et notamment aux seniors pour favoriser la transmission des compétences au sein de l'entreprise. Les entreprises doivent veiller à avoir une bonne visibilité des départs en retraite pour pouvoir organiser cette transmission des compétences.

Pour développer le nombre et la compétence à tutorer des salariés de 50 ans et plus exerçant la fonction de tuteur, les partenaires sociaux conviennent de promouvoir ce dispositif via l'OPCA de branche.

Il est rappelé que le financement par l'OPCA de branche est le suivant :

Pour la formation «tuteur»

La prise en charge se fait sur la base de frais réels justifiés dans la limite de 15 € / par heure de formation et pour une durée maximale de 40 heures.

Pour la fonction tutorale (temps passé avec le tuteur)

La prise en charge est de 230 € HT par mois pour le tuteur et par salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période, dans la limite de 3 salariés suivis et de 6 mois. Ce plafond est porté à 345 € HT/ mois quand le tuteur est âgé de 45 ans et plus ou accompagne une personne relevant des publics prioritaires.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de trois salariés, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

Le nombre de missions de tutorat fera l'objet d'un suivi dans le cadre du rapport annuel de branche durant toute la durée d'application du présent accord.

Titre V

Aides aux petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprise (PME)

Article 9

Rappel des obligations pour les entreprises de 50 à 299 salariés dans le cadre du contrat de génération

L'extension du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Pour ces entreprises, le bénéfice de l'aide est accordé pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

— embauche en CDI à temps plein (ou lorsque son parcours ou sa situation le justifie, et avec son accord, à temps partiel, non inférieure à quatre cinquièmes), et maintien dans l'emploi pendant la durée de l'aide, d'un jeune :

- âgé de moins de 26 ans ou ;
- âgé de moins de 30 ans et reconnu «travailleur handicapé».

— maintien dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d'un salarié :

- âgé d'au moins 57 ans ; ou
- âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ; ou
- âgé d'au moins 55 ans et reconnu «travailleur handicapé».

Pour l'application des objectifs et engagements prévus au présent accord, les limites d'âges définies sont distinctes de celles retenues pour le bénéfice de l'aide.

Article 10

Engagements visant à aider des TPE et les PME à mettre en œuvre une gestion active des âges

Les parties signataires soulignent que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

Toutefois dans le cadre de cet accord, une attention particulière est apportée aux PME et TPE.

Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics quantitatifs et qualitatifs des emplois, des métiers et des compétences dans le cadre des négociations relatives au contrat de génération, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son Conseil d'Administration, en application de l'article L. 6332-7 du Code du travail.

Titre VI

Dispositions finales

Article 11

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les actions prévues par le présent accord dans un délai de 3 mois suivant sa date de signature.

Les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi au travers du rapport annuel de branche sur les trois années civiles 2014, 2015 et 2016. Ce suivi sera l'occasion d'un examen des objectifs fixés qui pourront éventuellement être révisés.

Article 12

Publicité de l'accord

Les parties signataires manifestent leur souhait de voir le présent accord faire l'objet d'une large publicité auprès des entreprises et des salariés. Cet accord sera accessible sur le site internet de la branche et les entreprises sont invitées à le publier sur leur site internet lorsqu'elles en ont un.

Article 13

Entrée en vigueur durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de cette date.

En stipulation contraire à l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que cet accord cessera de produire tout effet à l'issue de ces trois années.

Article 14

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, le présent accord peut faire l'objet d'une révision.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 15 **Extension, agrément et dépôt de l'accord**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Gestion prévisionnelle des emplois et contrat de génération

Accord du 19 octobre 2016

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 9 mars 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC CHIMIE.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche du 4 septembre 2002 et transpose les différentes évolutions légales qui ont façonnés la GPEC : négociation triennale pour les entreprises de plus de 300 salariés¹

Loi du 18 janvier 2005 relative à la programmation de la cohésion sociale

; Conseil et accompagnement GPEC de la part des OPCA²

Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009

; Articulation du plan de formation de l'entreprise avec la GPEC³

Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

; consultation annuelle qui inclut la GPEC et les orientations sur la formation professionnelle⁴

Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015

.

Toutefois, le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celles-ci.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont articulé et associé, depuis 2002, des dispositifs conventionnels (Certificats de qualification professionnelle⁵

Accord d'adhésion vétérinaire à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle de la branche de l'industrie pharmaceutique

); des instances paritaires (CPNEIS⁶

Accord collectif du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS

, observatoire paritaire des métiers et des qualifications⁷

Accord collectif du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles

; OPCA de branche⁸

Accord collectif du 4 juillet 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010

) et des mesures conventionnelles (contrat de génération⁹

Accord collectif du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération

, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹⁰

Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

, la formation professionnelle tout au long de la vie¹¹

Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

)) qui participent à la gestion des emplois et des compétences au sein de la branche.

La GPEC vise, ainsi pour l'entreprise, à anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelle, la transformation des métiers, et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions. C'est une démarche gestionnaire, anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise, ayant pour objectif de mieux prévoir les compétences dont l'entreprise a besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions constituant un enjeu majeur.

Plus concrètement, il s'agit d'un processus opérationnel qui participe à la gestion des ressources humaines et, qui a pour objectif :

- de prévoir et d'accompagner le changement ;
- d'anticiper l'évolution des emplois ;
- d'adapter les compétences à l'activité ;
- de sécuriser les parcours professionnels.

Et ainsi d'engager des politiques de formation, d'évolution et de mobilité professionnelle, de recrutement et de déploiement des emplois et des compétences.

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

C'est aussi par le développement de la responsabilité sociétale que le dialogue social peut être favorisé et amélioré, et ce, par la mise en œuvre par exemple de politiques spécifiques contre toute forme de discrimination, ou par des mesures de prévention pour pallier les risques professionnels. Les différentes étapes de la démarche GPEC s'appuient, après un diagnostic établi avec les instances représentatives du personnel, sur des mesures et ressources opérationnelles liées à la gestion des ressources humaines sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs poursuivis par l'accord relatif au contrat de génération car ce dernier et la GPEC participent à une même philosophie qui amène les entreprises à construire des politiques d'emplois actives et orientées vers tous les âges.

Le présent accord vise, en conséquence, à :

- renforcer l'information stratégique auprès des partenaires sociaux pour anticiper les évolutions ;
- renforcer l'information-consultation sur les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications dans un esprit d'analyse et d'échange ;
- favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique ;
- donner un cadre dynamique à l'accord relatif à la formation professionnelle.

L'articulation de ces quatre volets doit permettre à l'entreprise de bénéficier d'une démarche GPEC : stratégique, active, associative (appropriation de la démarche par tous les acteurs) et intergénérationnelle.

Article 1 **Les acteurs**

1.1 **Au niveau National et régional**

Dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014, une réorganisation des instances a été opérée afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle au niveau national et régional. Cette réforme vise à mieux coordonner les multiples acteurs impliqués dans ces politiques, en dépassant les clivages liés au statut professionnel (salarié ou demandeur d'emploi) ; assurer un meilleur suivi et une évaluation des différents dispositifs déployés.

1.1.1 **Le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CNEFOP)**

Le CNEFOP a pour mission d'organiser, au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination, et l'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie. Il est également consulté sur les différents projets légaux, réglementaires ou conventionnels relevant de son champ. Le conseil est également chargé d'élaborer un rapport annuel, sur l'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles ; sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) ; sur les politiques et la gestion des OPCA et des OCTA ; sur les démarches qualité entreprises dans le champ de la formation professionnelle.

Une déclinaison régionale, au travers des CREFOP, a été mise en place dans un champ d'action identique à l'instance nationale.

1.1.2

Le Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation professionnelle (COPANEF)

Comme le CNEFOP, le COPANEF traite de manière conjointe les questions de la formation professionnelle et de l'emploi. C'est une instance consultative et décisionnaire sur la définition des orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'élaboration des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) au niveau national et interprofessionnel.

Au même titre que le CNEFOP, une déclinaison régionale (réseau COPAREF) a été établie pour agir dans le même champ d'action qu'au niveau national.

1.2

Au sein de la branche professionnelle

1.2.1

Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter et à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions, de façon à en éviter les conséquences préjudiciables, et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés. Pour cela, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux et études menés par l'observatoire de la branche et les politiques définies par la CPNEIS notamment en matière de formation professionnelle.

1.2.2

La Commission Paritaire Nationale des Entreprises des Industries de (CPNEIS)

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la CPNEIS dans la conduite d'une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi au sein des industries de santé et de la branche professionnelle, en particulier. La CPNEIS est tenue d'apporter des réponses et des moyens à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences.

Dans le cadre de ses attributions, définies dans l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEIS s'attache à mener une politique de formation qui améliore la lisibilité et l'efficacité pour favoriser l'accès à la formation professionnelle.

1.2.3

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ)

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles, créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012 a pour mission d'assurer une veille prospective de révolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire vise à acquérir et à développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications au sein de la branche. Il veille et étudie l'évolution des activités de la branche et des emplois qui y sont attachés afin d'anticiper leurs transformations grâce à une politique de formation professionnelle adaptée.

Afin de faire bénéficier d'une connaissance et d'une analyse partagée, il s'attache à développer des ressources destinées et mises à disposition de tous les acteurs définis dans ce présent article.

La cartographie des métiers représente pour les entreprises de la branche une première étape de travail pour construire par exemple des passerelles métiers.

1.2.4

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)

L'OPCA de la branche participe, au travers de ses missions définies dans l'accord collectif de branche du 2 avril 2015, à l'accompagnement des entreprises de la branche dans le cadre ou de la mise en place de leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il contribue ainsi à mettre en place la formation professionnelle au service de la GPEC en facilitant la mise en œuvre des leviers (modes d'accès, dispositifs et moyens) inhérents à la formation professionnelle.

D'autre part, les entreprises de la branche peuvent bénéficier des services (Sélection DEFI formations, Diagnostic et accompagnement RH) et des ressources de l'OPCA de branche pour initier, développer ou optimiser leur gestion des ressources humaines.

En outre, les salariés de la branche peuvent retrouver toutes les informations utiles pour se former et s'orienter au travers de la formation professionnelle sur le site internet de l'OPCA de branche : www.opcadeni.fr

1.3

Au sein de l'entreprise

La démarche GPEC associe tous les niveaux d'acteurs au sein de l'entreprise avec des rôles bien spécifiques pour chacun d'entre eux.

Cette association d'acteurs et de relais en interne est une des clés de la réussite d'une démarche GPEC.

Les acteurs internes identifiés sont :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;*
- les représentants du personnel, membres du CE ou, à défaut, DP ;*
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;*
- les salariés ayant des fonctions d'encadrement ;*
- tous les salariés.*

Article 2

Les ressources mises à disposition des acteurs par l'observatoire des métiers de la branche

Au travers des enjeux et missions développés à l'article 1.2.3, l'observatoire est amené à éclairer les politiques d'emploi et de la négociation au sein de la branche, initier le développement d'une connaissance partagée des acteurs de la branche, conseiller et accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans ses industries.

Les ressources, qui découlent des travaux et études menés par l'observatoire, sont mises à disposition via le site internet : www.observatoire-fc2pv.fr

2.1

La cartographie des métiers et les brochures passerelles métiers

Ces ressources ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble et intégrale des métiers représentés dans la branche professionnelle, de démontrer la diversité et les caractéristiques de ces derniers. Elles aident à disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et identifier les compétences exigées pour leurs exercices.

Les dispositifs ont pour vocation de s'inscrire comme des ressources de référence dans le cadre de 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. La cartographie des métiers est visible via le lien : opmq.profiler-rh.com

2.2

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) inter-branches (CQPI)

Depuis décembre 2012, la branche professionnelle développe et propose auprès des acteurs de la branche les certificats de qualification professionnelle. Elle considère ce dispositif comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

À travers une politique d'abondement ciblée sur ce dispositif, elle a désigné, dans l'accord collectif du 2 avril 2015, comme prioritaire les actions de formation amenant à l'obtention des CQP et des CQP inter-branches (CQPI).

2.3

Cartographie de l'offre de formation

Dans la continuité de la mise en œuvre de la cartographie des métiers, la branche professionnelle, à travers l'observatoire, souhaite développer la connaissance des acteurs sur l'offre de formation existante et l'accessibilité aux métiers de la branche professionnelle.

Pour cela, elle met, dès à présent, à disposition des acteurs de la branche, un site intitulé «l'Institut des Métiers et des Formations des industries de Santé (IMFIS)» qui est destiné, à apporter une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation initiale et continue pour l'ensemble de la filière et, à accompagner les acteurs autour de la formation professionnalisante et diplômante.

Au-delà de l'aspect professionnalisant et diplômant de la cartographie IMFIS, les parties prenantes de l'observatoire mesurent l'intérêt de disposer d'une lisibilité sur les formations professionnelles certifiantes et qualifiantes correspondantes aux besoins spécifiques des métiers de la branche.

2.4

Les études de l'observatoire

L'observatoire programme et mène des études qui ont pour objectif de veiller à l'évolution des métiers, des effectifs, des carrières et des compétences.

Les parties signataires soulignent l'importance de développer des études quantitatives et qualitatives pour apporter une connaissance partagée auprès de ses acteurs et identifier les évolutions à venir sur les métiers et qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les études ainsi réalisées faciliteront le développement de l'information et l'accompagnement des acteurs de la branche professionnelle dans le cadre de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

(analyse des métiers, évolutions possibles, passerelles emploi...).

À l'appui de ce contexte, les parties signataires, en lien avec l'observatoire de la branche, soulèvent l'opportunité de mettre en œuvre un tableau de bord social présentant les données sociales inhérentes à la branche professionnelle.

Article 3

La démarche GPEC en entreprise

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la démarche GPEC vise à définir un diagnostic des effectifs, des emplois et des compétences afin de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement. Ceci, dans le but, d'anticiper, d'adapter, d'organiser et de sécuriser l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises de la branche évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés.

3.1

Diagnostic

La phase de diagnostic complète des métiers et des compétences détenus par les salariés, doit permettre de faire un état des lieux des emplois et des effectifs en s'appuyant sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

La définition du cadre de négociation amène aux partenaires sociaux à définir les impacts à venir sur les emplois, les effectifs et les compétences.

3.1.1

Diagnostic et conseil en ressources humaines dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les parties signataires conscientes de la difficulté, pour les entreprises de moins de 300 salariés, à initier ou développer une véritable démarche GPEC incitent ces dernières à s'orienter vers l'offre de service de l'OPCA de branche.

Cette orientation, avec l'appui des dispositifs mis en place par la branche professionnelle, laissera l'opportunité pour les entreprises de s'appuyer sur les services proposés par l'OPCA de branche qui portent notamment sur :

- Le financement d'un diagnostic et accompagnement ressources humaines réalisé par des cabinets référencés ;
- L'information, la sensibilisation et l'accompagnement dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

Les entreprises appartenant à la catégorie TPE-PME ont la possibilité de s'appuyer sur la prestation « conseil en ressources humaines » proposée par les DIRECCTE. Les prestations sont réalisées par un prestataire et cofinancées par l'État.

3.1.2

Information-consultation annuelle obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et ses conséquences

L'information-consultation annuelle sur les orientations stratégiques est consacrée aux orientations stratégiques, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité d'entreprise sera également consulté chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Cette consultation doit aussi prévoir les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent être établies en cohérence avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise prévues par un éventuel accord relatif à la GPEC et avec l'accord ou le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la Base de Données Économiques et Sociales constitue un support essentiel de la préparation à la consultation et du dialogue.

3.1.3

Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur engage une négociation tous les trois ans, notamment sur la base de l'information-consultation définie à l'article 3.1.1, sur la gestion des emplois et des parcours profession-

nels et sur la mixité des métiers portant 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 ;
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, organisées dans le cadre d'un accord de mobilité ;
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation (les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation) ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

3.2

Les mesures d'accompagnement à la démarche GPEC

À l'issue du diagnostic, il est important de définir les mesures à mettre en œuvre pour accompagner la démarche GPEC et les modalités de suivi de la démarche.

3.2.1

L'entretien professionnel

Suite à la loi du 5 mars 2014 et comme défini dans l'accord collectif du 2 avril 2015, le salarié doit bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ce temps d'échange est destiné à développer les projets professionnels et les besoins des deux parties que sont l'employeur et le salarié. Entre ces deux années, le salarié a, toutefois, la possibilité de solliciter un entretien avec les ressources humaines, les personnes ayant des fonctions d'encadrement ou toutes autres personnes que le salarié jugera légitime à sa sollicitation.

À cet effet, l'observatoire des métiers de la branche et l'OPCA de branche met à disposition des trames d'entretien professionnel destinées à préparer et conduire l'entretien professionnel. L'OPCA de branche propose en complément des trames existantes, en partenariat avec la branche professionnelle, une formation labellisée destinée à connaître le cadre réglementaire et les enjeux du dispositif. Dans ce cadre, les entreprises doivent informer tous les salariés, et former si besoin, les personnes dédiées à la conduite de l'entretien.

Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif à six ans qui a été introduit par cette même loi, les parties signataires, au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'engagent à mettre à disposition les supports (guide, grille, trame) pouvant être utilisés par les entreprises, notamment des PME, sur le déroulement de ce bilan.

3.2.2

La formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément essentiel de la démarche GPEC. Elle se présente comme l'élément qualitatif de la démarche GPEC.

L'accord collectif du 2 avril 2015 a défini le cadre de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie au sein de l'entreprise. Il facilite, pour les acteurs de la branche, la prise de connaissance des accès (plan de formation, CPF, CIF), des dispositifs associés (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, bilan de compétences, VAE,...) et des moyens (financiers notamment) mis en œuvre pour développer la formation professionnelle au sein de la branche.

3.2.3

La mobilité professionnelle

Les partenaires sociaux définissent la mobilité comme faisant partie intégrante de la démarche GPEC, et comme un regroupement des mobilités professionnelles.

La mobilité se présente sous diverses formes, elle peut être collective ou individuelle ; Elle participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Elle s'inscrit par ailleurs, depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, dans le cadre de la

négociation obligatoire sur la GPEC pour les entreprises et groupes d'entreprises qui y sont soumis. Dans les autres entreprises, la négociation sur la mobilité doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

La mobilité professionnelle doit pouvoir s'appuyer et être alimentée avec les domaines de la gestion des ressources humaines tels que le recrutement (processus, intégration), la formation professionnelle (la VAE, le bilan de compétences) et la communication (communication interne, sur les emplois).

Afin d'apporter un support à la mobilité, lors d'une mobilité identifiée, les entreprises doivent formaliser le parcours de mobilité (étape, planning, moyen).

3.2.4

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle.

Il a pour but de faciliter l'identification, pour le salarié, de ses aptitudes ou de ses compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- *Par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;*
- *Par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;*
- *Par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;*
- *Par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.*

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- *Pôle emploi ;*
- *LAPEC, pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;*
- *Les Missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;*
- *Les FONGECIF et OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;*
- *Les CAP Emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;*
- *Des opérateurs régionaux désignés par les régions.*

Il comporte trois niveaux de services :

- 1. L'accueil individualisé*
- 2. Le conseil personnalisé*
- 3. L'accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet*

3.2.5

Le Passeport orientation, de formation et des compétences

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

Il a pour objectif de préparer à l'entretien professionnel, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité. Il vise plus globalement à sécuriser les parcours professionnels.

Les parties signataires s'engagent, à travers l'observatoire des métiers de la branche, à proposer un support destiné aux acteurs de la branche.

3.3

Le suivi de la démarche GPEC

L'environnement interne et externe en perpétuelle évolution nous donne à s'interroger de manière constante sur la sécurisation des parcours professionnels, et la GPEC en est un outil. Il est donc nécessaire d'apporter une visibilité sur les emplois et les compétences pour construire et préparer l'avenir.

Il est également primordial de définir des indicateurs et/ou des dispositifs de suivi de la démarche, dans un objectif d'amélioration.

Ce suivi peut prendre appui sur les dispositifs proposés ci-dessous :

Outils	Obligatoire	Facultatif	Objectifs chiffrés à trois ans	Instances/ outils de suivi
Cartographie des métiers	X		100 % des métiers de la branche professionnelle	Observatoire des métiers
Passerelles métiers - emplois	X		100 % des passerelles identifiés pour chaque métier cartographié	Observatoire des métiers
Cartographie de l'offre de formation		X		
Diagnostic et conseil RH		X		
Base de données sociales et économiques (BDES)	X		100 % des entreprises de + de 50 salariés se dotent d'une BDES	Rapport de branche
Orientations à 3 ans de la formation professionnelle	X		100 % des entreprises de + de 300 salariés	Rapport de branche
Entretien professionnel	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de leur entretien périodique	Observatoire des métiers/rapport de branche
État des lieux récapitulatif à 6 ans	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de l'état des lieux à 6 ans	Observatoire des métiers / rapport de branche
Parcours de mobilité individuel		X		
Passeport orientation, formation et compétences		X		

Article 4

Politique de branche favorisant la gestion des emplois et des compétences

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique de GPEC au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Ceci suppose de participer à une politique volontariste en matière d'insertion durable de jeunes dans l'emploi, de maintien en emploi des seniors, de transmission de compétences dans l'entreprise. Ces dispositions étant en lien avec la politique que poursuit la branche professionnelle dans le cadre du contrat de génération.

Les parties signataires veillent à favoriser le développement de l'alternance et la mixité des métiers au travers de la gestion des carrières. Ils rappellent, dans ce cadre, leur attachement à développer et à renforcer l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises.

4.1

Insertion durable des jeunes

Les parties signataires rappellent qu'en 2011 lors de la réalisation du diagnostic préalable, les jeunes de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche.

Par la conclusion de l'accord relatif au contrat de génération, les parties signataires se donnaient pour objectif d'arriver à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Par le présent accord, les parties signataires s'engagent à renforcer cette politique pour se fixer, à l'issue d'une durée de trois ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, un taux de recrutement en CDI, des jeunes âgés de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés, d'une moyenne annuelle de 2 recrutements minimum sur 10.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront d'une part, à développer l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes et d'autre part, à développer l'alternance et les conditions de recours aux stages.

À cet effet, la branche professionnelle organise des forums dédiés à l'insertion des alternants des industries de santé. L'organisation de ces événements a pour objectif de mettre en relation les entreprises de notre branche, et

plus globalement du périmètre des industries de santé, et les alternants formés aux métiers de nos industries. Ces forums constituent une opportunité pour nos entreprises de recruter des profils formés et expérimentés, constituer un vivier de candidats potentiels et de développer son réseau territorial.

Les parties signataires soulignent l'importance, pour la branche professionnelle, de travailler en partenariat avec les missions locales, les cap-emploi, les centres d'information et d'orientation et autres services d'orientation afin d'accompagner et orienter les jeunes sans ou avec peu de qualification.

Elles précisent, dans ce même objectif, l'intérêt pour les entreprises de recourir aux dispositifs existants qui facilitent l'embauche des jeunes et notamment les jeunes sans qualification : le Contrat Unique d'Insertion (CUI), le CIE-starter, l'action de formation préalable au recrutement (l'AFPR), la préparation opérationnelle à l'emploi (la POE).

4.2

Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

De par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires s'étaient engagées à agir sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Par le présent accord, les parties signataires s'engagent à renforcer leurs efforts afin d'arriver, à l'issue d'une durée de trois ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, à une part des recrutements en CDI et CDD, des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, de 5 % minimum.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, l'objectif est de maintenir, à l'issue d'une durée de trois ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, à minima dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ; à anticiper les évolutions professionnelles et la gestion des âges ; développer la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle ; développer le nombre d'actions de formation à destination des salariés âgés ; favoriser l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

4.3

La transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et assure la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Afin de développer la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle en entreprise, les parties signataires rappellent l'importance du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage au sein des entreprises. Cela englobe l'apprentissage croisé entre les seniors et les juniors. Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allègement du temps de travail, fiches de poste).

Les entreprises sont invitées à valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

4.4

Le développement de l'alternance

Les parties signataires soulignent que les formations en alternance constituent un levier pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement.

Elles constatent que l'alternance regroupant les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les CIFRE (Convention Industrielles de Formation par la Recherche) facilitent l'accès aux divers niveaux de qualification existants au sein de la branche et considèrent en conséquence que cette voie doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes.

Au-delà des éléments développés dans l'accord collectif du 2 avril 2015 sur les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, il est rappelé que la branche professionnelle, les industries chimiques, de la plasturgie et du médicament ont décidé de s'unir afin d'habiller l'OPCA de branche en tant que OCTA depuis le 1^{er} janvier 2016.

Depuis trois ans, la branche professionnelle participe activement à l'information et à la promotion des métiers et compétences nécessaires au sein des entreprises de la branche.

Par le versement de la taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche, les entreprises participent activement à la réalisation de 3 objectifs majeurs :

- Développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- Valoriser les métiers de nos secteurs dans le système éducatif pour faciliter l'orientation professionnelle des jeunes ;
- Optimiser l'utilisation de la taxe d'apprentissage en faveur des écoles répondant aux besoins de nos structures, notamment les centres de formation d'apprentis.

Les partenaires sociaux de la branche, à travers l'observatoire de la branche, s'attachent aussi à faire connaître et promouvoir les CIFRE au sein des entreprises. Dispositif qui concourt au développement de la recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français à travers l'accueil d'un doctorant. Le Ministère chargé de la recherche a confié à l'ANRT (Association Nationale de la Recherche et Technologie) la mise en œuvre du dispositif CIFRE.

4.5

La mixité des métiers dans la gestion des carrières

À travers cet accord et à l'appui de l'accord collectif relatif à l'égalité des femmes et des hommes du 2 avril 2015, les parties signataires rappellent l'importance de garantir la parité dans la gestion des carrières et plus précisément, au travers :

- des embauches ;
- de la formation professionnelle continue ;
- de la promotion ;
- des classifications et les qualifications ;
- de la mobilité.

4.6

Développement des partenariats régionaux

Dans le but de développer une GPEC à l'échelle territoriale, de pérenniser les actions développées dans le cadre de l'ADEC Industries de Santé, la branche professionnelle affirme sa volonté de constituer un espace de concertation entre pouvoirs publics et branches professionnelles afin de tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Ces espaces cibleront des bassins d'emploi stratégiques qui se traduiront notamment par des Contrats d'Objectifs Territoriaux, qui ont pour objectif de permettre à l'état, aux conseils régionaux et aux branches professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique. L'ambition est également de conclure des contrats avec les branches professionnelles fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle (initiale, continue, insertion des jeunes, travail sur le Handicap, sur les salariés âgés,...) et de l'emploi.

Ces partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux tels que, les instances paritaires régionales, pôle emploi, les pôles de compétitivité.

Ces actions peuvent être développées et financées dans le cadre de l'observatoire de la branche.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail.

Les parties signataires conviennent de se réunir 36 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord afin d'établir un bilan de son application.

Article 6

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires. La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 7 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 8 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 9 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction des relations du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Travail de nuit

Accord du 14 janvier 2016

[Étendu par arr. 26 sept. 2017, JO 5 oct., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt]
(Pour l'impérativité voir Accord du 19 décembre 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANSVADM ;

Facophar Santé ;

Sidiv ;

SIMV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Il est rappelé en préambule que le recours au travail de nuit est indissociable du respect des règles relatives à la pénibilité, à la protection de la santé, à la santé et à la sécurité au travail et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (raisons de santé publique).

Outre l'application des dispositions réglementaires, les parties signataires s'accordent à mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité prenant en compte notamment l'adaptation des horaires, une information et un suivi médical renforcé, une démarche de prévention concertée, cela en ligne avec l'accord de branche relatif à la santé

au travail du 16 novembre 2011

Les parties signataires rappellent également leur attachement au principe de non-discrimination. Le travailleur de nuit doit bénéficier des mêmes droits que les salariés de l'entreprise qui sont en horaire de jour et ne subir aucune discrimination dans ses évolutions de carrière du fait de cette organisation.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité entre dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usages pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989.

Cet accord de branche ne remet pas en cause les accords d'entreprise qui auraient été signés avant son entrée en vigueur et qui seraient globalement plus favorables.

Article 2 **Définition du travail de nuit**

Les parties signataires rappellent que la branche définit comme travail de nuit tout travail qui se situe entre 20 heures et 6 heures.

Cela suppose que tout travail effectué sur ces tranches horaires sera soumis aux majorations de salaire prévues à l'article 7 du présent accord, quand bien même le salarié concerné n'entrerait pas dans la définition du «travailleur de nuit» telle que donnée à l'article 3 du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que le travail de nuit à apprécier dans le cadre des facteurs de pénibilité reste celui énoncé par le code du travail, à savoir que le travail de nuit est un facteur de risque au regard de la pénibilité lorsqu'il est supérieur ou égal à 120 nuits par an ou 50 nuits par an pour le travail en équipe successive alternante.

Article 3 **Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui, soit :

- accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord ;
- accomplit, au cours d'une période de 12 mois, au moins 270 heures de travail durant la période définie à l'article 2 du présent accord.

Article 4 **Mise en place du travail de nuit au sein des entreprises**

4.1 **Consultation des Instances représentatives du personnel**

Lorsque l'employeur a pour projet la mise en place du travail de nuit, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, doivent être consultés préalablement à la mise en place, ou à l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit afin de présenter :

- le motif du recours au travail de nuit ;
- la durée du cycle de nuit et le nombre de lignes et de personnes passant en travail de nuit.
- les alternatives étudiées avant la présentation de cette solution.

Le médecin du travail pourra participer à cette consultation.

En cas de confirmation du recours au travail de nuit, les entreprises devront mettre en place les moyens pour favoriser la concertation et le compromis entre les demandes collectives et les attentes individuelles en associant les salariés de l'entreprise, ou leurs représentants, aux discussions sur les modalités horaires : heure de prise de poste, rythme et sens de rotation, amplitude des journées de travail et temps de récupération.

4.2 **Affectation au travail de nuit**

Les parties signataires soulignent par ailleurs que lorsque l'employeur aura à pourvoir des emplois de nuit, il devra faire appel en priorité aux salariés volontaires. L'appel au volontariat sera réalisé dans le cadre d'une communication collective.

En cas de volontaires en nombre insuffisant, l'employeur pourra faire appel à des salariés non volontaires : il devra alors prendre en compte les contraintes familiales, le niveau d'acceptabilité de ce rythme de travail par l'environne-

ment familial, l'âge du salarié afin de ne pas solliciter prioritairement les salariés seniors. Seront alors pris en compte, entre autres, les situations de parents isolés, les salariés dont le conjoint travaille de nuit ou bien le fait que le salarié n'ait pas de moyens de transports individuels ou collectifs.

L'affectation au travail de nuit doit être formalisée par un avenant au contrat de travail. L'entretien annuel doit permettre au salarié de faire un bilan de la période de travail de nuit et éventuellement de faire une demande de passage en horaire de jour, sous réserve de poste ouvert. Par ailleurs, il met l'accent sur les besoins de formation du salarié, notamment dans le cadre de l'évolution des métiers.

Si le salarié souhaite faire une demande de passage en horaire de jour en dehors de l'entretien annuel, il sollicite alors son responsable hiérarchique ou la RH.

Quel que soit le motif, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, qu'il s'agisse de volontariat ou non, doit faire l'objet du respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires au minimum de la part de l'employeur, sauf travaux urgents et variation temporaire et exceptionnelle d'activité.

Article 5

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit

5.1

Surveillance médicale

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3, bénéficient d'une surveillance médicale particulière, conformément à l'article L. 3122-42 du code du travail.

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

En dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires lesquels sont à la charge de l'employeur.

De plus, l'entreprise devra fournir une information au salarié sur les incidences médicales du travail de nuit. Cette information partagée avec le médecin du travail sera communiquée aux IRP.

En termes d'actions médicales, l'entreprise devra :

- Assurer le suivi de l'exposition aux risques
- Participer à la mise en place des dispositifs de suivi
- Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie en relation avec le travail de nuit.

5.2

Prévention de la pénibilité

Les parties signataires rappellent leur attachement à la prévention de la pénibilité.

C'est dans ce cadre et afin de permettre le maintien en activité des salariés travaillant sur des postes sur lesquels des éléments de pénibilité auraient été identifiés que les entreprises devront mener une réflexion en amont de la mise en place du travail de nuit pour instaurer des démarches préventives telles que :

- Aménagement des postes afin de réduire la fatigue (ergonomie)
- Aménagement d'un local de pause
- Aménagement d'un local adapté pour la prise de repas chauds
- Mise en place de temps de pause réguliers. Lorsque la durée d'un poste de travail est supérieure à 6 heures de façon ininterrompue, l'horaire devra comporter une pause d'une demi-heure sans diminution de salaire, sauf accord éventuel d'entreprise plus favorable pour les salariés. Le positionnement des 30 minutes de pause se fera avec l'avis du médecin du travail, les éventuelles pauses supplémentaires également.
- Rotation des tâches autant que possible pour maintenir la vigilance des salariés.

5.3

Femmes enceintes et salariés seniors

5.3.1

Femmes enceintes

Concernant les femmes enceintes, l'entreprise devra organiser les conditions dans lesquelles la salariée en état de grossesse est informée des conséquences du travail de nuit sur sa santé et celle de l'enfant à naître, et également qu'elle peut bénéficier, à sa demande, d'un changement temporaire d'affectation pendant la durée de sa grossesse.

En tout état de cause, la salariée sera affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période sera prolongée

pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement sera subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant cette affectation temporaire de jour.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

La garantie de rémunération est composée :

- d'allocations journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM),
- d'un complément à la charge de l'employeur calculé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, sans condition d'ancienneté.

5.3.2

Dispositions spécifiques aux salariés seniors

Concernant les salariés seniors, un salarié ayant travaillé plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit et étant à 2 ans de l'acquisition de ses droits à retraite à taux plein, pourra faire une demande de passage en horaire de jour.

Sous réserve de poste équivalent ouvert, ce passage en horaire de jour devra se faire sans perte de rémunération pendant une durée maximale de deux ans.

Dans ce cadre, l'employeur doit tout mettre en œuvre dans la recherche de poste équivalent ouvert, y compris au sein des différents établissements qui composeraient l'entreprise. Les institutions représentatives du personnel (CE, DP) devront être informées des démarches de recherches entreprises.

L'examen de cette demande de passage en horaire de jour devra faire l'objet d'un entretien spécifique entre le salarié et les ressources humaines. Pourront être évoquées lors de cet entretien les éventuelles actions de formation et d'accompagnement pouvant faciliter le passage en horaire de jour.

En complément, et prioritairement pour les salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit, les entreprises devront dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) anticiper les départs à la retraite des salariés en poste de jour, et mettre en œuvre les moyens nécessaires pour compléter et/ou renforcer les compétences qui seraient nécessaires aux salariés en poste de nuit pour occuper un poste de jour.

5.3.3

Rémunération en cas de passage en horaire de jour pour les cas spécifiques

Pour les femmes enceintes ou les salariés seniors entrant dans les dispositions spécifiques du premier alinéa de l'article 5.3.2, la rémunération servant de base de calcul sera le salaire moyen des douze derniers mois qui précèdent la demande de passage en heures de jour, et inclura les majorations pour travail de nuit telles que définies à l'article 7 du présent accord.

5.4

Inaptitude du salarié de nuit

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit est transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour.

Ce poste de jour doit correspondre, a minima, à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur devra mettre en œuvre les moyens nécessaires, notamment en termes de formation professionnelle, pour réussir ce reclassement.

En outre, l'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité, dûment motivée, de proposer un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalent à celui qu'il occupe, ou après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

5.5

Mesures organisationnelles du travail de nuit

L'entreprise mettra en œuvre des mesures d'accompagnement au travail de nuit comme suit, ou similaire selon ses propres pratiques :

- Une ligne téléphonique fixe ou un téléphone portable par ligne ou atelier est mis à disposition des salariés, en appel entrant et sortant.
- Un des salariés présents de l'équipe de nuit sera qualifié SST (sauveteur secouriste du travail)

-
- Des dispositifs nommés «homme couché» sont mis à disposition de tous les salariés isolés (sur leur poste ou bien sur les aires de circulation).
 - Les procédures d'urgence, les n° de téléphone de secours et une pharmacie sont mis à proximité de l'équipe.
 - Lorsqu'un encadrant n'est pas présent sur place, l'entreprise prévoit la disponibilité d'un encadrant par téléphone. Par ailleurs, l'employeur mettra à disposition des salariés de nuit les conditions et moyens de bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (service RH, IRP notamment).

Article 6

Travail de nuit et formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que les entreprises doivent porter une attention particulière aux salariés concernés par le travail de nuit dans le cadre de l'accès à la formation professionnelle.

Une attention particulière devra également leur être portée dans le cadre des entretiens professionnels issus de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 2 avril 2015.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les salariés en horaire de jour, de toutes les actions de formation :

- Ils doivent donc être informés des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et des autres dispositifs de formation professionnelle.
- L'employeur doit s'assurer que les travailleurs de nuit puissent accéder aux actions de formation au même titre que les salariés en horaire de jour en organisant leur départ en formation lors des périodes en travail de jour. De ce fait il est nécessaire de respecter un délai de prévenance de 7 jours avant le départ en formation.
- Si la formation doit être réalisée pendant la période de travail de nuit, le salarié sera affecté sur un horaire de jour pendant une semaine afin de respecter les temps de repos ainsi que de faciliter les transitions entre les différents rythmes de travail.

Article 7

Compensation au travail de nuit

Le travail de nuit sera compensé selon les règles suivantes :

Les heures de travail de nuit telles que définies à l'article 2 du présent accord doivent faire l'objet d'une compensation sous forme de majoration horaire de salaire, sur la base du salaire de base brut et ne peut être inférieure à 20 % pour les heures travaillées entre 20 heures et 22 heures, et à 40 % pour les heures travaillées entre 22 heures et 6 heures.

Cette compensation financière n'a pas vocation à se substituer aux dispositions plus favorables résultant des pratiques, usages ou accords en vigueur au sein des entreprises, ni à se cumuler avec lesdites dispositions.

- Les salariés bénéficient d'une prime de panier de nuit telle que définie dans les dispositions générales de la Convention Collective.
- Les salariés bénéficient d'un repos compensateur équivalent à 3 % des heures travaillées en horaire de nuit. Les modalités et la périodicité sont à définir en entreprise (exemple : les temps de pause assimilés à du temps de travail effectif, fin de semaine anticipée, etc.).

Article 8

Durées du travail de nuit

La durée du travail dans le cadre du travail de nuit, ne saurait excéder 8 heures consécutives.

S'agissant de la durée hebdomadaire de travail, elle ne peut pas dépasser 40 heures.

Il est par ailleurs rappelé que doit scrupuleusement être respecté un temps de pause de trente minutes par tranche de 6 heures consécutives de travail.

Article 9

Institutions représentative du personnel

Il est rappelé que les membres du CE, du CHSCT, les délégués du personnel et les délégués syndicaux, conformément aux dispositions du code du travail, peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission y compris pendant les horaires de nuit, tant pendant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures de travail habituelles.

Dans le cadre de la démarche de prévention et de gestion du travail de nuit, les entreprises devront présenter au CHSCT et au CE les indicateurs suivants (à l'issue des périodes de travail de nuit, ou bien tous les 6 mois) :

- Taux de fréquence des accidents de nuit
- Taux de gravité des accidents de nuit
- Taux d'accident de trajet de nuit

-
- Statistique sur le suivi médical des salariés
 - Taux d'absentéisme de nuit
 - Taux de turn-over de nuit
 - Taux de mobilité (des salariés travaillant de nuit vers différentes configurations temporelles).

Article 10 **Durées et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail.

Article 11 **Dépôt et extension**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Article 12 **Révisions et dénonciation**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des parties doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Accord du 19 décembre 2018

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;

SIDIV ;

SIMV ;

ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération chimie énergie CFDT ;

Fédération chimie mines textiles énergie CFTC ;

CFE CGC Chimie.

Préambule

L'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de trois blocs :

- le premier bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif ;
- le deuxième recense les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité ;
- le troisième est constitué des matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de domaines à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant du bloc 1 et 2 ; inversement les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3.

Cette répartition a, en effet, pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, et de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, lequel est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce les dispositions suivantes :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- 1^o La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2^o L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3^o L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4^o Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.»

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donner un caractère impératif aux dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif majeur de cet accord étant de rendre impératif les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit.

Article 2 **Impérativité des dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit**

Les parties signataires décident de rendre impératives les dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit. Par conséquent, les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

Article 3 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche.

Article 4 **Révision de l'accord**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de Salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord, est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 5 **Dénunciation de l'accord**

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 6 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 7 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Astreintes

(Voir Accord n° 2005-04 du 22 avril 2005 dans «Sanitaire, social et médico-social : accords de branche du secteur»)

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Accord du 12 septembre 2018

[Étendu par arr. 16 avr. 2019, JO 24 avr., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 16 novembre 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

L'article L. 2232-9 du Code du travail issu de l'article 24 de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite «Loi Travail», rend obligatoire la mise en place d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation au niveau des branches professionnelles, par accord collectif.

Le rôle de cette commission est essentiellement la négociation des conventions et accords collectifs de branche, socle indispensable au développement équilibré des entreprises et à la responsabilité sociale de ses acteurs. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociation obligatoire au niveau de la branche telles que prévues aux articles L. 2232-5-1, 1° du Code du Travail ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Les missions dévolues à cette commission définies par la loi étaient déjà mises en œuvre par la branche à travers d'autres commissions. Il est proposé, au travers de cet accord, d'articuler les dispositions générales de la Convention Collective Nationale «Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire» aux dispositions qu'offre la loi du 8 août 2016.

Cette articulation sera renforcée par l'application de l'article L. 2222-3 du code du travail donnant l'obligation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de définir le calendrier des négociations.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Article 2

Composition des différentes commissions

La composition des commissions est la suivante :

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation CPPNI : au maximum six représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentantes des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Pour mener ses missions, elle est organisée en différentes commissions :

— Commission Nationale Paritaire d'Interprétation : au maximum deux représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentantes des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

— Commission Sociale Paritaire (CSP) : au maximum six représentant.e.s par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

— Commission paritaire technique : ou dénommée Groupe de travail technique : au maximum deux représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

— Commission Nationale Paritaire de Conciliation : au maximum deux représentant.e.s par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche et un nombre total égal de représentant.e.s des organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche.

Article 3

Les missions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

3.1

Mission d'intérêt général de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail et l'article 32 des dispositions générales de la Convention Collective, une CPPNI est instituée, et ses missions définies en articulation avec les commissions déjà existantes au sein de la branche.

Les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

— La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

— La CPPNI exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

— Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche conclus sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps). En particulier, ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salarié.e.s et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Il contient également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment : les classifications, la promotion de la mixité des emplois, l'établissement des CQP, les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le rapport annuel doit aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les entreprises de la branche ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues sur la durée du travail, (y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne temps), sous forme numérique, à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective institué par le présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10 du Code du Travail, à l'adresse : accords@lunionccn.com ou par courrier à l'adresse suivante : L'UNION - CPPNI, 11 rue des messageries - 75010 Paris.

Cet observatoire est également destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus au sein de la branche pour la mise en œuvre d'une disposition législative (accord signés et anonymisés).

Il est convenu que le secrétariat de L'UNION transmette par courriel aux Organisations Syndicales les accords d'entreprise au fur et à mesure de leur envoi par les entreprises de la branche.

Des informations complémentaires peuvent être demandées aux entreprises afin de développer qualitativement et/ou quantitativement le rapport annuel de branche. Le cas échéant, les entreprises doivent y répondre.

La CPPNI, via le secrétariat de L'UNION, accuse réception des conventions et accords transmis.

3.2

Mission d'examen et de négociation

Les parties signataires conviennent de confier à la Commission Sociale Paritaire (CSP) les missions d'examen et de négociation de la CPPNI. Conformément à l'article 33 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 37), le rôle de la Commission Sociale Paritaire (CSP) est d'examiner toute question et de conclure éventuellement tout accord concernant la Convention Collective Nationale, ses avenants et ses annexes, notamment en matière de salaires, plus généralement toute disposition régissant les rapports de travail dans les entreprises soumises à la Convention Collective Nationale.

Lorsqu'une demande de convocation émane d'une organisation syndicale représentative de salarié.e.s signataire de la Convention Collective Nationale, celle-ci doit indiquer, outre son objet, trois dates auxquelles pourrait se tenir cette réunion situées entre le 15^e et le 30^e jour de la réception présumée de la demande.

Les organisations syndicales patronales, soit au reçu de cette demande, soit d'elles-mêmes si elles sont à son origine, communiquent aux autres organisations l'objet de la réunion ainsi que les dates proposées. La date retenue est celle qui recueille l'agrément de la majorité des participants.

La CSP peut être précédée d'une commission paritaire technique - ou dénommée Groupe de travail - afin de préparer un thème particulier requérant un travail de réflexion et de construction significatif, et de proposer un projet d'accord qui sera discuté et négocié en CSP.

La décision de mettre en place une commission paritaire technique et le nombre de réunions de cette commission sont convenus dans le cadre d'un accord de méthode par thème étudié.

Le nombre de Commission paritaire technique ne s'impute pas sur le nombre de réunions minimal de la CPPNI.

3.3

Mission d'interprétation

Les parties signataires conviennent de confier à la Commission Nationale Paritaire d'Interprétation, définie à l'article 34 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 38), les missions d'interprétation de la CPPNI.

Celle-ci peut rendre un avis à la demande notamment d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également rendre un avis à la demande soit d'un employeur d'une entreprise de la branche, soit d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité des parties signataires représentées, le texte de cet avis signé par la commission a la même valeur conventionnelle que les clauses de la convention collective. Si l'avis n'est pas unanime, il n'a pas force de décision.

La commission doit rendre un avis par question posée. Chaque avis rendu est envoyé par courrier aux Fédérations Nationales et mis à disposition sur le site internet de l'organisation regroupant les organisations patronales. Les parties signataires instituent la possibilité d'une signature électronique de l'avis rendu par la commission.

3.4

Mission de conciliation

Les parties signataires conviennent d'ajouter aux missions de la CPPNI les missions de conciliation prévues dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire de Conciliation, définie à l'article 35 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 39).

Son rôle est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la Convention Collective Nationale.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres et pour certains de ses travaux faire appel à un ou plusieurs experts. Elle peut demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Article 4 **Autorisation d'absence et temps de préparation**

4.1 **Autorisation d'absence**

L'article 4 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 5), souligne le mode de gestion des autorisations d'absence. Il s'applique notamment à l'ensemble des commissions de cet accord pour la durée des réunions.

4.2 **Temps de préparation**

a) Le temps de préparation des réunions de la Commission Sociale Paritaire, prévu à l'article 2 de l'avenant du 11 février 2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux, est intégré à ce présent accord. Ainsi le maintien de salaire prévu à l'article 4 paragraphe 2 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 5 paragraphe 2) est limité à une journée pleine par réunion paritaire pour chaque représentant.

Lorsqu'une réunion paritaire doit se tenir durant une journée pleine, chaque représentante des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans la branche bénéficie d'un temps de préparation d'une durée d'une journée la veille de la réunion.

b) Il est ajouté aux dispositions existantes de l'article 4 pré-cité un temps de préparation pour les réunions de la Commission Sociale Paritaire mentionnée à l'article 33 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 37) au bénéfice des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans la branche. Ce temps de préparation représente 10 jours par an par organisation syndicale de salarié.e.s représentative au niveau de la branche.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- Le temps de préparation doit être pris par demi-journée ou journée par chaque représentant.e concerné.e.
- Le temps de préparation par organisation syndicale de salarié.e.s représentative (soit maximum 10 jours par an) fait l'objet d'un décompte par le moyen d'une autodéclaration des représentantes en ayant bénéficié ; cette dernière est formalisée dans la feuille d'émargement de chaque CSP. Un.e représentant.e qui ne participerait pas à une CSP mais qui aurait pour autant utilisé du temps de préparation pourra envoyer son auto-déclaration par courriel auprès du secrétariat de L'UNION. Les feuilles d'émargement et auto-déclaration sont envoyées par le secrétariat de L'UNION aux entreprises respectives des représentant.e.s pour gérer le temps de travail et les notes de frais.
- Le temps de préparation n'est pas reportable d'une année sur l'autre.
- Les notes de frais, c'est-à-dire déplacement, repas et/ou hébergement, liées au temps de préparation sont remboursées uniquement si ce temps a été organisé la veille de la réunion de CSP. Si le temps de préparation n'a pas lieu la veille de la CSP ou s'il est organisé à tout moment grâce aux technologies de communication et d'information, alors il n'y a pas de remboursement de note de frais.

4.3 **Traitement des autorisations d'absence**

L'ensemble de ces autorisations d'absence s'entend comme du travail effectif. À ce titre, les entreprises doivent notamment respecter la législation en vigueur relative au temps de repos.

Article 5 **Remboursement de frais**

Les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux sont remplacées par les dispositions suivantes :

- Les frais de déplacement des représentant.e.s des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche sont remboursés sans délai par leur entreprise sur la base de notes de frais et justificatifs. Ce remboursement est effectué sur la base du montant réel du transport utilisé. Tous les modes de transport sont admis dans la limite des tarifs normaux, tout en privilégiant le transport par train, les autres modes de transport devant rester une exception.
- Les frais de repas et d'hébergement engendrés sont remboursés sur la base des frais réels et sur présentation des justificatifs. Ce remboursement est plafonné aux tarifs URSSAF en vigueur sans pour autant être inférieur à trois fois le montant du minimum garanti prévu au code du travail ou à la politique de remboursement de frais de l'entreprise à laquelle appartient le.la salarié.e concerné.e si elle est plus favorable.
- Conformément à la législation en vigueur, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salarié.e.s, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salarié.e.s d'entreprise

participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail sur la base d'un montant forfaitaire fixé par arrêté pris par le ministre chargé du travail.

Article 6

Calendrier des réunions

Les dispositions de l'article 33 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale (anciennement article 37) sont complétées comme suit :

La CPPNI est réunie au minimum trois fois par an sur :

- les thématiques légalement obligatoires ;
- d'autres thématiques à la demande de l'une des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche ou des organisations syndicales d'employeurs.

La Commission Sociale Paritaire se réunit au minimum six fois par an.

Les réunions font l'objet d'un calendrier annuel.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche.

Article 8

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 9

Dénonciation de l'accord

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 10

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 11

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Impérativité des accords

Accord du 13 novembre 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 30 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

L'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de trois blocs :

- le premier bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif ;
- le deuxième recense les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité ;
- le troisième est constitué des matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de domaines à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant du bloc 1 et 2 ; inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3.

Cette répartition a, en effet, pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, et de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, lequel est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce les dispositions suivantes :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donner un caractère impératif aux dispositions énoncées à l'article 5.1 - « Le délégué syndical » de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la CCN du 17 janvier 2018 (anciennement article 6).

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif majeur de cet accord étant de rendre impérative une disposition de la Convention collective nationale.

Article 2

Impérativité des dispositions de l'article 5.1 de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la Convention Collective Nationale

L'article 5.1 - «Le délégué syndical» de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la CCN dispose que :

«Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions du code du travail sur le droit syndical dans l'entreprise et à en faciliter l'exercice aux délégués syndicaux désignés conformément aux dispositions en vigueur.

Les délégués syndicaux doivent pouvoir exercer leurs fonctions dans les limites de la durée qui leur est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les organisations syndicales pourront mandater un suppléant en remplissant les critères de représentativité. Ce suppléant est susceptible de remplacer le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la mission par le suppléant sera imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués syndicaux pourront exercer leur activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise sous réserve d'aviser préalablement leur responsable hiérarchique.»

Les parties signataires décident de rendre impératives les dispositions de l'article 5.1 susmentionné. Par conséquent, les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche.

Article 5

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a)** Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b)** Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

- a)** Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b)** Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision sa substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 5

Dénonciation de l'accord

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord du 13 novembre 2018

[Étendu par arr. 29 mai 2019, JO 4 juin, applicable le lendemain de son dépôt, soit le 28 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie ;

Pharmacie LABM FO.

Préambule

L'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de trois blocs :

- le premier bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif ;
- le deuxième recense les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité ;
- le troisième est constitué des matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de domaines à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant du bloc 1 et 2 ; inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3.

Cette répartition a, en effet, pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, et de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, lequel est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce les dispositions suivantes :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- 1^o La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2^o L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3^o L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4^o Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donner un caractère impératif aux dispositions énoncées à l'article 15 - « Travaux pénibles » de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la CCN du 17 janvier 2018 (anciennement article 19).

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention col-

lective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif majeur de cet accord étant de rendre impérative une disposition de la Convention collective nationale.

Article 2

Impérativité des dispositions de l'article 15 de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la convention collective nationale

L'article 15 - «Travaux pénibles» de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la CCN dispose que :

1. «L'hygiène et la sécurité étant garanties selon les stipulations de l'article 6.4¹ de la présente convention collective, des indemnités seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ ou insalubres dans l'exécution de certains travaux.

¹ Anciennement Article 9

2. Ces indemnités seront établies dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement, après avis des instances représentatives du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés.

3. Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des instances représentatives du personnel.

4. L'entreprise doit fournir à chaque salarié, en complément des équipements de protection individuelle, les vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs.»

Les parties signataires décident de rendre impératives les dispositions de l'article 15 sus-mentionné. Par conséquent, les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salarié.e.s représentatives au niveau de la branche.

Article 4

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1^o Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2^o À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 5

Dénonciation de l'accord

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 6 Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 7 Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction Générale du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Qualité de vie au travail Accord du 13 mars 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR Santé ;
SIMV ;
SIDIV ;
ANSVADM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Chimie Energie CFDT ;
Fédération Chimie Mines Textile Energie CFTC ;
Fédération Nationale des Syndicats du Personnel d'Encadrement des Industries Chimiques et Connexes CFE CGC Chimie.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des actions engagées par la branche, notamment en termes de santé physique, et réaffirme la volonté des partenaires sociaux d'améliorer les dispositifs d'identification et de prévention des risques professionnels ainsi que les conditions de vie et de santé au travail des salarié.e.s.

La Qualité de Vie au Travail est une nouvelle approche des sujets touchant aux rapports santé - sécurité, organisation - condition de travail, vie professionnelle - vie personnelle, et conciliant différents enjeux :

Les enjeux sociétaux, reflet de la diversité des salarié.e.s, au travers de l'âge, du genre, de l'éloignement du lieu de travail... engagent la branche et les entreprises à négocier des sujets tels que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le.la salarié.e en situation de handicap, le maintien dans l'emploi au travers de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la conciliation des temps, le télétravail... En agissant sur ces sujets, la Qualité de Vie au Travail favorise l'attractivité de la branche et des entreprises et participe au maintien dans l'emploi.

Les enjeux du travail, en lien avec la santé au travail, renvoient aux sujets tels que l'autonomie dans le travail, l'intérêt et le sens accordé au travail, le dialogue professionnel, le développement de la capacité à agir...

Les enjeux économiques conduisent les entreprises à maintenir et développer les compétences des salarié.e.s afin d'innover les produits, les prestations, les processus de production et des organisations. Ces innovations incitent à déployer constamment des plans de développement professionnel et la formation des salarié.e.s.

La branche souhaite que les entreprises abordent la Qualité de Vie au Travail de manière globale en prenant en compte l'ensemble de ces enjeux sur la base d'un diagnostic partagé par les acteurs de l'entreprise et d'un plan d'actions concerté dans le cadre du dialogue social.

La qualité de vie au travail est ainsi le déploiement au sein de la relation de travail des principes de la RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), soucieuse de l'impact des activités sur le.la salarié.e et son environnement, en rappelant la nécessité de préserver la santé du.de la salarié.e. C'est aussi une condition d'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

Cette inscription durable souligne la volonté de la branche d'engager les entreprises à évaluer les risques afin de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salarié.e.s, en améliorant leurs conditions de travail. Cet accord vise également à suivre la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 et le Traité instituant la Communauté européenne du 24

décembre 2002, et le Pacte Mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (Droit de l'homme, Normes du travail, Environnement, Lutte contre la corruption).

En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant dans la Qualité de Vie au Travail, adoptent une démarche centrée sur l'analyse des situations de travail réelles et la réflexion partagée entre tous les acteurs de l'entreprise sur l'organisation du travail. Cette démarche mise en œuvre soit à l'occasion de nouveaux projets de transformation techniques ou organisationnels, soit en réponse à des dysfonctionnements ou encore dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail, renforcent l'efficacité et la pérennité des transformations.

Aussi, le présent accord fixe le principe d'une prise en compte systématique de la Qualité de Vie au Travail, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche, et donne aux entreprises une réflexion et un cadre méthodologique communs leur permettant d'impulser la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer la Qualité de Vie au Travail.

Il a pour ambition d'aider les entreprises à donner du sens au travail pour les salariés, autant d'un point de vue individuel dans la recherche d'équilibre entre leurs attentes, besoins et aspirations, que d'un point de vue organisationnel dans la recherche de directions clairement définies.

Article I

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s.

Article II

La qualité de vie au travail, l'engagement de tous les acteurs

La Qualité de Vie au Travail repose majoritairement sur l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, la santé-sécurité au travail, et le dialogue social. Son développement est donc conditionné au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs de l'entreprise en ces matières : l'employeur, les services de prévention et de santé au travail, le CSE (Comité Social et Économique) ou le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), les salarié.es et les délégué.e.s syndicaux.ales. Les entreprises extérieures présentes dans les entreprises le sont également.

Au-delà de l'exercice de ces rôles, la Qualité de Vie au Travail passe par un dialogue entre tous ces acteurs de l'entreprise, les relations devant être fondées sur la transparence et l'écoute des points de vue variés.

La Qualité de Vie au Travail est alors un objet de dialogue social structurant pour toute l'entreprise.

L'employeur est responsable de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salarié.es, et doit associer à ces démarches tous les acteurs de la prévention ainsi que les managers. Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié.es. Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, il évalue également les risques pour la santé et la sécurité des salarié.es. Il transcrit au moins une fois par an, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, les résultats de ces évaluations. Il définit ainsi la politique de santé et met en œuvre les actions nécessaires.

À ce titre, l'entreprise doit :

- Anticiper et prendre en compte l'impact sur les salarié.es de tous les changements au sein de l'entreprise, qu'ils soient de l'ordre de l'investissement technologique ou de réorganisation. Cette prise en compte comprend à la fois les risques psychosociaux et les besoins de compétences, et associe à la démarche les partenaires sociaux et les managers.
- Responsabiliser les managers dans leurs relations avec les équipes avec un temps suffisant d'échanges.
- Favoriser l'implication de l'ensemble des salarié.es et des managers pour assurer une culture commune autour de la sécurité et de la santé.

Les entreprises comprenant plusieurs établissements peuvent instituer une commission centralisée «Qualité de Vie au Travail» chargée de proposer et suivre toutes les actions déployées au niveau de l'entreprise en matière de santé et de Qualité de Vie au Travail. Plus particulièrement, cette commission :

- Examine annuellement les actions déployées.
- Propose des axes de développement d'actions sur la Qualité de Vie au Travail et suivre les actions de sensibilisation et de formation nécessaires, en coordination avec les autres acteurs.

À défaut de mise en place de cette commission, le CCSE (Comité social et économique central) traite ce sujet dans ses ordres du jour.

Doivent être associés de manière étroite et constante les acteurs suivants :

Les salarié.e.s peuvent agir, participer, s'exprimer et être entendu.e.s sur les aspects relatifs à la Qualité de Vie au Travail (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail...), notamment dans le cadre du droit d'expression (cf. article III). Ils.elles peuvent être un relais pour faire passer les messages aux managers et orienter leurs collègues dans le but de limiter les risques d'isolement et de prévenir toute situation à risque. Le CSE ou le CHSCT dont une des missions est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salarié.e.s, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière. Dans ce cadre, le CSE est pleinement associé aux démarches de prévention menées dans l'entreprise.

Il procède également à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salarié.e.s de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse de leurs conditions de travail. Leur connaissance du terrain constitue un élément utile à l'évaluation des risques. Il procède régulièrement à des audits et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CSE ou le CHSCT est consulté notamment :

- Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Lors de l'introduction de nouvelles technologies.
- Sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.
- Sur les documents se rattachant à sa mission, notamment le règlement intérieur.
- Lors de tout accident de travail ou incident majeur.

Par ailleurs l'entreprise lui présente au moins une fois par an,

- Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée.
- Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La mise en œuvre d'une véritable politique de prévention de la santé au travail et des risques professionnels suppose des représentants du personnel formés et informés. En conséquence, les membres du CSE ou le CHSCT bénéficient des dispositions prévues à l'article L. 2315-18 et L. 4614-14 du code du travail. Le temps passé à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et ces actions doivent être menées pendant les horaires habituels de travail.

Les managers contribuent à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail par l'attention qu'ils.elles portent notamment à la charge de travail des salarié.e.s qu'ils.elles encadrent, à l'organisation du travail qu'ils.elles mettent en place (ceci dans le cadre du respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail), et à la circulation descendante et ascendante de l'information au sein des équipes. Le rôle des encadrants de proximité est également déterminant dans la mise en place de nouvelles formes d'organisation. C'est pourquoi le déploiement de la QVT nécessite un accompagnement spécifique de la ligne managériale afin qu'elle soit en mesure de concilier le développement de l'activité de l'entreprise et la Qualité de Vie au Travail.

Le.la responsable Hygiène-Sécurité-Environnement (HSE) est chargé.e de coordonner l'ensemble des acteurs pouvant intervenir dans la phase de prévention de risques professionnels (élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels, suivi des actions de prévention...).

Les professionnels du service de santé au travail sont habilités à faire appel aux compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels.

Conjointement avec le CSE ou le CHSCT dans le cadre légal qui lui est imparti, le.la médecin du travail conseille, propose au CSE ou au CHSCT et à l'entreprise des enquêtes auprès des salarié.e.s dès lors qu'il.elle estime qu'un problème de santé au travail touche un groupe de personnes.

Les ergonomes, psychologues ou tout autre expert internes ou externes à l'entreprise doivent pouvoir exercer leurs prérogatives dans de bonnes conditions en ayant à leurs dispositions tous les moyens nécessaires lorsque des sujets spécifiques le justifient.

Le.la médiateur.médiatrice interne ou externe à l'entreprise a pour rôle, dans le cadre d'un conflit, de permettre aux salarié.e.s de s'exprimer sur ce qu'il leur semble ne pas fonctionner dans l'entreprise. La médiation en entreprise vise alors à redonner la parole à chacun, parole ayant la même valeur durant le temps de la médiation, peu importe la fonction, le statut, ou la relation hiérarchique. Il.elle fait émerger avec les salarié.e.s la solution au conflit et les conditions pour ne pas le reproduire.

Aussi, quelle que soit l'organisation de l'entreprise :

- Les sujets de la Qualité de Vie au Travail sont régulièrement portés à l'ordre du jour des différentes instances, commissions existantes ou réunions d'échange dans l'entreprise afin de permettre une discussion sur ce sujet et un suivi des actions mises en œuvre. Afin de permettre aux différents acteurs d'exercer leurs prérogatives, des réunions

supplémentaires à l'existant peuvent être mises en place lorsque des sujets spécifiques le justifient.

— Le dialogue au quotidien entre les parties prenantes dans l'environnement de travail est facilité afin de contribuer au développement personnel et professionnel des salarié.e.s. En étant à l'écoute de ses collègues et en faisant remonter les éventuels sujets au management et/ou au service ressources humaines et/ ou aux représentant.e.s du personnel et/ au service de santé au travail, chacun contribue ainsi au bien-être au travail de tous.

— Il est conseillé aux entreprises de formaliser un temps d'échanges régulier entre le manager et l'ensemble de son équipe.

Article III

Le droit d'expression des salariés

Dans le cadre d'un accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail ou à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut d'accord dans le cadre des négociations sur ces mêmes thèmes, les salarié.e.s bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (article L. 2281-1 et suivants du code du travail).

Il s'agit de la possibilité pour les salarié.e.s de s'exprimer dans le cadre de groupes ou de réunions sur leur travail et de proposer des améliorations. Cette expression directe et collective des salarié.e.s a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils.elles appartiennent et dans l'entreprise.

En cela l'exercice du droit d'expression dans l'entreprise participe à la prévention des risques sociaux-professionnels et s'inscrit pleinement dans le cadre d'une démarche de Qualité de Vie au Travail.

Ce droit d'expression peut être aussi individuel ; un.e salarié.e ne peut en être privé.e tant qu'il.elle l'exerce dans le respect du lien de subordination qui le.la lie à son employeur.

Article IV

Le diagnostic préalable

Améliorer la Qualité de Vie au Travail suppose de savoir la mesurer. L'étape préalable pour mettre en place la Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise est donc celle du diagnostic. Celui-ci consiste en l'identification des thématiques prioritaires de Qualité de Vie au Travail en analysant certaines données sociales, en évaluant la satisfaction des salarié.e.s, et en analysant les situations de travail.

Cette étape est déployée systématiquement dans le cadre d'une démarche globale d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, et peut être recommandée en alternative ou en appui de groupes de travail dans le cadre :

- d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),
- de la mise en place d'une démarche qualité,
- de la mise en œuvre d'un investissement technologique ou d'une nouvelle organisation.

L'analyse des données sociales permet de repérer les activités ou services pour lesquels se posent des problématiques de conditions de travail, de comprendre les effets des conditions de travail sur la santé et les parcours des salarié.e.s, d'identifier des liens entre les caractéristiques des salarié.e.s (niveau de qualification, âge, ancienneté...) et les conditions de travail qu'ils.elles rencontrent, et de croiser les données pour traduire les conditions de travail rencontrées par les salarié.e.s.

Les sources de données prises en compte dans le cadre du diagnostic sont le plus souvent le document unique d'évaluation des risques professionnels, le bilan social, le reporting RSE, la BDES (Base de Données Economique et Sociale), les fiches de poste, les répertoires des métiers.

Les indicateurs sociaux, de santé et de sécurité au travail comme les taux d'absentéisme, de rotation des salarié.e.s (turn-over), d'accidents du travail ou bien encore la part de salarié.e.s impacté.e.s par des troubles musculo-squelettiques, des troubles psychosociaux... constituent des signaux pour les managers et les directions d'entreprise, de l'état des conditions de travail et de leur évolution. En revanche, ils ne permettent pas de comprendre quels sont les mécanismes concrets à l'œuvre dans le travail entraînant le mal-être et sur lesquels doivent porter les actions correctives ou préventives. Il est donc nécessaire de déployer des évaluations ou enquêtes pour les identifier.

L'évaluation du bien-être des salarié.e.s au travail, basée sur une enquête par questionnaire et accompagnée d'une démarche participative, permet d'identifier les thèmes prioritaires sur lesquels l'action doit porter, et de trouver des pistes d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et du climat social. En impliquant les différents acteurs de l'entreprise, en identifiant et en hiérarchisant les attentes des salarié.e.s, la démarche aboutit à la fixation d'objectifs opérationnels.

Différents modèles contribuent à la construction d'enquêtes. Ces modèles doivent au moins faire un lien entre le vécu au travail et les risques que ce travail fait courir à la santé des salarié.e.s. Ils doivent également permettre, sous une forme ou une autre, de faire le lien entre :

— la quantité de travail, la contrainte de temps, les éventuelles demandes contradictoires, les éventuelles interruptions fréquentes...

— et la possibilité pour le/la salarié.e de prendre des décisions, de maîtriser ses moyens, d'avoir des marges de manœuvre, de pouvoir utiliser ses compétences...

— et d'un certain niveau de soutien professionnel par l'encadrement ou le tutorat.

Il est ainsi possible d'évaluer, pour chaque salarié.e, l'intensité de la demande à laquelle il est soumis, la latitude décisionnelle dont il dispose et le soutien qu'il reçoit sur son lieu de travail.

L'entreprise dispose alors d'un état des lieux permettant l'échange avec les salarié.e.s et les représentant.e.s du personnel pour, à terme, s'entendre sur les actions les plus pertinentes à conduire et les adapter aux caractéristiques de l'entreprise.

Article V

La qualité de vie au travail par la santé la sécurité au travail

5.1

La préservation de la sécurité et santé des salarié.e.s

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à l'information des salarié.e.s. De ce fait, l'entreprise est tenue d'engager des démarches d'information sur la santé et la sécurité auprès des salarié.e.s, quel que soit leur statut.

Les parties signataires sont également vigilantes à la protection sociale des salarié.e.s au travers de l'accord prévoyance de la Convention Collective Nationale de la branche⁽¹⁾ couvrant les risques décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif pour l'ensemble des salarié.e.s des entreprises entrant dans son champ d'application.

(1) Accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 14 décembre 2016.

Surveillance médicale des salariés : Les parties signataires rappellent qu'un examen médical périodique, en plus d'être une obligation, est un élément essentiel du rôle de prévention des différents acteurs de la santé au travail. Outre l'examen médical périodique, les salarié.e.s peuvent à tout moment bénéficier d'un examen médical à leur demande.

Par ailleurs, certains salarié.e.s, du fait de leurs fonctions et leurs risques inhérents, doivent faire l'objet d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé. Une adaptation du suivi individuel est réalisée pour les salarié.e.s dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils.elles sont exposé.e.s le nécessitent, notamment les salarié.e.s en situation de handicap, les salarié.e.s travaillant de nuit.

Il appartient au médecin du travail d'informer le CSE ou le CHSCT, en collaboration avec l'entreprise, des postes et des critères retenus pour placer les salarié.e.s en surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place pour chaque salarié.e un « passeport santé » retraçant l'exposition aux risques et leur fréquence. Ce document devrait être rempli par le/la médecin du travail à l'occasion de la visite médicale et serait remis au/à la salarié.e qui en ferait la demande à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Enfin, afin de mieux gérer les conditions de retour d'un.e salarié.e qui a été en arrêt maladie plus de 4 semaines, quelle qu'en soit la cause, il est recommandé aux entreprises de prévoir un entretien de retour avec le manager. Cet entretien aura pour objet d'être à l'écoute du/de la salarié.e et doit être l'occasion d'un échange afin de permettre une bonne reprise au poste de travail.

Les troubles musculo-squelettiques : Les troubles musculo-squelettiques représentent un volet majeur de la santé au travail. Il s'agit des pathologies multifactorielles à composante professionnelle qui provoquent des douleurs et une gêne souvent quotidienne résultant de facteurs biomécaniques tels que des mouvements en force et/ou de torsion, de gestes répétés..., de contraintes psychosociales ou de facteurs individuels.

Les entreprises doivent donc s'inscrire dans une démarche de prévention de ces maladies qui est un enjeu considérable pour le bien-être des salarié.e.s et pour les entreprises. Cette prévention nécessite d'analyser les situations de travail pénalisantes et de rechercher les causes de sollicitations au moyen d'un questionnaire ou d'un entretien, réalisé par le/la médecin du travail, pour connaître le ressenti des salarié.e.s.

En outre, si le/la médecin du travail et/ou le/la responsable HSE le préconisent au regard de l'évaluation des risques, les entreprises doivent mettre en œuvre une étude ergonomique des postes de travail et de leur environnement physique (température, vibration, niveau sonore, éclairage...). Cette étude doit servir à comprendre le lien entre les facteurs de risque et leurs déterminants afin de pouvoir déterminer des axes de prévention. Les informations sont notifiées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

À cette fin, les entreprises peuvent s'entourer d'une équipe pluridisciplinaire incluant des ergonomes.

De manière générale, l'entreprise étant responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés, elle

doit s'entourer des conseils et des compétences prévus et notamment des médecins du travail et du CSE ou du CHSGT en matière de prévention afin de mettre en œuvre les actions correspondantes.

Parmi les mesures de prévention, l'entreprise doit :

- Organiser des échanges entre les différents acteurs de prévention en vue de leur permettre de participer aux actions de prévention des risques psychosociaux.
- Développer des actions de prévention des accidents de travail.
- Développer des actions de prévention dans le cadre des déplacements professionnels.
- Prendre en compte les risques et dangers pour la santé dans la conception, la construction, la réception des locaux et des équipements de travail en portant une attention particulière aux observations des salarié.e.s ou de leurs représentants.
- Informer et sensibiliser les salarié.e.s sur les risques pour leur santé et leur sécurité. Cette information, ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

L'entreprise peut également développer des actions de prévention :

- des addictions (à l'alcool ou la drogue par exemple).
- des accidents de trajet.

L'organisation des postes de travail et des locaux : La préservation de la santé et de la sécurité des salarié.e.s passe aussi par la prise en compte des organisations du travail dans l'organisation des locaux. De même, l'agencement des postes de travail doit permettre la réalisation de l'ensemble des tâches de façon optimale.

Par exemple, le choix entre une implantation de travail en bureaux individuels, collectifs ou collaboratifs doit tenir compte de l'organisation du travail et des tâches à accomplir, et également des contraintes liées aux ambiances physiques (éclairage, bruit...). Il favorise la conciliation entre la qualité du travail individuel et le travail collectif.

Dans le cadre de projets d'aménagement collectif ou collaboratif, le CSE ou le CHSGT est consulté.

Sur les postes dont la pénibilité est reconnue, l'entreprise veille à mettre en place ou renforcer les moyens et outils de prévention afin de limiter, voire supprimer cette pénibilité.

Les travaux pénibles : L'article 15 des dispositions générales de la Convention Collective Nationale de la branche prévoit la fourniture d'équipement de protection individuelle et de vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs. Chaque fois que cela sera possible, l'employeur doit privilégier la mise en place d'équipements de protection collective aux EPI.

Le travail de nuit : Le travail de nuit étant particulièrement pénible, l'accord de la Convention Collective Nationale de branche relatif à ce thème⁽²⁾ rappelle que son recours est indissociable du respect des règles relatives à la pénibilité, à la protection de la santé, à la santé et la sécurité au travail et à l'égalité entre les femmes et les hommes. Outre l'application des dispositions réglementaires, l'entreprise doit mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité prenant en compte notamment l'adaptation des horaires, une information et un suivi médical renforcé, une démarche de prévention concertée.

⁽²⁾ Accord relatif au travail de nuit du 14 janvier 2016

Le travail des personnes en situation de handicap : Leur maintien dans l'emploi doit constituer une priorité au sein de la branche et des entreprises. Cela nécessite une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche. Les mesures de prévention mises en œuvre dans les entreprises de la branche doivent viser non seulement à améliorer des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité de l'ensemble des salarié.e.s mais également à éviter au maximum tout risque de survenance d'un handicap liée à l'activité professionnelle. En ce sens, la branche et les entreprises ont la responsabilité sociale de maintien dans l'emploi, notamment pour les salariés en situation de handicap victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelles.

5.2

Les démarches au soutien de l'amélioration des conditions de travail

Les conditions de travail mises en place par l'entreprise impactent directement ou indirectement la santé des salarié.e.s. À ce titre, l'entreprise veille à ce que tous les éléments matériels et environnementaux qui composent chaque poste de travail soient réunis afin de garantir la bonne qualité de l'environnement de travail. Une attention particulière est portée sur les questions relatives à la salubrité des locaux de travail, l'ergonomie des postes de travail, et l'aménagement d'espaces de travail satisfaisants pour toutes nouvelles implantations et réaménagements, il est également important que les entreprises portent une attention particulière aux mesures visant à améliorer ces aspects pour les anciens locaux.

Pour soutenir l'amélioration des conditions de travail, l'entreprise doit :

- Mettre en œuvre des plans d'action basés sur la concertation et le dialogue.
- Développer au profit de l'ensemble des salarié.e.s des actions de prévention et de formation à la santé et à la

sécurité.

— Promouvoir une politique de prévention.

— Veiller à ce que le développement des organisations et des postes de travail se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail,

— Associer le plus en amont possible le/la médecin du travail et les partenaires sociaux pour assurer une meilleure coordination dans ces domaines.

Au-delà des obligations légales et réglementaires qui s'imposent, une sensibilisation des salarié.e.s est mise en place dans l'entreprise par le biais de différentes communications afin de permettre à chacun.e d'être informé.e et de concourir à la qualité des conditions de travail.

L'exemplarité des managers vient en support de ces mesures dans le respect des process et des procédures, de l'organisation. À cette fin, les managers doivent être formés et accompagnés.

Le/la manager présent.e sur le terrain, applique les règles demandées aux autres salariés, rencontre les salarié.e.s, évite l'absence de communication, connaît les rôles et missions attendus de la part des salarié.e.s.

L'exemplarité managériale apporte globalement plus de clarté dans les objectifs et plus de reconnaissance, ce qui renforce le soutien collectif dans le travail en équipe et les échanges.

5.3

La prévention du harcèlement sexuel et moral, de la violence au travail

Conformément à l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun.e salarié.e ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Conformément à l'article L. 1153-1 du code du travail, aucun.e salarié.e ne doit subir de faits :

— soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

— soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les outrages sexistes sont également répréhensibles par le code pénal.

Les parties signataires soulignent et rappellent que l'entreprise a l'obligation de ne tolérer en son sein aucune forme de violence ou de harcèlement sous peine d'en être tenue pour responsable. Elle se doit de mettre tout en œuvre pour prévenir la survenance de ce type de situation.

Elles les incitent, en cas de litige suite à des violences ou à un harcèlement, à organiser une médiation (interne ou externe à l'entreprise) et garantir au/à la salarié.e visé.e une impartialité et une confidentialité. Pour cette démarche, le/la salarié.e et l'employeur peuvent chacun se faire assister par un membre appartenant au personnel de l'entreprise.

Une sensibilisation des salarié.e.s, sous quelque forme que ce soit, doit être organisée dans l'entreprise. Elle fait référence obligatoirement à la procédure à suivre en cas de harcèlement subi ou signalé (tout.e salarié.e est en droit de signaler à l'employeur des faits de harcèlement sexuel, de harcèlement moral ou de violence au travail).

Quoi qu'il en soit, conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné.e par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De plus, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, un.e référent.e chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salarié.e.s.

L'entreprise définit les missions et moyens de ces référent.e.s afin qu'ils/elles puissent mener leur rôle le plus efficacement possible. Elle doit s'assurer que le/la référent.e soit doté.e des connaissances et des compétences lui permettant d'assurer ses missions en prévoyant une formation initiale puis des formations régulières.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 1153-2, «aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel».

5.4

La lutte contre toutes les formes de discrimination

Si certaines discriminations sont individuelles, et naissent d'un véritable rejet de la personne (notamment les discriminations liées à l'orientation sexuelle, situation de famille...), beaucoup de discriminations sont collectives, c'est-à-dire qu'elles touchent plusieurs personnes appartenant à la même catégorie discriminée. Les discriminations collectives en entreprise sont particulièrement détectables s'agissant des critères hommes-femmes, de l'activité syndicale, de l'âge, du handicap, de l'origine. Liées à des facteurs divers, ces discriminations résultent très souvent de l'organisation et de la conception du travail plus que d'une volonté délibérée de l'entreprise.

Aux discriminations touchant à la rémunération et à la progression professionnelle, il peut exister des discriminations relatives aux conditions de travail qui peuvent avoir des répercussions en termes de santé. Elles sont toutes préjudiciables au bon fonctionnement des entreprises. Or, en favorisant une plus grande diversité et une meilleure intégration de toutes les catégories de salarié.e.s, l'entreprise favorise une meilleure ambiance et un plus grand dynamisme.

Lutter contre les discriminations revient donc à améliorer la Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise :

— Discriminations en raison du genre : l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 novembre 2018 doit porter la branche dans sa volonté d'endiguer ces discriminations et par conséquent d'améliorer significativement la Qualité de Vie au Travail.

— Discrimination liée aux origines : l'origine peut être un frein à la fois à l'embauche et à l'évolution de carrière dans certaines entreprises. En luttant contre ces discriminations, les entreprises ouvrent des perspectives d'échange et de travail collectif qui sont propices à améliorer la Qualité de Vie au Travail.

— Discrimination syndicale : la participation à une activité syndicale peut être une source de discrimination en entreprise. Elle résulte de la conjonction, chez le/la même salarié.e, du détachement du lien de subordination et de la possibilité offerte au représentant.e du personnel ou syndical.e de par son mandat d'exercer un droit de critique, et d'être absente de son poste de travail. En reconnaissant l'investissement pour la collectivité des représentant.e.s du personnel et des syndicalistes, les perceptions évoluent au sein des entreprises et la Qualité de Vie au Travail en est améliorée.

— Discrimination liée à l'état de santé et au handicap : les personnes atteintes d'un handicap peuvent être victimes de discriminations importantes, à l'embauche, et dans leur progression de carrière. Il en est de même des salarié.e.s qui, en raison de leur état de santé, sont régulièrement absent.e.s de l'entreprise. La branche souhaite lutter contre ces comportements, notamment au travers de son accord relatif au salarié.e.s en situation de handicap.

— Discrimination liée à l'âge : les personnes de plus de 50 ans rencontrent de grandes difficultés à retrouver une activité lorsqu'elles se trouvent au chômage dans la mesure où de nombreuses entreprises souhaitent recruter des personnes plus jeunes. Les seniors en activité bénéficient souvent de moins de formations que les autres salarié.e.s, et de moins d'occasions de promotions. En luttant contre ces discriminations, les entreprises ouvrent des perspectives d'échange et de travail collectif qui sont propices à améliorer la Qualité de Vie au Travail.

En ce qu'elles sont systémiques, les discriminations collectives doivent être d'abord combattues par la formation et la sensibilisation dans les entreprises.

5.5

La prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

L'objectif de la Qualité de Vie au Travail consiste principalement à préserver la santé physique et psychique des salarié.e.s. La santé psychique doit être préservée en prenant en compte la dimension sociale du travail et les relations qui se nouent dans l'organisation du travail. Aussi l'activité professionnelle ne peut impliquer un effet négatif sur la santé ou l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle d'un.e salarié.e.

Les parties rappellent qu'un état de stress peut avoir un effet négatif sur la santé. Celui-ci survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Si l'individu est capable de gérer une pression sur un court terme, il peut éprouver de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée ou à des pressions intenses, les effets variant d'un individu à l'autre, pour une même situation, à des périodes différentes.

Les parties signataires sont conscientes que le stress au travail représente un volet fondamental en ce qu'il peut désorganiser les entreprises et les collectifs de travail. Il est donc nécessaire de s'inscrire dans une démarche de prévention du stress, et plus globalement des RPS pour laquelle une identification au préalable est nécessaire.

— Identifier les RPS : les entreprises doivent former et/ou accompagner l'encadrement à la détection des signes susceptibles d'indiquer des RPS. Des actions de sensibilisation et/ou de formation vis-à-vis de l'ensemble des salarié.e.e de l'entreprise peuvent aussi être envisagées pour renforcer l'identification et l'analyse du stress ainsi que les actions à engager.

Ces signes peuvent être identifiés à l'occasion d'enquêtes anonymes effectuées auprès des salarié.e.s. À partir du

résultat de ces enquêtes, le CSE ou le CHSCT établit une liste des facteurs potentiels de stress d'origine professionnelle.

Les parties signataires de l'accord reconnaissent que toute manifestation du stress au travail peut avoir une origine professionnelle mais aussi extérieure au milieu du travail, ou être la conjonction de facteurs personnels et professionnels.

— Prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les facteurs de RPS : Une fois les facteurs de RPS identifiés, il convient de mettre en place les mesures pour les éliminer ou, à défaut, les réduire. Les parties signataires rappellent ici le rôle primordial du/de la médecin du travail à qui peut se confier le/la salarié.e tout en préservant son anonymat. Tout en respectant le secret professionnel, le/la médecin du travail remonte les informations auprès du CSE ou du CHSCT.

Suite aux recommandations du CSE ou du CHSCT, il appartient à l'entreprise de prendre les mesures nécessaires visant à l'amélioration des conditions et de l'environnement de travail.

— Mettre en place des actions individuelles et/ou collectives :

Au niveau individuel, l'entreprise doit offrir la possibilité au/à la salarié.e :

— d'échanger régulièrement à propos de son travail, de son rôle et des conditions de sa réalisation afin d'éviter notamment les situations d'isolement ; cet échange est d'autant plus bénéfique quand il a lieu à un moment distinct de l'entretien annuel,

— d'assurer les conditions d'une bonne adéquation entre les objectifs fixés et la charge de travail,

— d'évaluer son activité dans le cadre d'un processus qui intègre une dimension collective.

Ces entretiens constituent des moments privilégiés qui se poursuivent tout au long de l'année dans une atmosphère de confiance, d'écoute et de transparence.

L'entreprise doit également sensibiliser ou former chacun.e des salarié.e.s à la prévention des risques psychosociaux en mettant en valeur les bonnes pratiques internes ou externes.

Au niveau collectif : les risques psychosociaux peuvent affecter tout un lieu de travail. L'objectif de l'entreprise doit alors être d'éliminer les facteurs de risques au sein de l'organisation afin d'éviter les effets négatifs sur la santé des salarié.e.s.

Dans ce cadre, l'entreprise et le CSE ou le CHSCT doivent inscrire leurs actions conjointes dans la démarche de prévention primaire des risques psychosociaux en s'appuyant sur des indicateurs afin de déterminer et coordonner les actions ou études qui pourraient être menées dans ce domaine.

Lorsque les risques n'ont pas pu être éliminés par les démarches initiées, l'entreprise doit chercher à réduire leurs conséquences. L'objectif est de sensibiliser, informer, former et donc de réduire, voire de supprimer, l'impact sur la santé et en cas de besoin venir en aide aux salarié.e.s en souffrance.

L'entreprise doit alors communiquer très en amont et mettre en place des échanges permettant aux managers et aux salarié.e.s d'anticiper les risques liés aux évolutions d'organisation lorsqu'elles sont source d'inquiétude, notamment dans le cadre de projets ponctuels modifiant l'organisation du travail, des décisions modifiant les conditions de santé et de sécurité ou lors de l'introduction de nouvelles technologies.

La prise en compte des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels : L'employeur doit procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salarié.e.s et retranscrire ces risques dans le document unique d'évaluation des risques. Son élaboration est un élément indispensable à une politique efficace de prévention des risques.

Sa mise à jour doit être réalisée au moins chaque année, ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou enfin lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

5.6

La prévoyance comme levier d'amélioration des conditions de travail et prévention des risques

Les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire font partie des outils à disposition des entreprises de la branche pour structurer leur politique sociale et couvrir leurs salarié.e.s contre certains risques.

Il s'agit :

— De prévoyance (assurer des revenus de remplacement contre les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, voire de dépendance ; on parle alors de risques «lourds») ;

— De frais médicaux (ou «mutuelle», ce qui couvre les remboursements de consommation médicale courante, souvent qualifiés de risques «courts»).

L'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance du 14 décembre 2016 est une opportunité pour les entreprises de la branche tant il constitue un vecteur d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques,

notamment professionnels. Les régimes complémentaires sont en effet le fruit d'un dialogue social au niveau de la branche d'une part et de l'entreprise d'autre part en intégrant cette démarche à une politique plus générale de prévention.

Ainsi, les complémentaires santé collectives permettent un meilleur accès aux soins pour les salarié.e.s, et contribuent directement à l'amélioration de l'état de santé global des salarié.e.s de l'entreprise, ce qui tend à limiter l'absentéisme maladie et les tensions qu'il peut engendrer.

En outre, le fait de prévoir des actions de prévention et de sensibilisation contribue à agir sur le comportement des salarié.e.s et réduit les conduites à risques qui sont aussi à l'origine des accidents du travail ou de la survenance de pathologies.

L'entreprise peut accompagner la politique de la branche en impulsant des programmes visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la Qualité de Vie au Travail des salariés. Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affichages, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale. Un «pont» peut être ainsi dressé entre la protection sociale complémentaire et la thématique des risques professionnels, qui ont traditionnellement été traités de manière cloisonnée.

Article VI

La Qualité de Vie au Travail par le contenu du travail

La Qualité de Vie au Travail implique la reconnaissance du travail accompli, l'organisation du travail et les ressources mises à disposition (conditions dans lesquelles s'exercent les métiers), et le suivi de la charge de travail. Cela signifie que les conditions de travail, la qualité du travail, le développement des compétences, la qualité du management tiennent une place tout aussi importante que l'organisation des process industriels et les technologies.

Les pratiques managériales sont transverses à ces thématiques notamment dans un contexte de transformations permanentes où il revient au manager de donner du sens au changement et aux nouvelles formes d'organisation. Ainsi, l'expérience du travail quotidien doit être au cœur de la Qualité de Vie au Travail.

6.1

La reconnaissance du travail des salarié.e.s

La Qualité de Vie au Travail nécessite une reconnaissance du travail accompli par le.la salarié.e et ses perspectives de développement au sein de l'entreprise. Le défaut de reconnaissance des contributions de chacun ou le déni des difficultés rencontrées sont en effet autant de causes de mal-être.

La reconnaissance au travail recouvre alors la manière dont le.la salarié.e perçoit les marques de considération qui lui sont portées par son manager, ses collègues ou son client ainsi que les attentions qu'il porte lui-même aux autres. En ce sens, elle est largement déterminée par la conception, l'organisation du travail et les conditions dans lesquelles se déroulent les relations professionnelles. Elle ne peut donc être déconnectée du travail réel, et doit être appréhendée de façon globale en créant les conditions organisationnelles clarifiant les objectifs, développant l'autonomie, acceptant le droit à l'erreur, et en soulignant le sens de l'activité réalisée.

La reconnaissance du travail favorise le dialogue entre les salarié.e.s et leur hiérarchie et a pour conséquence de développer la capacité à prendre des décisions.

Les leviers d'action dans l'entreprise se concentrent essentiellement autour de ces 3 thèmes :

— Le travail : est-ce que le management et l'organisation du travail mettent le.la salarié.e en situation d'exercer des responsabilités, de percevoir le sens de son travail, de participer aux divers processus de changement ? Quelles sont les latitudes offertes aux salarié.e.s pour s'exprimer et agir sur leur travail ?

— Les relations professionnelles : est-ce que dans les relations avec son manager, ses collègues, les clients, le.la salarié.e perçoit des marques de confiance et de respect ? Les bons résultats collectifs sont-ils célébrés ?

— La gestion des ressources humaines : permet-elle au.la salarié.e d'explicitier ses compétences et de les faire valoir, d'être rémunéré.e avec équité, de se donner des perspectives professionnelles ?

Au titre de la gestion des ressources humaines, l'ensemble des outils prévu dans l'accord GPEC de la Convention Collective Nationale de branche⁽³⁾ et/ou de l'entreprise bénéficie au.la salarié.e afin d'identifier ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation pour la tenue de son poste et/ou pour son développement professionnel (Entretien professionnel, formation professionnelle, parcours de mobilité, passeport orientation formation et compétences ...).

⁽³⁾ Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 11 mai 2017

Au-delà de ces outils, les managers échangent régulièrement tout au long de l'année avec le.la salarié.e au sujet de son travail. Échanger sur la qualité de son travail est en effet essentiel pour se développer et se sentir reconnu.

Enfin, si la reconnaissance individuelle est un élément essentiel à prendre en compte au sein de l'entreprise, la dimension de reconnaissance collective ne doit pas être négligée, le travail étant assez largement guidé par son caractère collectif.

Aussi, le fait d'associer les salariés aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise fait partie de la reconnaissance du travail des salariés ; il s'agit pour les entreprises de déployer des systèmes d'intéressement et de participation associés à un plan d'épargne d'entreprise.

6.2

L'organisation du travail et les ressources mises à disposition

L'entreprise doit mettre en place une organisation de travail facilitant la mise en œuvre et le suivi d'actions de prévention durables, efficaces et concrètes permettant une Qualité de Vie au Travail et la prévention des risques.

Elle s'attache également à ce que les moyens d'actions soient adaptés à la réalisation des missions. Ces moyens sont discutés avec les salarié.e.s directement et/ou avec les instances représentatives quand ils ne sont pas en adéquation avec les missions à réaliser.

Par la mise en œuvre des entretiens professionnels et/ou annuels, chaque salarié.e doit connaître précisément son périmètre de responsabilité et les moyens associés pour la tenue de son poste.

Au-delà des entretiens professionnels et/ou annuels, l'entreprise doit faciliter le dialogue entre les managers et leurs équipes au travers de réunions d'équipe, de groupes de travail ou d'expression si nécessaire. Ces opportunités de dialogue doivent concourir à donner du sens au travail. Dans ce contexte, les réunions d'équipe doivent prendre en compte les horaires de travail du plus grand nombre des salarié.e.s de l'équipe, ou être organisée en plusieurs fois lorsque l'équipe travaille en horaire décalé.

6.3

Le suivi de la charge de travail

L'entreprise veille au respect des dispositions légales et conventionnelles régissant le temps de travail et aux moyens de contrôle mis en œuvre. Elle veille au respect du repos quotidien et hebdomadaire, et dans ce cadre elle met en place les moyens de suivi.

Au-delà de cette veille des obligations légales et conventionnelles, la Qualité de Vie au Travail passe par une charge de travail identifiée et adaptée au temps de travail des salarié.e.s, et par l'adéquation d'éventuels objectifs avec les compétences des salarié.e.s, les qualifications et les moyens permettant de remplir leur mission.

Au cours de l'entretien professionnel ou annuel, les managers discutent de la compatibilité des éventuels objectifs avec la charge de travail réelle. Ces objectifs doivent tenir compte d'un nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette discussion a lieu également avec les salarié.e.s en télétravail.

Pour les salarié.e.s en forfait annuel en jours, l'organisation du travail et l'amplitude de leurs journées de travail sont discutées.

Tout au long de l'année, les managers veillent à ce que la charge de travail des salarié.e.s de l'équipe soit raisonnable et équilibrée, et en rapport avec le temps de travail défini. Ils.elles veillent à une bonne répartition du travail entre les membres de leur équipe tout en prenant en compte le fonctionnement collectif.

Si un.e salarié.e considère que sa charge de travail est trop importante ou que son équilibre vie professionnelle/vie personnelle n'est pas préservé, il.elle peut s'adresser, en second lieu au responsable ressources humaines qui analysera la situation et accompagnera le.la manager sur les actions éventuelles à mettre en place.

Une attention particulière est portée à la charge de travail des salarié.e.s à temps partiels.

6.4

L'aménagement de fin de carrière par la transmission des compétences / le tutorat

Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, les entreprises peuvent être amenées à réfléchir à un allègement de la charge de travail des seniors dans l'entreprise. Une fonction de tutorat (qui doit être distinguée des missions de tuteur définies par les dispositions légales relatives à la formation professionnelle) peut répondre à cette problématique tout en maintenant dans l'entreprise des compétences critiques.

Le cas échéant, les entreprises doivent construire une démarche ayant des impacts positifs sur la santé, les compétences ou l'engagement du tuteur :

— En termes de santé, la mission de tuteur permet une meilleure répartition de travaux difficiles que seuls les salarié.e.s expérimenté.e.s pouvaient jusqu'alors réaliser.

— En termes de compétences, le fait d'avoir transmis ses compétences permet au.à la salarié.e d'évoluer vers un autre emploi selon les opportunités dans l'entreprise, où la démarche favorise des apprentissages croisés entre les générations, et contribue ainsi aussi à l'adaptation des compétences des plus ancien.nes, dans des domaines qu'ils maîtrisent moins bien.

— En termes de sens au travail, la mission de tutorat renouvelle l'intérêt au travail du.de la salarié.e, lui redonne du sens, est reconnue au sein de l'entreprise et contribue à améliorer les coopérations entre les générations au sein des équipes de travail.

Une telle démarche favorise la Qualité de Vie au Travail d'autant plus significativement si l'entreprise prend en compte la réelle motivation du.de la salarié.e de tutorer un.e autre salarié.e, (la mission du tutorat n'étant pas réservée aux seuls seniors), prépare le.la tuteur.trice à sa mission (support à la transmission de compétences, moyens nécessaires...) et reconnaît la fonction de tuteur en la valorisant.

Article VII

Conciliation vie professionnelle - vie personnelle

La branche favorise la Qualité de Vie au Travail en s'inscrivant dans une démarche générale d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et plus particulièrement au travers de l'accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 novembre 2018.

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel suppose avant tout une gestion équilibrée des technologies de l'information et communication (TIC) et le droit à la déconnexion. Elle peut ensuite être renforcée par la mise en place du télétravail dans certaines organisations.

Quels que soient les choix de l'entreprise, celle-ci doit prendre en compte les souhaits des salariés en termes de temps partiel.

Par ailleurs, la prise en compte des situations particulières liées aux contraintes du.de la salarié.e comme le handicap ou la situation d'aidant familial, renforce significativement la conciliation des temps de vie. Cette conciliation nécessite, au-delà d'ajustements propres à l'entreprise, un dialogue avec les collectivités locales ou régionales sur l'aménagement du territoire : infrastructures d'accueil (logement, crèches...) et de communication et de transport.

7.1

Une gestion équilibrée des technologies de l'information et communication (TIC) et le droit à la déconnexion

L'utilisation des TIC, partie intégrante de l'environnement de travail, doit garantir le maintien d'une relation de qualité et de respect du.de la salarié.e tant sur le fond que sur la forme de la communication et le respect du temps de vie privée du salarié.

Les parties signataires affirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques et de communication afin de respecter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Dans ce cadre, la mise à disposition des TIC doit s'accompagner d'une véritable vigilance de la part de l'entreprise et de la part de chaque utilisateur.trice :

— L'entreprise doit rechercher, après avoir recueilli le point de vue des salarié.e.s sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées.

— Les TIC n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du.de la salarié.e. Ainsi l'entreprise met en place un accord ou une charte pour assurer le droit à la déconnexion des salarié.e.s en dehors des horaires d'ouverture de l'entreprise ou pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire ou les congés. Le manager veille au respect de ce droit, notamment en ne sollicitant pas le.la salarié.e pendant la période concernée. Ainsi l'utilisation de ce droit à la déconnexion ne peut en aucun cas être prise en compte dans l'appréciation annuelle des compétences.

Pour s'assurer de ce droit à la déconnexion, l'entreprise doit prévoir :

— La réalisation d'actions d'accompagnement pour que les enjeux et impacts du digital soient compris de tous.

— Le soutien par des actions de sensibilisation ou formation des salarié.e.s et du management concernés par l'utilisation des TIC afin d'éviter les dysfonctionnements, qu'il s'agisse de l'outil lui-même, des procédures liées à son usage ou de l'optimisation des capacités offertes par les ressources techniques.

7.2

Le télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par le.la salarié.e hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il s'agit d'un projet de changement organisationnel qui prend en compte les enjeux de la Qualité de Vie au Travail, d'égalité professionnelle et de performance de l'entreprise. Sa mise en œuvre nécessite un dialogue social au niveau de l'entreprise afin de négocier de nouvelles règles au travail, et reconsidérer de nouveaux modes d'organisation de l'entreprise en soutien à la stratégie de celle-ci et à l'amélioration des conditions de travail.

L'entreprise doit prendre en compte l'égalité professionnelle dans son projet de télétravail :

— En s'assurant que le télétravail est accessible à toutes et tous dans le cadre des contingences des métiers.

— En analysant chacune des activités réelles de travail afin de repérer la part de l'activité qui pourrait être réalisée à distance. Cette approche permet de réfléchir collectivement au-delà des représentations des métiers caractérisés par de fortes exigences de présence au travail.

— En faisant du télétravail un levier pour l'égalité professionnelle s'il permet d'élargir la palette des métiers pour les femmes et les hommes en les rendant plus accessibles et attractifs, ou s'il facilite les parcours de tous les salarié.e.s par la mobilité fonctionnelle ou géographique et l'accès à des postes à responsabilité, ou encore s'il améliore les conditions de travail au travers par exemple de l'autonomie ou de la reconnaissance.

— En s'assurant que les travailleurs en situation de handicap aient accès au télétravail comme les autres salarié.e.s.

Dans le cadre de la construction de ce projet, l'entreprise doit analyser attentivement les risques du télétravail en termes de surcharge de travail, d'isolement des salarié.e.s en télétravail, d'accès à l'information, de délitement du collectif et de perte du sentiment d'appartenance, et de freins dans l'évolution professionnelle. À ce titre, le nombre de jours de télétravail doit être limité.

Dans la mesure où le télétravail remet en cause les modalités de management, elle doit également accompagner et/ou former les managers.

Tenant compte de ces exemples de risques et opportunités, l'entreprise peut construire son projet de télétravail en mode collaboratif entre la direction, les représentants du personnel, le management et les salarié.e.s comme suit :

— Travailler sur la base de l'organisation réelle du travail, et des aléas de l'activité.

— Analyser les avantages et inconvénients de télétravailler les activités, au-delà des représentations des métiers.

— Débattre du travail et des conditions de sa réalisation pour organiser le télétravail, anticiper les problèmes d'organisation et garantir le bon fonctionnement collectif.

— Concevoir une phase expérimentale avec des actions pilotes et une évaluation avant généralisation du dispositif : critères d'éligibilité, conditions de volontariat et de réversibilité, nombre de jours maximum par salarié, lieu du télétravail (domicile, tiers-lieu), équipements et outils à prévoir, pilotage des activités à distance...

Quel que soit le mode de construction élaboré, l'entreprise doit :

— Respecter la durée quotidienne et hebdomadaire de travail.

— Réguler les risques d'hyper-connectivité considérés dans le cadre de l'usage des outils numériques.

— Formaliser le télétravail par un accord ou à défaut une charte (élaborée par l'employeur après avis du CSE ou du CHSCT). Ils précisent :

— Les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.

— Les modalités d'acceptation par le/la salarié.e des conditions de mise en œuvre du télétravail.

— Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail.

— La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le/la salarié.e en télétravail.

— Fixer les règles individuelles du télétravail par avenant au contrat de travail.

— Prévoir les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

Le/la salarié.e en télétravail a les mêmes droits que celui/celle qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un.e salarié.e qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse sur la base d'éléments objectifs et justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail.

Le refus d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du/de la salarié.e en télétravail est présumé être un accident de travail au sens de l'article 411-1 du code de la sécurité sociale.

7.3

Le temps partiel

Les parties signataires s'accordent à souligner que le temps partiel doit être principalement une réponse aux attentes et besoins des salariés qui expriment le souhait de trouver un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. L'accord de la Convention Collective Nationale de branche relatif au Travail à temps partiel⁽⁴⁾ participe à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

⁽⁴⁾ Accord relatif au travail à temps partiel du 24 novembre 2015

7.4

Les jours de congé

Les dispositions générales de la Convention Collective Nationale de branche prévoient des mesures plus favorables que les dispositions légales qui participent à la Qualité de Vie au Travail au travers de la conciliation des temps vie professionnelle / vie personnelle :

-
- l'article 29 relatif aux congés payés annuels : une majoration de la durée légale des congés payés
 - l'article 30 relatif aux congés exceptionnels.

Article VIII **Les indicateurs de la Qualité de Vie et au Travail**

Les déterminants de la Qualité de Vie au Travail renvoient à de multiples dimensions : le contenu du travail et de son organisation, les possibilités de développement professionnel, les relations de travail, le sens du travail, l'environnement physique... Face à cette complexité, les indicateurs, en tant qu'outils d'observation de la réalité, peuvent être un appui à la compréhension des problématiques et à leur prise en charge.

La Qualité de Vie au Travail recouvre de multiples composantes qui ne sauraient être réduites à un unique indicateur. Il est donc préférable de travailler avec une pluralité d'indicateurs pour approcher la réalité du travail dans toutes ses dimensions. Selon le contexte de l'entreprise, les caractéristiques de sa population, le type d'activité réalisé, ses projets de développement, les enjeux de la Qualité de Vie au Travail diffèrent. De ce fait, il n'existe pas une liste type d'indicateurs, mais des indicateurs pertinents au regard des orientations stratégiques et des problématiques spécifiques en matière de Qualité de Vie au Travail.

Il appartient donc à l'entreprise au regard de sa situation et de ses objectifs de définir ses enjeux et priorités puis de construire des indicateurs aptes à éclairer et travailler ces questions, tout en s'assurant que les indicateurs définis favorisent :

- La sensibilisation de tous aux enjeux de la Qualité de Vie au Travail.
- La veille sur les évolutions dans l'entreprise et leurs effets sur la Qualité de Vie au Travail.
- Les échanges au sein des différentes instances et comités.
- La compréhension des contextes de travail.
- Le passage à l'action pour l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

Ils doivent ainsi être faciles à lire et à analyser pour les acteurs intervenant dans la Qualité de Vie au Travail.

Les grandes familles d'indicateurs pouvant servir de guide dans la construction de ces indicateurs spécifiques sont :

- Les indicateurs démographiques : structures d'âges, répartition femmes-hommes, qualification, ancienneté, handicap...
- Les indicateurs d'absentéisme : taux d'absentéisme, durée des absences, motif des absences, âge des absents, typologie des absences...
- Les indicateurs liés au parcours et à l'emploi : accès à la formation, mobilités, promotions, turnover...
- Les indicateurs de santé : inaptitudes, reclassements, maladies professionnelles, aménagement des postes...
- Les indicateurs de sécurité : accidents du travail, incidents, agressions...
- Les indicateurs de conditions de travail : pénibilité, autonomie, qualité des relations sociales...
- Les indicateurs de production (nombre de pannes machine, taux de rébus...) ou de qualité (respect des normes, satisfaction des clients...).
- Les indicateurs tirés d'enquêtes internes (barème social...) complètent les données recueillies par ailleurs en focalisant sur la perception des salarié.e.s relatives aux thématiques de la Qualité de Vie au Travail.

Ces indicateurs peuvent être utilisés pour réaliser le diagnostic de la Qualité de Vie au Travail et également pour assurer la veille et le suivi des démarches Qualité de Vie au Travail mises en place. Ils sont d'autant plus pertinents et légitimes qu'ils sont construits de manière participative.

Article IX **Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article X **Dépôt et extension**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article XI **Révisions et dénonciation**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le

modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Télétravail

Accord du 8 septembre 2021

[Étendu par arr. 8 fév. 2023, JO 18 fév., applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR-Santé ;

SIMV ;

SIDIV ;

ANSVDAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

Préambule

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par le salarié hors de ces locaux, sur la base du double volontariat-salarié et employeur-en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il peut s'exercer de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Le présent accord réaffirme la volonté des partenaires sociaux de traiter le télétravail comme un projet de changement organisationnel prenant en compte les enjeux de la qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de performance de l'entreprise.

La mise en place du télétravail nécessite une négociation collective et/ou un dialogue social au niveau de l'entreprise en soutien à l'amélioration des conditions de travail des salarié.e.s. et à la stratégie de l'entreprise.

Dans ce cadre, les dispositions prises par l'entreprise ne doivent pas générer une dégradation des conditions de travail. Plus spécifiquement, elles doivent intégrer la prévention de l'isolement, l'articulation entre les temps de travail collectifs en présentiel et les temps de télétravail et permettre la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que le droit à la déconnexion.

À cette fin, il s'agit dans ce présent accord de prendre en compte les situations habituelles ou occasionnelles de télétravail ainsi que les situations exceptionnelles en assurant un socle commun à la négociation des conditions de mise en œuvre au sein des entreprises de la branche.

Il s'agit également de faire du télétravail une opportunité supplémentaire de développer au sein des entreprises le

dialogue social, de renforcer l'autonomie dans le travail et la capacité à agir de chaque salarié.e. Les salarié.e.s sont d'autant en capacité de télétravailler sans risques psycho-sociaux que l'entreprise donne du sens au travail à réaliser, instaure la confiance dans les relations de travail et qu'ils.elles partagent et comprennent les orientations fixées par l'entreprise.

À ces conditions, le télétravail renforce l'attractivité des entreprises dans la mesure où les salarié.e.s y voient une réduction des déplacements et de l'empreinte carbone, et une amélioration des équilibres de vie.

Le télétravail participe à la qualité de vie au travail et, à ce titre, contribue aux principes de la RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

Cet accord vise également à suivre la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, et le Traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte Mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (Droit de l'homme, Normes du travail, Environnement, Lutte contre la corruption).

Aussi, le présent accord donne aux entreprises un cadre leur permettant d'ouvrir la négociation collective et/ou le dialogue social autour du télétravail.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, et des dispositions légales en vigueur.

Article I

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de Fabrication et Commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salarié.e.s.

Article II

Négociation collective et dialogue social

Article 2.1

La négociation collective et/ou le dialogue social pour mettre en place le télétravail au sein des entreprises

La mise en place du télétravail fait l'objet d'une négociation collective quand des délégués syndicaux sont présents dans l'entreprise. À défaut de délégués syndicaux présents, cette mise en place doit faire l'objet d'un dialogue social en concertation avec les instances représentatives du personnel. À défaut d'accord, l'employeur pourra mettre en place le télétravail par le biais d'une charte soumise pour avis au CSE.

Au travers de la négociation ou du dialogue social, il s'agit d'assurer l'adéquation du télétravail aux besoins spécifiques de l'entreprise et de concilier conjointement les intérêts des salarié.e.s et de l'employeur.

Article 2.2

La négociation collective et/ou le dialogue social dans le cadre d'un télétravail mis en place au sein des entreprises

Les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent pleinement en cas de recours au télétravail, et notamment les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires y compris lorsque les acteurs du dialogue social et/ou de la négociation collective sont en télétravail.

Les salarié.e.s en télétravail ont des droits collectifs identiques à ceux des salarié.e.s travaillant dans les locaux de l'entreprise et notamment s'agissant de leurs relations avec les représentant.e.s du personnel et l'accès aux informations syndicales.

Le développement du télétravail nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre de la négociation collective et/ou du dialogue social dans l'entreprise pour qu'il s'exerce dans des conditions efficaces et satisfaisantes pour l'employeur, les salarié.e.s et leurs représentant.e.s. Les représentant.e.s du personnel et les organisations syndicales bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Ils doivent avoir la possibilité et les moyens de communiquer avec les salarié.e.s en télétravail; ces moyens doivent être discutés en entreprise en fonction des contextes techniques de chacune. L'organisation des réunions sur site doit être fortement privilégiée.

Les moyens mis à disposition des organisations syndicales et des représentant.e.s du personnel (y compris pour les activités sociales et culturelles) doivent être discutés en entreprise en cohérence avec les outils existants ou à venir. Il peut s'agir de sites intranets, d'outils de messagerie dédiés...

En l'absence de représentant.e.s du personnel, le dialogue social avec les salarié.e.s doit être renforcé afin d'évaluer régulièrement la qualité de vie en télétravail.

Article III **La mise en place du télétravail**

Article 3.1 **Formalisation du télétravail**

Comme indiqué ci-dessus, le télétravail est mis en place soit par accord collectif, soit par charte élaborée par l'employeur. *Il peut également être mis en place directement par avenant au contrat de travail (Phrase exclue de l'extension par arr. 8 fév. 2023, JO 18 fév.)*

Cette formalisation doit préciser au moins les informations suivantes :

- Les conditions de passage en télétravail
- Les modalités d'acceptation par le/la salarié.e des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail et/ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le/la salarié.e en télétravail, que ce soit pour les salarié.e.s dont le temps de travail est suivi en heures ou pour les salarié.e.s en forfait jours ;
- Les conditions de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire l'arrêt du télétravail du/de la salarié.e et son retour dans les locaux de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ou du/de la salarié.e.

L'avenant au contrat de travail stipule les lieux du télétravail, les modalités de mise en œuvre, les moyens mis à disposition du/de la salarié.e (Phrase exclue de l'extension par arr. 8 fév. 2023, JO 18 fév.).

Article 3.2 **Égalité professionnelle**

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent aux salarié.e.s en télétravail. Ces derniers ont les mêmes droits légaux et conventionnels que le/la salarié.e qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, notamment en termes de droit d'accès à la formation et au déroulement de carrière. À ce titre, la situation de télétravail sera abordée au cours d'un entretien entre le/la salarié.e et le/la manager (par exemple entretien professionnel, entretien convention de forfait jours...).

Il est rappelé que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur au sein de la branche s'applique aux salarié.e.s de la branche en situation de télétravail.

L'entreprise s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes, ainsi que du même accès à la formation et au déroulement de carrière entre les salarié.e.s en télétravail et ceux.celles qui ne le sont pas. En effet, la pratique du télétravail ne peut influencer la carrière des femmes et des hommes, et l'éloignement physique du/de la salarié.e en télétravail ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

Article 3.3 **Conditions d'éligibilité**

Un diagnostic préalable des activités éligibles au télétravail facilite sa mise en œuvre ; il s'agit de repérer les activités ou tâches pouvant être exercées en télétravail. Dans ce cadre, il est conseillé de construire le projet de télétravail en anticipant les problématiques liées au fonctionnement collectif, en intégrant la conciliation des temps de vie professionnelle et vie personnelle et en anticipant les besoins en moyens matériels pour télétravailler.

Ce diagnostic est partagé avec le CSE et/ou les organisations syndicales. Cette approche permet de réfléchir collectivement au-delà des représentations des métiers caractérisés par de fortes exigences de présence sur site.

Ainsi, le télétravail est accessible à tous les salarié.e.s dans le cadre des contraintes des activités et tâches de chacun.e : CDI, CDD, contrats en alternance (avec contrat de travail), salarié.e.s en temps partiel.

À poste constant, le télétravail ne doit pas impacter le contenu du travail des salarié.e.s qui choisissent de travailler en présentiel.

Des situations particulières sont toutefois à prendre en compte :

- Les nouveaux salarié.e.s dans l'entreprise : L'intégration réussie des nouveaux salarié.e.s demande une attention et un suivi particuliers qui peuvent amener l'employeur à définir une période pendant laquelle le nouveau/la nouvelle salarié.e ne pourra pas avoir accès au télétravail, ou un accès réduit. Cette période permet de garantir son intégration au sein de l'entreprise et du collectif de travail. Cette durée ne peut excéder la durée de la période d'essai du/de la salarié.e (renouvellement inclus) dans la limite de 6 mois.
- Les salarié.e.s occupant un nouveau poste de travail : Une mobilité professionnelle réussie nécessite un accompagnement et un suivi particuliers. Aussi la pratique du télétravail, pour les salarié.e.s occupant un nouveau poste, peut être adaptée. Cette période permet de garantir son intégration au sein de sa nouvelle équipe et ne pourra excéder 2 mois.

— Les alternant.e.s ayant un contrat de travail : la pratique du télétravail pour les alternants peut être adaptée pour garantir l'encadrement des missions de l'alternante par le/la manager, et la continuité de la relation avec le/la tuteur.trice ou le maître d'apprentissage, ils/elles bénéficient des mêmes droits que les autres salarié.e.s.

— La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle des salarié.e.s en situation de handicap ou atteinte.s d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant soumise au principe de double volontariat, comme pour les autres salarié.e.s. Dans ce cas, l'organisation du travail doit être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec le concours des services de santé au travail et/ou de la CSSCT.

Le télétravail est également un moyen d'accompagner la fin de carrière des salarié.e.s sénior et potentiellement d'alléger la pénibilité au travail qu'ils.elles peuvent éprouver. À ce titre, il s'inscrit dans les principes de la Qualité de Vie au Travail définis au sein de la branche.

De manière ponctuelle, le télétravail peut également soutenir les salarié.e.s dans une situation d'aidants.

Article 3.4 **Conditions de passage au télétravail**

Le télétravail est basé sur le double volontariat, du/de la salarié.e et de l'employeur, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou les cas de force majeure visés à l'article 7 de ce présent accord. Il peut être institué dès l'embauche du/de la salarié.e ou en cours d'exécution du contrat de travail. Dès lors qu'un.e salarié.e informe par écrit l'employeur de sa volonté de passer au télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser par écrit sa demande.

Ce refus du télétravail par l'employeur doit être motivé conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail. Cette motivation est fondée sur des éléments objectifs et justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail. Le délai de réponse ne peut excéder 1 mois.

Le refus du télétravail par le/la salarié.e n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Si le/la salarié.e bénéficiant du télétravail change de poste au sein de l'entreprise, il.elle doit faire une nouvelle demande de télétravail dans le cadre de ce nouveau poste. Le télétravail n'est en effet pas transférable d'un poste à un autre.

L'employeur s'assure que les conditions de travail du/de la salarié.e demandant le télétravail permettent la préservation de sa santé. À cette fin, il met à la disposition du/de la salarié.e l'équipement nécessaire, ou rembourse le matériel acheté par le/la salarié.e si cet achat a été validé préalablement par l'entreprise dans un objectif d'adéquation du matériel avec les mesures de préservation de la santé.

Le lieu où est réalisé le télétravail (hors lieu tiers de type plateforme de co-working) par le/la salarié.e doit être assuré aux risques inhérents au télétravail. Le/la salarié.e doit ainsi déclarer l'exercice du télétravail à son assureur dans le cadre de sa police d'assurance multirisque habitation. Le/la salarié.e fournit à l'entreprise chaque année une copie du certificat d'assurance délivré par son assureur, faisant état de la couverture des risques pendant l'exercice du télétravail à domicile. Le/la salarié.e s'engage à prévenir son assureur et l'entreprise de tout sinistre apparu à son domicile dans le cadre du télétravail.

Article 3.5 **Période d'adaptation**

En cas d'accord du/de la salarié.e et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation doit être aménagée pendant laquelle chacune des parties peut y mettre un terme. Cette période ne peut excéder 6 mois et offre au/à la salarié.e la possibilité de faire des bilans réguliers avec son/sa manager afin d'apporter des mesures correctives. Si le télétravail s'avère être une organisation de travail non souhaitée par l'une ou l'autre des parties, elle le signifie par écrit à l'autre. Le délai de prévenance pour mettre fin à cette période ne peut alors excéder 1 mois. Le/la salarié.e retrouve son poste dans les locaux de l'entreprise et un bilan est réalisé entre le/la salarié.e et son/sa manager.

Article 3.6 **Réversibilité du télétravail régulier**

L'entreprise prévoit les conditions de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire l'arrêt du télétravail du/de la salarié.e à son initiative ou à celle de l'entreprise, ainsi que le délai de prévenance (ce délai peut être d'une durée de 2 à 4 semaines par exemple).

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du/de la salarié.e en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du/de la salarié.e. Ces éventuels retours ponctuels doivent rester exceptionnels.

Il est recommandé de déterminer et de respecter un délai de prévenance qui pourrait être fixé à une semaine.

Article IV **Environnement et organisation du télétravail**

Article 4.1 **Le temps de travail**

La durée du travail du.de la salarié.e est identique qu'il.elle soit sur site ou en télétravail. Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, aux temps de repos, aux temps de pause et au décompte des heures de travail et heures supplémentaires s'appliquent ainsi que celles concernant les salarié.e.s sous convention de forfait jours.

L'accord ou la charte d'entreprise, *ou à défaut l'avenant et/ou le contrat de travail (Termes exclus de l'extension par arr. 8 fév. 2023, JO 18 fév.)* fixent les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le.la salarié.e conformément aux horaires de travail en vigueur dans l'entreprise, ou à des horaires aménagés prenant en compte des plages variables et fixes, ou à des horaires discutés avec le.la manager.

Il résulte des dispositions légales que, quand un moyen de contrôle de l'activité du.de la salarié.e et de contrôle du temps de travail est mis en place comme il l'est dans l'entreprise, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché ; le.la salarié.e doit en être informé.e.

Au-delà du temps de travail, l'entreprise veille à identifier la charge de travail des salarié.e.s et à l'adapter au temps de travail par l'adéquation d'éventuels objectifs avec les compétences des salarié.e.s, les qualifications et les moyens permettant de remplir leur mission, notamment en télétravail.

Article 4.2 **Usage des outils numériques et droit à la déconnexion**

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du.de la salarié.e en télétravail et celles traitées par ce.cette dernier.ière à des fins professionnelles. L'employeur informe le.la salarié.e en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il est conseillé aux entreprises de mettre en place une charte informatique à cette fin.

À cet égard, les signataires du présent accord soulignent l'intérêt des bonnes pratiques suivantes :

- Établir des consignes à respecter en télétravail, et les communiquer ;
- Mettre à disposition des salarié.e.s une liste d'outils de communication et de travail collaboratif appropriés au télétravail, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données ;
- Mettre en place des protocoles garantissant la confidentialité des données.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du.de la salarié.e.

À cet effet, l'employeur ne contacte pas le.la salarié.e en dehors des horaires de l'entreprise ou pendant ses temps de repos. Il n'utilise pas le numéro de téléphone personnel du.de la salarié.e.

Article 4.3 **Fréquence du télétravail**

La fréquence du télétravail est déterminée conformément aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte relatif au télétravail en vigueur dans l'entreprise, *ou de l'avenant et/ou contrat de travail (Termes exclus de l'extension par arr. 8 fév. 2023, JO 18 fév.)*.

Il est important d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site, en lien avec les activités et les objectifs de chaque entreprise, notamment pour garantir la préservation du lien social au sein de l'entreprise, la cohésion de la communauté de travail et ainsi éviter l'isolement des salarié.e.s et limiter l'émergence de difficultés organisationnelles.

À ce titre, il est recommandé de limiter le nombre de jours en télétravail. Au maximum, le télétravail ne devrait pas être supérieur à 12 jours par mois et 3 jours par semaine. Pour un.une salarié.e à temps partiel, ce nombre de jours sera proraté en fonction de son taux d'activité. De manière préférentielle, le télétravail devrait être réalisé par journée complète (la demi-journée n'étant pas interdite) ; ces jours sont fixés par avenant au contrat de travail ou bien sont librement positionnables dans le calendrier, ou autre outil digitalisé ou non, après validation par le.la manager.

Le report des jours qui n'auraient pas pu être réalisés en télétravail, suite à une décision écrite de l'employeur, fera l'objet d'une discussion avec le/la manager et devra être validé par ce/cette dernier/ère et le service RH.

Lorsque les jours de télétravail auront été réalisés sur site, à l'initiative du/de la salarié.e, l'employeur n'est pas tenu d'accepter un report ou un cumul de ces jours.

Pour limiter la déplanification de jours de télétravail, le/la manager doit anticiper le plus souvent possible les événements requérant la présence sur site du/de la salarié.e normalement en télétravail.

Le télétravail ne doit pas faire obstacle à la tenue de réunions.

Article 4.4

La prise en charge des frais professionnels

Les frais engagés par un.e salarié.e dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur, après validation. Ce principe s'applique à l'ensemble des situations de travail, y compris le télétravail.

Dans le cadre du télétravail choisi par le/la salarié.e, l'entreprise doit :

- mettre à disposition les équipements nécessaires (informatique ou non) au télétravail ;
- ou rembourser l'équipement qui serait acheté par le/la salarié.e après accord préalable de l'employeur ;
- ou prévoir une indemnité forfaitaire.

Les éventuels équipements préconisés par le Médecin du travail resteront à la charge de l'employeur.

Le cas échéant, il appartiendra à chaque entreprise de fixer dans le cadre de la négociation collective et/ou du dialogue social un plafond de dépenses pour ces équipements ainsi que les modalités de demande et d'acceptation des dépenses à engager.

L'entretien, la maintenance et l'éventuel renouvellement des équipements fournis ou remboursés par l'entreprise sont pris en charge par l'entreprise.

Article V

Télétravail et management

La mise en œuvre du télétravail se traduit par des règles d'organisation claires et des objectifs précis afin d'assurer le bon fonctionnement du collectif de travail et de fixer un cadre au sein duquel les salarié.e.s peuvent évoluer de la manière la plus autonome possible.

Le/la manager et les salarié.e.s ont un rôle clé dans la mise en œuvre opérationnelle du télétravail en assurant la bonne articulation entre le télétravail et le travail sur site.

Article 5.1

Communication

La communication est un facteur essentiel du maintien des relations au sein de la communauté de travail, notamment lorsqu'il s'agit d'articuler travail sur site et télétravail. Dans ce cadre, un dialogue social renforcé, ainsi qu'une expression individuelle et collective des salarié.e.s facilitée et une circulation fluide des informations, contribuent à une mise œuvre opérationnelle réussie du télétravail.

Cette communication renforcée vise l'ensemble des salarié.e.s, quelle que soit leur situation de travail. Le télétravail ne peut pas faire obstacle au droit d'expression des salariés ni à l'article L. 1121-1 du code de travail.

Article 5.2

Gestion des qualifications, emplois, compétences et formation

La gestion prévisionnelle des qualifications, des emplois et des compétences intègre le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, et à la prise en compte des transformations numériques de l'entreprise.

La montée en compétences des managers et des salarié.e.s aux évolutions managériales et d'organisation du travail engendrées par le télétravail est un moyen d'en assurer une mise en place réussie. Il est ainsi recommandé que l'ensemble des salarié.e.s en télétravail soit formé aux modalités du management à distance et à l'articulation entre télétravail et travail sur site.

Enfin, les compétences numériques des managers et des salarié.e.s sont essentielles dans la pratique du télétravail : pour veiller d'une part à l'appropriation des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise. Une formation à ces outils, ainsi qu'à la cybersécurité, est nécessaire en amont de toute mise en place du télétravail.

Une sensibilisation de tous les salarié.e.s, y compris ceux qui ne télétravaillent pas, relative aux nouveaux modes d'interaction, est primordiale à la qualité de vie au travail. Une sensibilisation aux risques psycho-sociaux peut la renforcer.

Article VI

Santé et sécurité

Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salarié.e.s en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le télétravail doit être inclus dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail en intégrant notamment les risques liés à l'éloignement du.de la salarié.e de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques. Cette évaluation fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques.

Un bilan annuel relatif au télétravail sera présenté au CSE, lorsqu'il existe, et sera intégré à l'un des bilans ou rapports annuels obligatoires. Ce thème étant relatif à la santé et aux conditions de travail des salarié.e.s, la CSSCT, lorsqu'elle existe, devrait être associée à ces travaux.

L'employeur informe le.la salarié.e en télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation et de recommandations en matière d'ergonomie. Le.la salarié.e en télétravail est tenu.e de respecter et d'appliquer correctement ces règles de prévention et de sécurité.

La prévention de l'isolement participe à la santé au travail du.de la salarié.e en télétravail. À ce titre, les temps de travail collectif réguliers sont indispensables. Le.la salarié.e en télétravail doit pouvoir alerter son.sa manager de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce.cette dernier.ière puisse proposer des solutions pour y remédier. À cet égard, il est indispensable de mettre à disposition des salarié.e.s en télétravail les coordonnées des services en charge des ressources humaines dans l'entreprise, des services de santé au travail, des IRP et CSSCT, etc...

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du.de la salarié.e en télétravail est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Le télétravail peut être un moyen efficace pour réduire la pénibilité des déplacements des femmes enceintes et des personnes en situation de handicap.

Article VII

Modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (par exemple : catastrophe naturelle, destruction accidentelle des locaux de l'entreprise), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salarié.e.s. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur (article L. 1222-11 du code du travail).

Avant la mise en place du télétravail, l'employeur peut recourir aussi à d'autres mesures, par exemple la distanciation physique des postes.

Pour rappel, la force majeure est un événement qui remplit les trois caractéristiques suivantes :

- Il est imprévisible
- Il est irrésistible (insurmontable)
- Il échappe au contrôle des personnes concernées.

Une catastrophe naturelle, un événement climatique exceptionnel sont des cas de force majeure, si ces situations imprévisibles échappent au contrôle des personnes et sont par nature inévitables.

L'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure est indispensable afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise.

À cette fin, les actions suivantes sont requises :

- Les instances représentatives du personnel, quand elles existent, sont consultées dans les plus brefs délais pour adapter les conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités habituelles de consultation étant adaptées.
- L'employeur procède à une information des salarié.e.s par tout moyen en respectant un délai de prévenance suffisant quand cela est possible. Cette information doit comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à l'organisation des conditions de travail individuelles et à l'organisation des relations collectives de travail (contacts utiles, organisation du temps de travail, règles d'utilisation des outils numériques...). Ces informations sont d'autant plus importantes pour les salarié.e.s qui ne sont pas en télétravail habituellement.
- L'employeur anticipe les besoins en outils nomades afin de limiter au maximum l'utilisation des outils personnels par les salarié.e.s.
- L'employeur soumet aux instances représentatives du personnel un plan de continuité de l'activité intégrant les

modalités de retour après crise.

Il est rappelé l'intérêt de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Il peut ainsi être utile d'adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d'organisation de la négociation collective afin d'en préserver la qualité et la continuité, en se saisissant des possibilités prévues par les dispositions du code du travail. Cela peut notamment porter sur :

— L'adaptation des règles de communication entre les salarié.e.s et leurs représentant.e.s et/ou les représentant.e.s syndicaux.ales visant à faciliter l'exercice du droit syndical en cas de télétravail généralisé, par exemple via un lien numérique entre le site intranet de l'entreprise et celui d'une ou des organisations syndicales ;

— L'adaptation des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (par exemple : aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence). Ces modalités sont discutées avec le CSE en l'absence de décret.

Article VIII **Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Article IX **Dépôt et extension**

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article X **Révisions et dénonciation**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La Commission Sociale Paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivant du code du travail, la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.