CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA FABRICATION ET DU COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE DU 17 JANVIER 2018 (AVENANT DU 17 JANVIER 2018)

IDCC 1555 **Brochure 3063**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2025

Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018 (Avenant du 17 janvier 2018) 5
Article - Préambule 5
Dispositions générales 5
Liberté d'opinion et droit syndical 18
Textes Attachés 19
Avenant I relatif aux dispositions particulières aux ouvriers et employés (1) 19
Avenant II relatif aux dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise (1) 21
Avenant III relatif aux dispositions particulières aux cadres 23
Accord du 21 juin 1988 relatif aux dispositions particulières au personnel d'encadrement 27
Annexe classifications et définitions des emplois 31
Accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle 42
Accord du 19 avril 1988 portant reconduction de l'accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle 45
Accord d'adhésion du 3 juillet 1995 à l'accord collectif du 16 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire agréé interbranches industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique 46
Accord du 8 février 1996 relatif développement de l'emploi 46
Accord collectif du 8 février 1996 relatif à la préretraite progressive 48
Accord du 17 mars 1999 relatif à la cessation anticipée d'activité (ARPE) 52
Avenant du 1er juillet 1999 relatif aux classification et rémunérations minimales conventionnelles 53
Avenant du 24 février 2000 portant reconduction de l'ARPE 62
Accord du 20 octobre 2000 portant prorogation du régime de cessation anticipée d'activité 63
Accord du 4 septembre 2002 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 64
Accord du 28 février 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité 69
Accord du 23 avril 2003 relatif au capital temps de formation 72
Accord du 2 mai 2005 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans 74
Avenant du 2 mai 2005 modifiant l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance 75
Accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) (1) 77
Avenant du 1er mars 2007 modifiant l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance 79
Accord du 16 octobre 2007 modifiant diverses dispositions de la convention collective et ses avenants 81
Avenant du 27 février 2008 à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle 81
Accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé 82
Avenant du 11 février 2010 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif à la prévoyance 85
Accord du 8 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise 86
Avenant du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS 87
Accord du 4 juillet 2011 relatif à l'alternance des mandats au sein de l'OPCA DEFI 87
Accord du 16 novembre 2011 relatif aux risques psychosociaux et à la santé physique 88
Accord du 15 février 2012 relatif à la prévention de la pénibilité 92
Avenant du 15 février 2012 relatif à la commission de validation des accords 96
Accord du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire des métiers et des qualifications professionnelles 97
Avenant du 27 juin 2012 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance 98
Avenant du 12 septembre 2012 relatif aux autorisations d'absence 99
Avenant du 5 décembre 2012 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle 99
Accord du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération 100
Avenant du 9 janvier 2014 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance 105
Accord du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 106
Avenant du 1er octobre 2015 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance 106
Accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel 111
Accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit 114
Accord du 15 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches 117
Accord du 16 juin 2016 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime de prévoyance et de santé 117
Accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 119
Avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention relatif au régime de prévoyance 135
Adhésion par lettre du 15 février 2017 de pharmacie LABM FO à l'avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention 136
Adhésion par lettre du 3 avril 2017 de Pharmacie LABM FO à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 136

Accord du 11 mai 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) 136
Accord du 17 janvier 2018 relatif à la nouvelle classification conventionnelle 143
Accord du 12 septembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 149
Accord du 13 novembre 2018 relatif à l'impérativité de l'article 15 des dispositions générales 152
Accord du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 153
Accord du 13 novembre 2018 à l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'impérativité de l'article 5.1 154
Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé 155
Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit 156
Accord du 13 mars 2019 relatif à la qualité de vie au travail 157
Accord du 15 mai 2019 relatif à la définition du salaire minimum hiérarchique 166
Accord du 15 mai 2019 relatif aux salarié(e)s en situation de handicap 167
Avenant n° 1 du 19 novembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 172
Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « ouvrier et employé » 174
Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « Techniciens et agents de maîtrise » 176
Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « cadres » 178
Accord du 19 novembre 2019 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération 181
Accord du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle 183
Avenant n° 1 du 24 mars 2021 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel 197
Accord du 8 septembre 2021 relatif au télétravail 197
Avis d'interprétation du 23 septembre 2021 relatif au maintien de salaire employeur en cas d'arrêt de travail 202
Avenant n° 2 du 24 novembre 2021 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 204
Avenant n° 3 du 7 septembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 204
Avenant du 10 mai 2023 relatif aux dispositions générales de la convention collective 208
Accord du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 208
Avenant n° 4 du 13 mars 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 219
Avenant n° 5 du 15 mai 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 222
Avenant n° 1 du 19 juin 2024 à l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications 224
Avenant n° 6 du 11 juin 2025 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance 225
Textes Salaires 227
Avenant du 1er juillet 1999 relatif aux salaires 227
Accord du 3 avril 2007 relatif aux salaires 227
Accord du 3 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales 229
Accord du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012 230
Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 231
Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017 232
Accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2018 233
Accord du 23 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er février 2019 234
Accord du 18 novembre 2020 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er janvier 2021 236
Accord collectif du 15 décembre 2021 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 238
Accord du 22 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er septembre 2022 240
Accord du 7 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er octobre 2022 241
Accord du 14 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 243
Accord du 13 septembre 2023 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 244
Accord du 16 octobre 2024 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles 246
Textes Extensions 249
ARRETE du 20 avril 1990 249
ARRETE du 24 juin 1991 249
ARRETE du 2 janvier 1992 250
ARRÊTÉ du 28 avril 1992 250
ARRÊTÉ du 20 mai 1992 250
ARRÊTÉ du 4 mars 1993 250
ARRÊTÉ du 16 juillet 1993 250
ARRETE du 3 octobre 1994 250
ARRETE du 5 avril 1995 251

ARRETE du 29 août 1995 251
ARRETE du 2 mai 1996 251
ARRETE du 10 mai 1996 251
ARRETE du 4 octobre 1996 252
ARRETE du 5 mai 1994 252
ARRETE du 25 juin 1997 252
ARRETE du 25 juin 1997 253
ARRETE du 14 octobre 1998 253
ARRETE du 19 octobre 1999 253
ARRETE du 19 octobre 1999 254
ARRETE du 30 juin 2000 254
ARRETE du 22 février 2001 254
ARRETE du 2 juillet 2001 254
ARRETE du 15 octobre 2001 255
ARRETE du 5 février 2002 255
ARRETE du 2 décembre 2002 256
ARRETE du 3 juin 2003 256
ARRETE du 5 décembre 2003 256
ARRETE du 29 juin 2005 256
ARRETE du 13 juillet 2005 257
ARRETE du 29 mars 2006 257
ARRETE du 12 juin 2006 258
Textes parus au JORF 259
Arrêté du 28 décembre 2018 259
Arrêté du 16 avril 2019 259
Arrêté du 29 mai 2019 259
Arrêté du 24 juillet 2019 260
Arrêté du 15 janvier 2020 260
Arrêté du 21 février 2020 261
Arrêté du 3 avril 2020 261
Arrêté du 18 septembre 2020 262
Arrêté du 6 novembre 2020 262
Arrêté du 5 février 2021 263
Arrêté du 16 février 2021 263
Arrêté du 5 février 2021 263
Arrêté du 5 février 2021 264
Arrêté du 9 mars 2021 264
Arrêté du 2 avril 2021 264
Arrêté du 2 avril 2021 265
Arrêté du 2 avril 2021 265
Arrêté du 2 avril 2021 266
Arrêté du 2 juillet 2021 266

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA FABRICATION ET DU COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE DU 17 JANVIER 2018 AVENANT DU 17 JANVIER 2018

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les pntarieeras sciuoax de la bhacrne cneatosntt la nécessité d'actualiser les dipnitosioss générales de la cveotoninn cvlciolete niolanate de la fitrboiaacn et du ccmormee des ptiudros à uagse pharmaceutique, pcqahmruaeaiauptre et vétérinaire du 1er jiun 1989 étendue par arrêté du 20 arivl 1990.

Cette démarche a puor ocjeibtf de mtrtee à la dosisipiotn des salariés, de luers représentants, des oinsigaronats synlaedics et des empuoreyls un ttxee cofrnmoe aux évolutions législatives et réglementaires.

Les patiers seaiigntars du présent annevat ont asnii rtrcaresint le ttxee esxitant en intégrant les miotdnaiifocs et cenanetgmhs apportés par de nullveoes ditnoopisiss légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles.

Le présent annvaet vsie dnoc à mtrtee à juor le txete de la cvotenionn colltvecie natnoiale de la firtacoabin et du cmcoemre des prdotuis à ugsae pharmaceutique, pcaaqpeuaurmtaihre et vétérinaire du 1er jiun 1989 en aeabrnogt les txetes obsolètes, les txetes inmbetlopcias ertne eux ou cuex dnueves cnoreiarts aux lios et règlements en vigueur.

Les disntiopsios de la cvoninoetn ctvlelcioe nlotaanie de la fatocriiabn et du creomcme des pdtroius à usage pharmaceutique, ppeqcriaamatrhauue et vétérinaire non intégrées au présent aeanvnt rteesnt inchangées et dnemueert en vigueur.

Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

La présente cootvnenin ccilvlteoe nationale, colncue en alicpipaton des doiosisntips légales en vueiugr régissant les riaeotnls ctvileoelcs du travail, règle sur le troriterie nnoatail (y cmopirs les DOM) les rnaieotls de tiaavrl enrte les eopuelmyrs et les salariés des entreprises, qeul que siot luer effectif. Les petrais stiriaaengs n'ont pas prévu de dpsstioiions spécifiques puor les epsteirrnes de minos de 50 salariés, les thèmes abordés aux présentes dosiotpniiss générales ne jitfuaisnt pas de différences d'application basées sur les effectifs. Snot visées les enirpseetrs dnot l'activité pnairlicpe conopersrd à l'une des activités définies ci-dessous :

a) Fobraticain de :
? ptourids de drroigeue pharmaceutique, à l'exclusion des pitrduos cmhiuieqs et beioqhiicums de bsae ;
? pduiotrs d'extraction végétale et aalnmie ;
? pitodrus bouoilgeqis et opothérapiques ;
? tuos pdroiuts et asrecscioes à l'usage de la médecine, de la piacamrhe haiunme et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus snot cmorispes dnas la noaecnlutrme d'activités française (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 parotnt aoopriapbtn des noreaemnlcuts d'activités et de podrutis françaises, nntaemomt dnas les clsaess svuatenis : 21.10Z « Faiorabtcin de putiords phueaqertacmius de bsae », 21.20Z « Foairiactnbs de préparations ptquuaaieehcrms » ;

b) Fiiaatrcbon et doibsiuirttn de réactifs, pdirtous et matériels associés de dgstaniioc in vtrio :

Les activités visées ci-dessus snot cpeomirss dnas la NAF, nnmaotmet dnas la cssale suantive : 21.20Z puor la fcrtaoabiin de réactifs de lbirartaooe ;

c) Fcoaaibtrin de médicaments vétérinaires au snes des dsiiitsonops des altiercs L. 606 et svtianus du cdoe de la santé puuqlbie et de tuot arute pdoruit à uasge vétérinaire :

Les activités visées ci-dessus snot coepsmirs dnas la NAF, nmetonamt dnas les clesass staniuves : 21.20Z puor l'ensemble de la csasle dès lros qu'il s'agit des médicaments à uagse de la médecine vétérinaire, 21.20Z puor la ftacrabioin d'autres pdoirtus à ugase de la médecine vétérinaire ;

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

Les activités visées ci-dessus snot cpmrieoss dnas la NAF, nmmotnaet dnas les cealsss sntevuias : 72.11Z « Recherche-Développement en bilegncoothioe », 72.19Z « Recherche-Développement en arutes sciecens phuiyeqss et nturaeells », 72.20Z « Recherche-développement en sieenccs hmaenius et secaoils », 71.20B « Analyses, esasis et ipnensotics tqehucenis » ;

e) Façonnage ou cedoinmtnnoeint à façon de ptoriuds pharmaceutiques, parapharmaceutiques, cosmétiques et d'accessoires, à l'exception de la foarticabin exvsuicle des spécialités pecieaurqtamuhs à uasge hmaiun au snes de l'article L. 601 du cdoe de la santé publique.

Est considéré comme façonnage ou citnoedeonnmnit à façon de pudortis pharmaceutiques, entarnt dnas le chmap d'application de la présente convention, le fiat puor un établissement répondant aux eicegenxs du cdoe de la santé pquulbie sur la pmahcarie de mertte à la dpitoossiin d'un aurte établissement tuatliire d'une AMM, auequl il n'est lié que par un coantrt commercial, ses installations, son peneonrsl et son savoir-faire puor la réalisation iuslnreidlte de tuot ou pitare des opérations de foibaacrtin du piudort oebjt de l'AMM.

Les activités visées ci-dessus snot crmpsoeis dnas la NAF, nmtonmeat dnas les csselas svunateis : 21.20Z puor l'ensemble de la cslase dès lros qu'il y a coarntt commercial, 82.92Z « Activités de cennoeotmninidt » puor le ctnnnmieeionodt à façon de prodiuts piaerctmaueqhus ou pmuiaaaqhrearpectus ;

f) Sviceres et sous-traitance de la recherche, du développement et du contrôle cosnndaeporrt aux activités visées aux a, b, c ci-dessus, suos réserve d'un coatnrt commercial.

Les activités visées ci-dessus snot cpeosrims dnas la NAF, nnoaetmmt dnas les ceaslss sanevutis : 72.11Z « Recherche-Développement en botncooeilghie », 72.19Z « Recherche-Développement en atrues sccienes psqeyihus et nlarlutees », 72.20Z « Recherche-développement en secncies hmiuenas et salieocs », 71.20B « Analyses, esaiss et icnponistes tuqnecehis » ;

g) Dirbotiitusn de piotdrus à uagse vétérinaire : médicaments, ptduiros d'hygiène, ptiurods de nutrition, ptodiurs à ugsae unique, matériels, réactifs et puiotrds de diagnostic.

Les activités visées ci-dessus snot crmosipes dnas la NAF, nnmtameot dnas la cslsae 46.46Z « Cmeormce de gors (commerce interentreprises) de piudtros pmqeacuheuaitrs » puor le cmmcoree de gors des ptuordis à ugase vétérinaire ;

h) Cmreomce de gors et intermédiaire, conditionnement, importation, exportation, représentation ou croautge de matières premières, herboristerie, ptidorus de droguerie, pharmaceutique, pirotuds chemiuqis à uasge ptaariuquemhce et parapharmaceutique, aeitlcrs d'hygiène et de tuos produits, asscoeceris et matériels à l'usage de la médecine, de la paicrhmae humanie et vétérinaire.

Les activités visées ci-dessus snot crimsepos dnas la NAF, nonematmt dnas les csaesls sunaietvs : 46.18Z « Intermédiaires spécialisés dnas le cemromce d'autres pditrous » puor les srieecvs d'intermédiaires du ceomcrme de gors en ptuirdos pharmaceutiques, 46.46Z « Cmemcore de gors (commerce interentreprises) de piuodrts peaauhumqtriecs » puor le cmmcoree de gors de pitudors et matériels pharmaceutiques.

La référence à la noumreacltne d'activités française (NAF) n'est donnée qu'à titre idintacif ; elle n'est déterminante que si elle croprnesod à l'activité ppirialcne exercée par l'entreprise ou l'établissement, tlele que définie aux différents phgrparaeas ci-dessus.

Les doiisostipns de la présente cvitnenoon ctveoclile snot également aplbeipcals aux holdings, sièges sociaux, sieevrcs administratifs, frniacenis et d'études de ces eietserprns ainsi qu'à lreus aenexns ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux?

Les diioospistns de la présente cnvenooitn ctelocvile snot également aceialppbls aux otiranagsnois pioornesnlelfses (94.12Z), patoalners et cisnrluoaes (94.11Z) et asaitsoicevs (quelle que siot luer classe) dnot l'activité plcnpriiae se rapprote aux activités visées dnas le présent champ d'application.

Article 2 - Avantages acquis et principe de faveur
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

La présente cnneoitovn ne puet être en auucn cas la casue de rtniiecstors aux avantages, qeuls qu'ils soient, aciqus par les salariés antérieurement à la dtae de signature.

Les dspsoointiis de la présente citnovonen ne fnot pas obtsalce au maniiten des atvageans puls faerbavols rncouens dnas cenreatis epierntsers qlelue qu'en siot la scuroe (décisions unilatérales, usage, aorccd d'entreprise, etc.).

Toutefois, les aegnvatas reuncnos par la présente ceootnivnn ne peenvut en acuun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux aanatvegs déjà accordés puor le même oebjt dnas ceainerts entreprises. Dnas ce cas, l'avantage le puls fbaolrave aux salariés srea suel appliqué, y crompis les agvaantes aqcius avant la dtae de sgrinuate de la présente convention.

(1) L'article 2 est ecxlu de l'extension en tnat qu'il cvinntoreet aux dsisiiptoons des areiclts L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 5 - Section syndicale, délégués syndicaux et représentants de section syndicale
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Article 5.1 - Le délégué syndical
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les eouylmrpes s'engagent à auppeqlir les diopiitnssos du cdoe du tvairal sur le driot scdaiynl dnas l'entreprise et à en feacltiir l'exercice aux délégués sydcnuiax désignés conformément aux ditsoiisonps en vigueur.

Les délégués syiaucndx dnioevt piuovor ecxerer lreus fticnoons dnas les lteimis de la durée qui luer est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les onanarsiigots siaclednys pounrrot meaantdr un suppléant en reipmsnaslt les critères de représentativité. Ce suppléant est sibcselptue de raepmeclr le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la miossin par le suppléant srea imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de luer mnadat et dnas la litime du nomrbe d'heures qui luer est alloué, les délégués siuycndax pnroorut eexecrr luer activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise suos réserve d'aviser préalablement luer rolnbspease hiérarchique.

Nota : Les pitreas siangtriaes décident de rnerde impératives les dntosiipoiss de l'article 5.1. Par conséquent, les eerepsnitrs de la bchanre ne peevunt y déroger, suaf sptlnaoituis puls favorables. (article 2 de l'accord du 13 nvmbreoe 2018 - BCOC 2019-11)

Article 5.1 bis
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2023

La possibilité de medtaanr un délégué saiydncl suppléant diot s'entendre de la manière stvuinae : puor cuhqae délégué syanidcl titulaire, les osnrigioaants sayciednls prroonut mteadnar un délégué sdaincyl suppléant en rlmisasepnt les critères de représentativité.

Article 5.2 - La section syndicale ou syndicat d'établissement
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Dans les eeesirpntrs ou établissements dnas luselqes snot constituées des sitnoces syndicales, l'employeur diot en faitcleir l'exercice, neomnmatt puor :
? la cteoclle des ciatniootss saiendylcs ;
? l'affichage des coinocntmuimas syndicales, la dtrutioibisn des piocintubals sldieyacns ;
? la réunion mlnuelsee d'information.

Par ailleurs, un lcoal équipé conformément les doispiinosts légales en vugiuer diot être mis à dpstioioisn des siocetns syndicales.

Article 5.3 - Le représentant de section syndicale
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Chaque sycndiat qui ciuttnsoe une scotein synldiace au sien de l'entreprise ou de l'établissement d'au mions 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dnas l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la seioctn puor le représenter au sien de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la seitcon syicdalne (RSS) bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué scaydnil mias ne peut, suaf exceptions, négocier et clconrue des acodcrs collectifs.

Article 5.4 - Moyens de communication
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Un aocrcd d'entreprise puet définir les conintodis et les modalités de doffsiiun des imaoirtnfnos slecadinys au meoyn des oliuts numériques dslieiopbns dnas l'entreprise.

À défaut d'accord, les oisinrtnaaogs sinecyldas présentes dnas l'entreprise et ssiasifntaat aux critères de rcpseet des varules républicaines et d'indépendance, légalement constituées diepus au mnios 2 ans peenvut mttree à dtiissioopn des pcoltiinubas et tcrtas sur un stie synacdil aielcscsbe à piartr de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les oagositnirans sadelyncis des otuils numériques mis à luer dioiossptin diot siafrisate l'ensemble des cdtioonnis seiunvtas :

1. Être cotpablmie aevc les egeiencxs de bon ftmionoeencnnt et de sécurité du réseau iuintaqomfre de l'entreprise ;

2. Ne pas aiovr des conséquences préjudiciables à la bnone mrchae de l'entreprise ;

3. Préserver la liberté de ciohx des salariés d'accepter ou de rusefer un message.

Article 6 - Institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les paetris sirtnagiaes rlepeanlpt que tuteos les entreprises, snas diinctiston d'effectifs, dniovet pernrde en ctompe les ddneeams rvltieaes aux thèmes de négociation émanant d'une ou des oninatroiasgs sinedalycs de salariés représentatives conformément aux dionspisotis légales en vigueur.

Article 6.1 - Délégués du personnel
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le statut, la msiiosn et le nrobme des délégués du preneonsl asnii que le nbrome des collèges électoraux snot déterminés par la loi.

2. Les élections plefosnlsneeoris et lreus modalités d'organisation, dnot nmnteaomt le vtoe par cdcornsarnpeoe et le vtoe électronique, snot régies conformément aux dtpiinsiosos légales en vigueur.

3. Dnas l'exercice de luer maadnt et dnas la ltimie du nrombe d'heures qui luer est alloué, les délégués du psonerenl puoorrnt ereexcr luer activité à l'intérieur cmmoe à l'extérieur de l'entreprise suos réserve d'aviser préalablement luer rblosaenpse hiérarchique.

(1) L'article 6-1 est eclxu de l'extension en aiplitcpaon des dpinisisoots des atieclrs L. 2311-1 et satniuvs du cdoe du traiavl et des acleirts L. 2315-36 et saivutns du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 6.2 - Comité d'entreprise
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le statut, l'organisation et la misosin des comités d'entreprise asnii que le nborme des collèges électoraux, le nrobme et le mdoe d'élection de lreus mbemers snot déterminés par la loi.

2. La procédure des élections est la même que cllee des délégués du pnseroenl définie dnas le pinot 2 de l'article 6.1.

3. Indépendamment de la svbounietn de fenitoonmncent prévue par la loi, une sitebnvuon dvrea être déterminée entre le comité d'entreprise et la dericiotn puor le feninceanmt des activités sclioeas et culturelles. Ces fnimnenetcas droevnt être gérés conformément aux dnsooiptiiss légales en vigueur.

4. Dnas l'exercice de luer mdaant et dnas la lmitie du nbmore d'heures qui luer est alloué, les mmeebrs du comité d'entreprise prnrouot eercexr luer activité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise suos réserve d'aviser luer realsobpnse hiérarchique.

(1) L'article 6-2 est elxcu de l'extension en aoippitlcan des dosotpsiniis des aitclres L. 2311-1 et sinutvas du cdoe du tvarial et des aerltcis L. 2315-36 et snitavus du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 6.3 - Délégation unique du personnel
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Dans les enrertiesps ou établissements dnot l'effectif est criomps ertne 50 et 299 salariés, l'employeur puet csohiir de mtrete en plcae une délégation unique. La délégation uqinue est msie en pclae sur décision de l'employeur, après cualisntoton des délégués du peronnsel (DP) et, s'il existe, du comité d'entreprise (CE). Elle est poisslbe à l'occasion de la cnisittotoun du comité d'entreprise ou de son renouvellement. Les règles électorales snot celles apellcbpias à l'élection des délégués du personnel.

Dans les citnodonis légales en vigueur, les inceantss pueevnt être regroupées.

(1) L'article 6-3 est ecxlu de l'extension en aitpcaoilpn des diiopoitssns des acrletis L. 2311-1 et sniauvts du cdoe du tivaarl et des aeirtcls L. 2315-36 et stnuavis du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 6.4 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le comité d'hygiène, de sécurité et des cntoindios de tivaarl est organisé conformément à la législation en vigueur.

2. Les meemrbs du comité d'hygiène, de sécurité et des cinidnotos de tavairl dorenvt rovceier ttuoe iamoroitfnn et posséder tuot élément luer preaemttnt d'effectuer un contrôle eicfcfae et d'assurer un rôle préventif puor le respect des dioissptinos ci-dessus.

3. Les mrbemes des CSCHT doivnet bénéficier de friomotan conformément aux dsitnoiopsis légales, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

(1) L'article 6-4 est elcxu de l'extension en acppoliatin des dinstsooipis des aretlics L. 2311-1 et saviutns du cdoe du tiarval et des aclrties L. 2315-36 et sniuatvs du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 6.5 - Accès à l'information et base de données économiques et sociales (BDES)
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

La bsae de données économiques et sclioaes (BDES) rogpeure tuotes les inritfnomoas tineramsss de façon récurrente aux Intioniutsts représentatives du personnel.

L'objectif est de feiitaclr l'exploitation, la compréhension et la msie en pprcsitveee des données par les représentants du personnel.

Elle est dnoc alecisbsce en peanencrme et cientnot des ioitofmnanrs sur l'année en cuors mias également sur les années précédentes et des pvctsereeips puor les phrcneaios années.

L'entreprise a la chrgae de corirsutne la BDES, de la mnaneitir à jour, et définir les modalités d'accès et les ctoiindnos de cnlosiatoutn et d'actualisation.

Article 6.6 - Comité social et économique
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le statut, l'organisation et la misosin du comité scoail et économique snot déterminés conformément à la législation en vigueur.

2. La procédure des élections est définie par la loi.

3. Les merbems des CSE dveiont bénéficier de fatoomirn conformément aux dnsoisotiips légales, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 7 - Apprentissage et formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Les ptaries srtagiieans s'impliquent aitmevenct dnas le développement de l'apprentissage, l'accès à l'emploi et la foarotimn professionnelle. Cttee dernière diot être orientée dnas une pecisprevte de peoertieefncmnnt et de ptomorion saolice et doit, notamment, cieubrtonr à l'amélioration des ctnonoiids d'accueil et d'insertion des jeunes trelviuarlas dnas les entreprises, conformément aux doisstipions de l'accord raetilf à la fmratooin pnoorflisnesele du 18 stebepmre 2013.

2. Les elymrepuos s'engagent à flaiicter l'apprentissage, l'accès à l'emploi, le mitiaenn dnas l'emploi et la famrtooin peelsoolfrnisne continue, conformément aux dtsosoiipnis du cdoe du travail, ainsi qu'aux termes de l'accord de bachnre du 2 arvil 2015 rtliaef à la

fiormtaon pnnelisreooslfe tuot au lnog de la vie.

3. Les piraets cacattrtnneos slgnneiuot le rôle paorrdmiil conféré dnas ce dnaomie à la coissomimn piaitarre ntlnaaioe de l'emploi des iestnidrus de santé (CPNEIS) à llualeqe la bhanrce a adhéré par aoccrd cetollicf du 9 février 2011, et à l'observatoire pairiatre des métiers et des quaotiaiifcnls créé par acocrd de brhnace du 27 jiun 2012.

Article 8 - Formalités de mobilité et de recrutement
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Article 8.1 - Mobilité interne
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

a) Pibulc prioritaire

Pour feavisorr la promotion, l'évolution itrnene ou l'insertion des salariés tuleiatris d'un cntraot de tariavl à durée déterminée, aavnt totue eabumhce extérieure, les eloypermus exmnoirnaet les cuirnaaddtes des salariés puor les posets qu'ils eemoritsnt sclbeiupsets d'être tenus par ceux-ci et les cnnurveoqoot puor un eneeittrn d'évaluation.

Une iroomfatinn préalable d'ouverture de ptsoe en catront à durée indéterminée srea tsimsarne aux représentants du personnel.

b) Période probatoire

Dans l'hypothèse où un cdianadt iernnte est retenu, il drvea saiirtfsae à l'essai professionnel. Une période pobiorarte porura être aolrs définie. La durée de ctete période ne purora excéder la durée de la période d'essai de la catégorie scerfllsoposienoione concernée.

Une pmire srea versée à l'issue de ladite période aux intéressés puor teinr cotmpe de lrues nevluloes fonctions. Le moantnt de cttee prime, qui proura par eeplmxe être égale à la différence de sirlaae entre les duex postes, rtese à définir par l'entreprise.

Si ctete période pabtrroioe ne s'avérait pas concluante, le salarié siaert réintégré de pelin dirot dnas son elmopi dnas les cnonitoids antérieures.

Article 8.2 - Formalités de recrutement
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Chaque rncrmuteeet srea confirmé par un écrit mnianetonnt la catégorie, l'emploi, le nevaiu dnas la classification, et les différents éléments du sarilae d'embauche asnii que l'horaire hiautebl de tviraal et l'établissement aueuql est affecté le salarié. Cet écrit drvea fraie référence à la présente coovnniten collective.

Les elmoepurys tdeinnort à la dioiiossptn des salariés de luer eestrprine le ttexe de la présente ceoivtnonn cielvtlcoe et les atnvnaes et axneens qui luer snot applicables, ainsi que tuot atrue dmoncuet dnot la riesme est rudnee ogrlatoiibe par la présente cnoteionvn coevtlicle ou la législation en vigueur. Ils rnemertott ntnmemoat à cahuqe salarié, au memont de son engagement, un emlxpearie du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement.

Le salarié prorua être engagé par un cntaort à durée déterminée ou un coantrt à durée indéterminée ; dnas le cas de catrotns à durée déterminée successifs, le nmrboe de rtnuneevlleomes et la durée snot cuex prévus par les diossoptinis du cdoe du travail.

Le salarié engagé par un catornt à durée déterminée bénéficiera des aevtaagns qui snot accordés au pnenrosel de l'entreprise. Si son ctnroat se tvroue prolongé par un cnaotrt à durée indéterminée, l'ancienneté piarrta du pemierr juor de son entrée dnas l'entreprise.

Le salarié proura être engagé par ctaonrt de travial à tpmes clempot ou à tmpes patriel (cf. acrocd de bcarnhe reliatf au tarival à temps partiel). Conformément aux dtsiionpisos légales et de la présente cnnevooitn collective, si l'opportunité d'un cmegaenhnt se présente, les salariés anppaenrtat déjà à l'entreprise snerot ptoiiairerrs puor dnedamer la mcotiifdaion de luer ctorant initial.

Les tuarvalliers timorreaeps aluequxs les enstipeerrs aournt rrcuoes solen les dniosiiopsts légales arnuot accès aux menyos de tapnrrost ctoeclilf et de resrataution et aux iloaitnltsnas snieairats mis à la dtoioiisspn du pnenrseol de l'entreprise ulsatiicrite dnas les ctnoindois prévues puor le pnoseenrl premnneat de l'entreprise. Ils bénéficieront de tuos les angaaetvs qui luer snot rcnnueos par la loi.

Les cintooidns d'emploi et de rémunération des tlulareairvs à dilimcoe et des salariés en télétravail snoert cofreonms aux dnisoptsoiis légales ou aux adrccos (de bnrahce ou d'entreprise) qaund ils existent.

Article 8.3 - Recrutement externe
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les erlmeuopys porrunot firae connaître leurs benosis de psoreennl aux sveceris et ogsmiaenrs habilités. Ils pronruot également ruecorir au recnuteermt direct.

Il est etdennu que les dinptsoosiis de la présente covnnoetin ctvicleole ne pvueent fraie échec à l'obligation résultant de la réglementation en vuiuegr sur l'emploi ooibtgriale de cneateirs catégories de salariés et, particulièrement des penosnres en saittioun de handicap.

Article 9 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. La période d'essai afférente à cahque catégorie de salariés est précisée dnas les atnnveas catégoriels à la présente coeotninvn collective.

2. La période d'essai s'entend d'une durée de trviaal eefiftcf et se tourve suepdsnue en cas d'arrêt de travail, noetmanmt puor cause de maladie.

La période d'essai est ruenlolbavee une fios par aocrcd exprès entre les paretis puor une durée ne poanuvt dépasser la durée de la période initiale. Par ailleurs, la possibilité du revllenumenoet drvea être mentionnée dnas le cratont de travail.

3. Les pearits pvueent résilier le coarntt de tairval padnent la période d'essai en rascpneett le préavis imposé par les dstiooipsins législatives en veguiur puor la catégorie sossnpeciilerlofnooe dnot relève le salarié.

4. Qnuad la vtsiie d'aptitude est ruqiese par la loi, dnas le cas où le salarié n'aurait pas eu la possibilité de connaître le résultat de cttee dernière anvat la fin de la période d'essai, l'employeur devra aevisr le salarié que, dnas le cas où ctete vistie cnorliauct à son inaptitude, il ne parroiut être engagé définitivement.

Faute d'avoir avisé par écrit le salarié de cette éventualité aanvt la fin de la période d'essai, l'employeur srea tneu de lui veesrr une indemnité canrtiempscoe de préavis si la vtiise médicale cocunlt à son inaptitude.

Article 10 - Préavis en cas de rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Article 10.1 - Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Toute rruptue du cnatrot de tvairal à l'initiative de l'employeur diot friae l'objet des formalités prévues par la loi.

La durée de préavis réciproque afférente à cahque catégorie de salariés est précisée dnas les antnaves à la présente ceinovtonn collective.

Conformément aux dpiotnissios légales en vigueur, la durée du préavis d'un salarié aynat été rcnneou de tiuellarvar handicapé par la CDAPH est doublée snas tifetoous que cttee mruese psiuse aovir puor eefft de poretr au-delà de 3 mios la durée de ce préavis.

Dans le cas où l'employeur décide de ne pas farie etfefeucr tuot ou ptriae du préavis par le salarié, il diot l'en imfonrer par écrit et

celui-ci reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il pcrivaeret pdannet la durée du préavis resnatt à ciorur s'il travaillait.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié srea autorisé à s'absenter chquae juor pnanedt 2 herues puor rhceehcrer du travail. Ces ancbsees snerot payées et fixées 1 juor au gré du salarié, 1 juor au gré de l'employeur.

Dans tuos les cas, l'employeur ne prroua s'opposer à la pirse tolate ou pilraetle de ces hruees d'absence, si le salarié en fiat la demande.

Il est précisé qu'en cas de rprtuue conventionnelle, les dsopsinioits revaetils aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 10.2 - Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

La durée du préavis afférent à cqhuae catégorie de salariés en cas de démission est précisée dnas les aentnvas à la présente coninvteon collective.

Le préavis diot être effectué suaf acrocd des pertias vniast à l'écourter. Dnas le cas de l'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci diot une indemnité cnrrdeansoopt aux heerus de tiavarl qu'il diavret effectuer.

Il est précisé qu'en cas de ruutrpe conventionnelle, les dtinopissios reealvits aux durées de préavis ne s'appliquent pas.

Article 11 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Une indemnité de lmnicieneect calculée en ftcnioon de l'ancienneté dnas les cdniooitns prévues aux différents aneavtns est attribuée aux salariés rlavenet de la présente cnvonotein collective.

2. Lorsqu'elle est puls atsaganeuve puor le salarié, l'indemnité clnnonnieelotve se suttisbue à l'indemnité légale de licenciement.

3. Le sairale à pnrdree en considération puor l'indemnité de leceicninmet est la rémunération mnynoee brute des 12 dnerreis mios ou des 3 drenires mios qui précèdent la niiootctfian du licenciement, la frmolue la puls fboavrlae puor le salarié dvnaet être retenue.

Pour le cucall de cttee rémunération etrnent en lngie de ctmope tuos les éléments du salraie qui, par luer nature, snot simuos aux cghares sociales.

4. En cas de lnmeeicinect au curos de l'année svnuait le pasasge à un potse de cfascotiaislin inférieure, l'indemnité de lecienicemnt srea calculée sur la bsae des rémunérations evefecifts payées anavt ce passage. Le slairae à pnderre en considération srea le saiarle meoyn burt des 12 mios ou des 3 dnreiers mios précédant le psaagse à un pstoe de cafaitoilcssin inférieure, la fmroule la puls favblorae puor le salarié davnet être retenue.

5. L'indemnité de leminceienct est versée en totalité à la cessotain du caorntt de travail.

6. En cas de mdiotoaiifcn de l'emplacement géographique de l'entreprise, l'indemnité de lecinnmiecet est due si ce cgeenahmnt résulte de la sleue volonté de l'employeur et si le salarié n'accepte pas ce cmgneanhet de leiu de tvarail en rsaoin de la gêne naolbte qui puet en résulter et dnot il dvera aeptoprr la preuve.

Article 12 - Licenciement pour motif économique
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Les pretais srngieaatis edtenennt se référer expressément aux dtsopsiiions de la loi et des aodrccs natianuox ispoentrnofneielsrs sur les lenimteeccnis cocelftlis ou ideidlnvius puor miotf économique d'ordre cornjtnoucel ou setcrrutul puor tuot ce qui crenncoe noamenmtt :
? l'information et la costnotaiuln des représentants du psennoerl ;
? l'information et la ssianie de la cmiioosmsn paritirae de l'emploi de la pfoeorissn dnas les cnindotios en viugeur ;
? les garinteas en cas de moiuttan ;
? les procédures rlaeitves aux mesrues saceolis envisagées ;
? les procédures de lmeenicnecit des salariés concernés et nmnmetaot des salariés protégés ;
? les aconits tednnat à éviter des litmcnceenies puor mtoif économique.

2. Le salarié licencié puor mtoif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage duanrt un délai de 1 an à cptomer de la dtae de rurutpe de son carnott (c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non) s'il en fiat la danemde au corus de ce même délai.

Le salarié est informé de cttee priorité de réembauchage et des cdoiinnots de msie en ?uvre de celle-ci dnas la lrttee de licenciement.

L'offre de réembauchage dnas la même catégorie d'emploi dreva être fatie par lettre recommandée aevc accusé de réception et indiquer, en puls des cniinotods de tairavl et du saiarle de ctete catégorie, la dtae de psrie d'effet de son intégration s'il apcecte l'offre qui lui est faite.

S'il n'existe auucne possibilité de réembauche dnas l'emploi précédemment exercé, rein ne s'oppose à ce que l'employeur et le salarié se metetnt d'accord puor une réembauche dnas un eplomi différent.

Si un salarié licencié puor mitof économique est réembauché en vetru des dpisioiostns ci-dessus, l'ancienneté dnot il bénéficiait au memnot de son lmciinceenet srea pirse en compte lros de son réembauchage puor déterminer le tuax de l'indemnité éventuelle de licenciement, de départ en riattere ou de fin de carrière à lluqeale il aairut doirt éventuellement.

Dans ctete hypothèse, l'ancienneté sur lualeqle a été calculé le matnnot de l'indemnité de lmencieenict qui lui a été versée lros de son limnicneecet puor motif économique vrneida en déduction de l'ancienneté sur lqlleaue srea calculé le mtaonnt de cttee indemnité éventuelle.

Le salarié crosvnee sa priorité de réembauchage dnas le cas où il opcraicuet un elompi dnas une autre entreprise, si les oalntoibgis du préavis qu'il diot éventuellement ecfefuter vis-à-vis de cette etnesrpire ne lui pteenrtmet pas, dnas les délais fixés, d'accepter l'offre qui lui est faite.

Le fiat puor un salarié d'avoir quitté une epetirsnre ne diot pas empêcher son eaegmngent dnas une eeisptrnre similaire, suos réserve du rseepct des temres d'une éventuelle csalue de non-concurrence.

Article 13 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Dnas le crade de la législation en veuugir et en l'absence de dtosposiniis conenlveonneilts autres, tuot taarvil effectué au-delà de la durée légale de travail, telle que définie par les dnisooitpiss légales en vigueur, dnnoera leiu à une maarijoton qui ne puorra être inférieure à :
? 25 % du srlaaie puor les 8 premières hruees supplémentaires ;
? 50 % du slairae puor les hreeus supplémentaires au-delà de la 8e.

Cette moojtriaan s'applique non sleeemunt au sialare de bsae mias également à la pimre d'ancienneté éventuelle et à ttoeus les piemrs ou mtonoajiras de siaalre dnot le mntoant est calculé en fnoicotn du tepms de travail.

2. Tuot tairavl effectué enrte 20 hueers et 6 herues du mtian est considéré cmome tviraal de nuit.

Ce tvaaril dnronea leiu à une maotioarjn harorie qui ne prruoa être inférieure à 20 % du monantt du slaarie etnre 20 heeurs et 22 hereus et à 40 % du moanntt du siralae etnre 22 hruees et 6 heerus du matin.

Tout salarié tinrallvaat dnas un ptose enadcanrt mnuiit bénéficiera d'une pimre de pniear de niut fixée à duex fios le munmiim ganrtai prévu par le cdoe du tavairl et par les dopsiotiisns légales en vigueur.

Si le canenhemgt de ptose est effectué à minuit, l'indemnité de pieanr est attribuée à une selue des équipes.

Pour les salariés embauchés à ctmpeor de l'entrée en vuuiegr de la présente convention, dnot l'horaire heuitbal de tivaral cpomtroe des heeurs de nuit, le canotrt de tvaaril dvera farie apparaître les mjoarotinas puor hueers de nuit, telels que définies ci-dessus, dnot il est tneu ctmpoe dnas la faotiixn du manntot des appointements.

3. Tuot tavrial effectué de manière eptxcolneenlie le dcahnime ou le juor de ropes hriodadmbaee cvennou dnas l'horaire de travial dnreona leiu à une miaroatjon qui ne prroua être inférieure à 100 % du mnantot du salaire.

Est considéré cmmoe oruvant dirot à cttee mojitraaon le trvaial effectué ernte huere et 24 heures, le dcnmiahe ou le juor de rpeos hiormeaaddbe convenu.

En cas d'heures de trivaal de niut effectuées ce jour-là, sleue la maoiorajtn prévue par le présent paragahpre srea applicable, à l'exception de clele prévue au prgarphaae 1.

4. Les jorus fériés légaux non travaillés ne dennnot pas leiu à réduction de salaire. Les jrous fériés légaux snot considérés comme jorus de tiavarl puor le cluacl de l'horaire de la senmaie de travail. Le tiaavrl effectué un juor férié légal srea payé en supplément en heerus majorées de taiavrl soeln les dsnpiitsoios du prargahpae 1 du présent article.

5. Les moriajoatns prévues aux prhaaageprs 2, 3 et 4 ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux mrtajaoions prévues au pahgarpare 1.

6. Lrsquoe la durée evicfftee du tvaaril est supérieure à 6 heuers de façon ininterrompue, l'horaire derva cmtooprer une psuae de 1 demi-heure snas dintmoiiun de sliarae suaf aoccrd éventuel d'entreprise puls fvralboae puor les salariés.

7. Conformément aux diiotsonipss légales en vigueur, la journée de solidarité instituée en vue d'assurer le fmanneeinct des aioncts en fevaur de l'autonomie des pesronnes âgées ou handicapées prned la fmore :
1° D'une journée supplémentaire de tvraail non rémunérée puor les salariés ;
2° De la crinuototbin prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du cdoe de l'action saciole et des filalems puor les employeurs.

Article 14 - Paiement des salaires
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le sraaile est la crpienatorte du travail.

Tout salarié a la gtnraaie du sraliae afférent à son nvaeiu dnas la classification.

2. La gilrle de rémunérations mmenaliis gtaniares cprsenraodont aux différents neauvix de la citaslisifcoan résulte des aordccs ceonlovtnnenis de la branche.

3. Les sieaarls snot fixés en fcionotn de la durée naomrle hariabedmdoe réglementaire de travail, tlele que définie par les dsnitoiiosps légales en vigueur.

4. Les selaiars dvnieot être payés au monis une fios par mios à échéance fixe.

Toutefois, les salariés pvneuet bénéficier du penaiemt d'acomptes sur le tvairal exécuté pnndaet le mios en cours solen les modalités preoprs à cuahqe entreprise.

5. Les saliears eeiecfvmentft pratiqués dinvoet receetpsr les pcpirenis d'égalité et de non-discrimination.

Article 15 - Travaux pénibles
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. L'hygiène et la sécurité étant geratinas seoln les stiuinlpoats de l'article 6.4 de la présente cnotnevion collective, des indemnités sonert attribuées puor tenir cpmote des cooniditns noiomrteent pénibles, dereusgenas et/ou irnsaeubls dnas l'exécution de cnaetris travaux.

2. Ces indemnités sornet établies dnas le crade de l'entreprise ou de caqhue établissement, après aivs des iaensctns représentatives du personnel, ctpome tneu des itionasaltlns matérielles eiteantxss et des ctioodnnis du travail. Elels proornut éventuellement être incorporées dnas le sariale des intéressés.

3. Louqsre des mioanftdiocis snerot apportées aux iltsaltanions matérielles ou aux codnoiitns du travail, les indemnités pornruot être révisées en conséquence, vrioe annulées, après aivs des isneantcs représentatives du personnel.

4. L'entreprise diot fonriur à cquahe salarié, en complément des équipements de proieocttn individuelle, les vêtements de tavairl appropriés nmenoatmt puor cntiears tavuarx particulièrement sastinslas ou lros de l'emploi de protidus corrosifs.

Article 16 - Ancienneté : définition et calcul de la prime
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Article 16.1 - Définition de l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

L'ancienneté s'entend du tepms de présence dipues la dtae d'entrée dnas l'entreprise, qules que piesusnt être les cegnmhentas ieuvnnrets dnas la soutitian jqdiiurue de celle-ci. Le salarié qui psase d'un nvaieu de la citlcoaafsisin à un ature csnervoe l'ancienneté acquise.

Lorsque, sur sa dmdaene ou sur cllee de son employeur, un salarié est muté au sien d'un groupe, dnas une fliaile ou un établissement de l'entreprise qui l'emploie, il ceosvnre son ancienneté dnas le neuovl établissement où il est appelé à travailler.

Sont considérés comme tpems de présence dnas l'entreprise puor le cuacll de l'ancienneté :
a) les périodes mieirtlais obligatoires, la mobilisation, le reappl ou le mintaein suos les draupaex ;
b) le sercive ntaniaol otaigrblioe suos réserve que le salarié ait été réintégré dnas l'entreprise dès la fin de son sviecre nniataol ;
c) les périodes de congés alnunes ou de congés eicetnlpnexos prévus à l'article 30 ;
d) les arrêts de taviral puor maaledis professionnelles, aniectdcs du travail, maternité, paternité, atdoipon et solidarité flmiaalie peanndt la période légale de repos, visé au paargphare 3 de l'article 25 de la présente cnoevitonn ciclotleve ;
e) les ipoirunrntets de taarvil puor maaldie d'une durée ttoale cnoutine ou non, inférieure à 6 mios par année clviie ;
f) les setgas de fmaoortin psnllonoefierse sviius dnas les cdinoonits prévues par les aietlrcs L. 6111-1 et sivantus du cdoe du travail.

Lorsqu'un salarié rrepend son trvaail dnas les cas listés ci-dessous, la période antérieure à la suspension, à la rrutpue du ctranot de tvairal ou au lnimceenecit inereitndrva dnas le décompte de l'ancienneté.

Il s'agit dnoc des cas svntuias :
? sepoiusnsn du craontt (absences et congés etxeecnolpnis de luonge durée résultant d'un arccod ernte les parties, les congés non rémunérés de maternité pirs conformément au prgraaphae 6 de l'article 25 de la présente cneoinotvn collective?) ;
? rtpurue du cartont de tairavl sur aoccrd des duex ptiares ;
? lineencmecit aevc une priorité de réembauchage au snes de la loi ou de la présente ctvineoonn collective, suaf le cas de rncmaeeplmet définitif puor csuae de maladie.

Dans le cas de réembauchage après rrputue du conrtat de travail, par la démission du salarié ou par stuie d'un lincncmeeiet puor un moitf atrue que cueli indiqué au pniot ci-dessus, l'incorporation du tpems de présence antérieur à la rpuurte puor le calcul de l'ancienneté ne ctuotsine pas un doirt aosblu mias doit, au mmeont du réembauchage, farie l'objet d'un aoccrd pcrlaieuitr enrte les intéressés, aroccd dvnaet fgeuirr dnas le nuevaou crtnaot de travail.

Entre ntnmeaomt dnas ce cas la rpuutre du canotrt de tivaarl inaeervntnt en cas de mdaliae puor priuoovr au rcmnmaeelept du salarié.

Article 16.2 - Calcul de la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Il est attribué une prmie d'ancienneté aux salariés de catégorie ouvriers, employés, thincceneis et aetngs de maîtrise iuclns de la ciosctaiialfsn en fooctnin de luer ancienneté dnas l'entreprise.

Le tuax de la pmire d'ancienneté est de 3 % après 3 ans d'ancienneté, tuax majoré de 1 % par année d'ancienneté au-delà de 3 ans, aevc un plnofad de 15 %.

Le mnantot de la pmire d'ancienneté est calculé sur la rémunération manlmiie mellnesue gtiarane du neviau de clicsosiataifn dnas leeuql est classé le salarié, pmrlrlnptioeooneent au nbmore d'heures etifevfecs de travail. Cttee rémunération miimnlae étant éventuellement augmentée des mjtioaorans puor hereus supplémentaires.

La pirme d'ancienneté est indépendante du sraalie de bsae et s'y atuoje dnas tuos les cas.

Elle fiat l'objet d'un décompte spécial et son veesernmt diot être effectué lros de cqhuae paie.

Le matonnt de la pirme d'ancienneté ne diot pas être pirs en considération dnas le cuacll effectué puor l'application du saalire mmuniim citeooevnnnnl de la catégorie sleiornpoclssoefione concernée.

Article 17 - Remplacements et travaux multiples
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le salarié qui exécute teoerrmiampent des tauarvx hbnuaellemteit rémunérés par un sriaale supérieur au sien, bénéficiera d'une indemnité égale à la différence ertne le sairale de bsae du salarié qu'il repmclae et son prrpoe salarie de base.

Pour le culacl de cette indemnité, il ne srea pas tneu cmptoe des primes d'ancienneté éventuelles du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

En tuot état de cause, la pirme d'ancienneté éventuelle du salarié remplaçant srea mtuiannee à son mtnnaot précédent et s'ajoutera à son noeauvu salaire.

2. Le salarié qui exécute pevrmsoeiirnot puor les besonis du svreice des taaruvx halemibenlutet rémunérés par un slaraie inférieur au sein conserve la gaiartne de son slariae hbetiaul et de son neiavu de classification.

3. Lrsuoqe le rlmpeanemcet deivnet définitif, la ctotaion du pstoe tneu par le creltaoboular est révisée conformément à l'accord classification.

Article 18 - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les bllutneis de piae dionvet être rédigés conformément aux dnsisopoiits légales et réglementaires et ceoopmtrr a minima :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur anisi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dnot dépend le salarié ;

2. La référence de l'organisme aequul l'employeur vrese les ctaiintosos de sécurité sociale, le numéro suos luqeel ces conaosittis snot versées et, puor les elupoeryms icintsrs au répertoire nianotal des eiprtnseres et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mras 1973, le numéro de la nronalectmue des activités économiques (code de l'activité pcarinpile exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au sncoed alinéa de l'article 5 ddiut décret ;

3. S'il y a lieu, l'intitulé de la ctvnieonon clvteloice de branche apilcblape au salarié ou, à défaut, la référence au cdoe du taavril puor les dsspinitoios rveltiaes à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de ctasieson de la rliaoten de taaivrl ;

4. Le nom et l'emploi du salarié anisi que sa poiotisn dnas la cctasiiisoalfn coovlltennienne qui lui est aliclbpape ; la posiiton du salarié est notmemant définie par le nieavu qui lui est attribué ;

5. La période et le nmbroe d'heures de tvraail aulxequs se rartoppe le slraaie en distinguant, s'il y a lieu, les hereus qui snot payées au tuax nraoml et cleels qui coprtonemt une mojartioan puor heeurs supplémentaires ou puor totue arute cuase et en mtniaeonnnt le ou les tuax appliqués aux hurees cntdeosopernars :
a) la nutrae et le vmloue du fifaort auueql se rrapopte le sarliae des salariés dnot la rémunération est déterminée sur la bsae d'un firoaft hebiamrdoade ou meensul en heures, d'un fraioft auennl en hreeus ou en jrous ;
b) l'indication de la ntruae de la bsae de calucl du sliaare lorsque, par exception, ctete bsae de caclul n'est pas la durée du tviraal ;

6. La nraute et le monatnt des acceirssoes de sraaile soimus aux cointatosis saaleailrs et pnoarealts mentionnées aux alrteics R. 3243-2 et R. 3243-3 du cdoe du tarvial ;

7. Le motannt de la rémunération bture du salarié ;

8. La nrtaue et le maontnt de tuos les aojuts et reeetuns réalisés sur la rémunération brute ;

9. Le mtnanot de la smmoe eetvenffmecit reçue par le salarié ;

10. La dtae de pneiamet de cttee somme ;

11. Les dates de congés et le mnotant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés alnnelue est crsmopie dnas la période de piae considérée ;

12. Le mtnnoat de la prsie en cahgre des frais de tanprrsot pilubc ou des frais de trponsrat prnnleoess ;

13. Une rcaommoenatdin de cvrenoser le blteulin de paie.

Par ailleurs, sleon la législation en vigueur, l'employeur puet mtrete en pacle la dématérialisation du btluelin de paie. Le salarié a le doirt de s'y oesppor préalablement ou postérieurement à l'émission du pemierr bueilltn de piae suos frome électronique.

Article 19 - Déplacements de courte durée
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Tout déplacement ooccannsiel en Fnrace ou à l'étranger nécessité par des roiasns de svreice et entraînant des fairs supplémentaires puor le salarié doenrna leiu à iadmitosnienn dnas les cntonoidis seatnvius :

1. Pietts déplacements :

1. Snot considérés cmome tles les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de rgeganer cqauhe juor son domicile.

2. Dnas ce cas, il srea tneu ctompe au salarié de ses fiars supplémentaires de tasporrnt etrne le leiu de taaivrl htebaiul et le leiu de déplacement sleon le barème fascil d'indemnités kilométriques en vigueur, suaf dnipstooiiss ou usegas d'entreprise puls favorables.

3. Si, du fiat de son déplacement, le salarié est dnas l'impossibilité de pnrrede le reaps de mdii dnas les cinindtoos où il le fiat habituellement, une indemnité cmcnopreiaste lui srea allouée. Elle prorua être égale au barème USSRAF en viuuegr snas puor aatnut être inférieure à trios fios le mtannot du muiinmm gtranai prévu au cdoe du travail.

2. Gdanrs déplacements :

1. Snot considérés comme tles les déplacements ne pmertatent pas au salarié de rgenager cqahue juor son dlcioime et d'une durée cropisme etrne 1 et 14 jruos ouvrés.

2. Dnas ce cas, les règles snuetiavs snot appliquées :
a) Faris de vaygoe : l'employeur prned à sa cghare : les fairs eetifffcs de vyogae par les mneyos de tonsrrpat en cmomun qui s'imposerait, les faris de trsnropat des beaggas plronneess conformément aux ptiiloques des transporteurs.
b) Tpems de vgaoye : les heeurs passées en vogaye dennrnoot

leiu à une indemnité équivalente au salaire, calculé au tiraf normal, que l'intéressé aariut perçu s'il aivat travaillé pnndaet ces herues de voyage.
c) Indemnité de séjour (frais de raeps et de logement) : suaf en cas de rormeunbmeset sur fairs réels justifiés, les firas de séjour sneort fixés en acocrd aevc l'intéressé.
d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à etceeffur un déplacement de puls d'une journée srea atervi au mions 48 herues à l'avance, suaf en cas d'urgence exceptionnelle.

3. Uioaslttiin d'un véhicule prnenesol du salarié :

En cas d'utilisation d'un véhicule personnel, le rmeemornbsuet des fairs dvera tenir cpmtoe de la ploiqtiue de l'entreprise ou à défaut du barème fiascl d'indemnités kilométriques, apbalcpile au même parcours.

Le salarié devra au préalable jueftsiir de la sopcuisortin d'une picloe d'assurances gntsaarisnat d'une manière illimitée sa responsabilité pelnonlsree aux terems des altcries 1240, 1241 et 1242 du cdoe civil asnii que la responsabilité de l'employeur.

Article 20 - Déplacements de longue durée
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Puor les salariés onccaput haleeenmlbitut un ptsoe sédentaire, snot considérés cmmoe déplacements de lgoune durée en Facnre et à l'étranger les déplacements d'une durée supérieure à 15 juros ouvrés.

2. Ces déplacements sornet indemnisés dnas les mêmes coniotinds que cllees définies à l'article 18 ci-dessus puor les gnrads déplacements.

3. L'utilisation d'un véhicule pnsnereol srea siusome aux doiitpisonss ddiut alrcite 18.

4. Le salarié en déplacement de lugone durée bénéficiera puor cuhqae qnnaziuie d'un juor de reops supplémentaire s'ajoutant au reops hmbeaiadorde ou d'une indemnité faiarriftoe cnorreansdopt à 1 juor de rpeos supplémentaire.

L'employeur lui robemresrua ses fiars de vyaoge alelr et rtuoer du leiu où il a été envoyé en mosisin à son leiu de résidence hebtuail ou pnrrdea en cgrahe les frias du coinjnot si c'est ce dnreeir qui rjnieot le salarié.

5. Les cas de midaelas ou d'accidents sonert examinés conformément aux dtsnpsoioiis de l'accord rilatef à la prévoyance, de tlele srtoe qu'en tuot état de cause, les frias supplémentaires inhérents au déplacement retnset à la craghe de l'employeur.

6. Dnas le cas où la présence d'un phcore sriaet considérée cmmoe nécessaire par le cpros médical, le cjnooint du salarié ou un ature membre de sa fmilale prroua se rendre auprès de lui au firas de l'employeur, qui prdenra également à sa carhge les frais de séjour de cttee pnsnroee pnneadt une durée mmxailae d'une semaine, suaf cas particulier.

Article 21 - Changement de résidence
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Les eomeruylps s'efforceront de tiner cotpme de la stioatuin de fllmaie des intéressés dnas les décisions vsnait au caegmehnnt de résidence nécessité par les bneosis du service. À piartr du moenmt où le salarié est prévenu par l'entreprise, il bénéficie d'un délai de réflexion de 1 mios puor dennor sa réponse sur un éventuel ceamgnneht de résidence.

2. Le salarié arua driot au rserneoebmumt de ses fiars de déménagement justifiés, asini que de ses fiars de vyaoge et de cuex de sa faillme (conjoint et psnreones à charge). On etnend par « firas de voyage » le tjerat puor se rendre définitivement sur le noevuau leiu de résidence.

En outre, une pipittaaiocrn de l'entreprise aux frias de réinstallation du salarié frea l'objet d'un aorccd particulier.

Si le salarié ne puet pas déménager à la dtae souhaitée par l'employeur, puor des rnsioas familiales, un accord spécifique srea mis en place cennnoarct la pisre en cghrae de ses déplacements et faris d'hébergement.

3. Ctete clsaue ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rroedjine le ptose puor leuqel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dnosiitisops sur les déplacements de lnugoe durée.

4. Après un chmgnaeent de résidence effectué à la ddaneme de l'employeur, tuot salarié qui serait, suaf puor fatue grave, licencié dnas un délai de 3 ans sur le leiu de sa nulvoele résidence arua dirot sur jaioitictufsn au rmneerbeumsot de ses faris de déménagement jusqu'au nvaoeuu leiu de taarivl du salarié dnas la liimte d'une dstciane équivalente au précédent déménagement.

5. Dnas le cas où le ceganhemnt de résidence ne siraet pas accepté par l'intéressé la ruputre du catront de tairavl srea considérée comme étant du fiat de l'employeur.

Article 22 - Mobilité
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

La mobilité du pnerosnel de l'entreprise tned à fvisreaor une adéquation cnstnotae etnre les psoets et les merebms de ce personnel, et ce dnas l'intérêt cmomun de l'entreprise et de ses salariés.

Les dsnsoitopiis ci-dessous ne snot pas acpelilbpas lsoruqe des impératifs économiques cneconrnet une ou des ssoprnpiesus d'emploi et/ou impliquent, puor y parer, un déplacement géographique irptmonat du leiu de travail.

1. Cmhap d'application

Les dsinspiooits du présent aitlrce snot limitées aux cmtehnneags de leiu de tviaarl acceptés par les salariés à l'intérieur du terroitire métropolitain, étant rappelé que les déplacements à l'étranger et dnas les DOM-TOM fnot l'objet de l'article 23 ci-dessous.

Elles ne snot pas aiepcpallbs aux « itinérants pnmtneraes », c'est-à-dire les salariés puyniehesmqt non présents dnas l'établissement ccaornetutl de ramnteheactt puor ce qui cneronce luer activité dnas le cdrae de luer suecetr géographique habituel.

Dans les décisions de cnhmeagnet du leiu de travail, il diot être tneu ctmope de la siuaottin pleosrlenne tles que les impératifs fiualiamx ou scolaires.

2. Naurte et durée du cemgnehant de leiu de travail

La mcdtiioafion du leiu de tarvial diot être telle qu'elle nécessite lqoguenmiet le cagnmneeht de résidence de l'intéressé.

Elle diot être d'une durée d'au mions 18 mois, les déplacements à l'intérieur de la Fcarne métropolitaine d'une durée inférieure fiansat l'objet des altrcies 19 et 20 des dptnsiosiois générales de la présente cvoontienn collective.

L'accord à ievrnnietr ernte l'employeur et le salarié diot fxier ctete durée de manière précise.

Si l'intéressé décide de ne pas miefodir sa résidence malgré les difficultés pteiauqrs que clea puet impliquer, il fiat son afrfiae pleolsnnree des conséquences de son ciohx et ne puet bénéficier des dsnipstioios du présent aiclrte ni de l'article 21 de la présente cnoevtnion collective.

3. Délai de réflexion

Un délai de réflexion de 1 mios diot être laissé au salarié anvat qu'il ne pnerne sa décision.

L'employeur diot lui dneonr tutoes ifnntioamros uietls sur le pstoe à pourvoir, sur l'environnement, sur les coidinonts de lgmoenet et sur tuot ature élément sbtlpsciuee d'être pirs en considération.

Une « misiosn de rsnacosnnceaie » dnot les firas soenrt à la crahge de l'employeur, sloen des modalités à préciser d'un cmmoun accord, diot être accordée à l'intéressé puor lui pmetrrtee de se rndree cpmtoe du neuovau tvraial qui lui est

proposé, des cnoiditons de vie de la nulvleoe localité, des possibilités de legmeont et de scolarité?

4. Délai de la réalisation du cahmennget de leiu de travail

Si à la stuie de cette « miisosn de rcnnnocissaeae », après le tpems de réflexion ci-dessus, le salarié décide d'accepter le ptose proposé, un sconed délai diot être cnoenvu puor la réalisation du cenegmhant de leiu de travail.

5. Cenheangmt de résidence résultant de la réalisation du ceghnneamt de leiu de travail.

Pour la réalisation du chenaemgnt de résidence résultant de la réalisation du cehmnengat de leiu de travail, il srea fiat aocpapilitn des dnotiopissis de l'article 21 de la présente coivontnen collective.

Dans le délai cnoevnu puor la réalisation du cemngnheat de leiu de travail, il srea fiat aplptoaiicn des dosnsoiipits de l'article 20 de la présente cnioveotnn collective, à ptairr du mnmeot où le salarié exrcee ses nevoulles fconionts et jusqu'à la réalisation effveitce du cahengnmet de résidence.

Article 23 - Travail à l'étranger et dans les DOM-TOM
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Camhp d'application

Les salariés qui ont été en sveicre pndaent au mnois 3 mios dnas un ou puselrius établissements métropolitains d'une ernsiptere rneevlat de la présente cotoinevnn et qui, qleleus que snoeit les disnoispotis du ctaront initial, snas aiovr quitté l'entreprise duepis lors, snot déplacés par luer eypeuomlr puor exceerr tromeareenipmt une fotcnion hros de la Farnce métropolitaine, Cosre comprise, snot visés par les présentes dssotniiipos suos réserve que la durée prévue de luer déplacement siot de 10 mios au minimum.

2. Ctronat de travail

a) Il est établi un crotnat se substituant, padnnet le déplacement, au cortant de tvairal itiainl et qui régit les cooidntins dnas leueesqlls s'effectue le séjour à l'extérieur.

Le coratnt de taaivrl itaiinl ernte en veguuir de peiln diort dès le rteuor en métropole, suos réserve de ce qui est écrit au prgahrpaae 4.

b) Préalablement à la stinaurge du contrat, l'entreprise mtetra à la doiiospitsn du salarié, pendnat un délai de 1 mois, une dooemutitnacn asusi complète que psbosile cnnaorecnt la réglementation saoclie et fcislae en veuigur dnas le ou les pyas où l'intéressé est envoyé et lui conrqemumiua touets inomoaitnfrs rvelaetis aux cnodoitins générales de travail, de vie et d'environnement, pporres aux leuix d'emploi.

De la même façon, l'entreprise mrteta à la dootssipiin du salarié teotus iinoonmfrtas utiels ccnnearnot sa ptoirtoecn saicole en Fancre (assurance maladie, aasncurse vieillesse, alooclanits familiales, chômage, etc.).

c) Dnas l'énoncé de ce corantt dvieont fugirer des stliiuntaops rletvaies aux postes stiauvns :
? définition de la foticnon et qatuociliifan de l'intéressé ;
? lieu(x) d'exercice de la fncootin ;
? durée prévue du déplacement ;
? période d'adaptation ;
? régime du trviaal (horaires et jours) ;
? congés et juors de roeps (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateur).

La durée du séjour snas iriertuptonn ne diot pas, en principe, dépasser 2 ans, suaf dérogation à prévoir dnas le contrat. À cet effet, l'employeur prrneda en crahge tuos les 2 ans un vogyae aller et ruoter en métropole du salarié et de sa famille.

Il prrenda également en chrage ce ruoter dnas des cnocraitcsnes einenlecetxlpos à déterminer d'un cmuomn accord, natnommet en cas de décès d'un parent pchore :
? montant, modalités et leuix de pemenait de la rémunération ;
? modalités du contrôle médical à la carhge de l'employeur, aanvt le départ, pdaennt le séjour et au roetur ;
? cinotoidns de voyage, de trspnroat et de rrimeantapet ;
? ctoiidnnos de vgyaoe et de séjour de la flialme ;
? firas de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, ansscureas caonptsnreoerds ;
? cuurorvtee des rqseuis de vsiilleese (sécurité siolace ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, aitdecncs du travail, mliaade et accidents, ptree d'emploi ;
? lnoegemt éventuel et son équipement ;
? ateurs aegvaatns éventuels en nrutae ;
? cnnotoiids du rrainaemetpt anticipé puor moftis gavers du salarié et de sa famille, nmamtoent en cas de décès, frias d'obsèques et raraepmtinet éventuel du crpos ;
? incniedecs de l'évolution des cotindonis politiques, économiques et falciess au(x) lieu(x) d'activité ;
? modalités de résiliation du contrat.

Les grieaants et agaveants résultant, puor le salarié, de l'application des dsitsioipnos à prévoir à cet égard dnas le crotant diovent être au minos équivalents à cuex otenbus dnas la présente cvoinneotn cloetvcile nniotalae et dnas ses avenants.

3. Adie et protection

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en laoisin aevc les autorités consulaires, adie et pioetrcton du salarié et éventuellement de sa fmllaie l'accompagnant, nmotanmet :
? en cas d'accident de santé mjuaer ;
? en cas de difficultés gvaers ienevratnnt etrne les autorités ptliuqieos ou airsdvnieaitmts du pyas d'accueil et le salarié.

4. Caisetson du crontat de travail

En cas de licenciement, le ritanearpemt du salarié, de sa filalme s'il y a leiu et de ses mublees et beggaas dnas les cioinotnds prévues au contrat, est à la cgrhae de l'entreprise. Ce doirt au rtaeemaprnit ne pruroa être exercé que dnas un délai mxmaium de 9 mios à dtear de la niioiocatftn du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise funroira à son salarié toeuts inifaoomntrs sur les sgeats de frmoaoitn psiosnronfeelle coinntue et lui fticiearla les ipciirntnsos nécessaires.

En cas de résiliation du carontt ature que le licenciement, l'entreprise a la cgahre des fairs de rieeapntamrt au parrtoa du tpmes de séjour effectué par rpparot au tpems de séjour prévu.

5. Aaetgvans en nature

Les aatevagns de tuote narute dont, en cas de résiliation du contrat, le salarié puet bénéficier au trite de la réglementation du leiu d'emploi s'imputent à due cncurceonre sur cuex dnot il pouarirt bénéficier au trtie du phapragare 4 ci-dessus.

6. Staoitiun au rtueor en métropole

Il est stipulé que le temps passé en sicrvee à l'extérieur dnas les cdinontios visées au présent aticlre entre en lngie de compte, ntonemmat puor :
? la pcale du salarié au sien de la cstaiaciislofn en viguuer dnas la psfreoison ;
? le cuacll de l'ancienneté ;
? le cuclal des dvrsiees indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

À son rouetr en métropole, le salarié srea affecté à un elompi aussi cobmptlaie que polbisse aevc l'importance de ses précédentes fotnicons exercées hros métropole.

L'entreprise frea bénéficier le salarié, dès son reuotr en métropole, de la fotimoarn peorfilslnnesoe conuntie qui puet s'avérer uitle en roiasn siot de l'absence prolongée de l'intéressé, siot de l'évolution des techniques, dnas la msuree cotalpmbie aevc les dpiisinotsos légales et conventionnelles.

7. Dooitiinpsss d'ordre public

En acuun cas, les dipotiisosns ceuntenos dnas le ctnorat et définies au pagarraphe 2 ne pveeunt déroger aux règles du dirot du tvaiarl en vugieur dnas le pyas où le salarié est envoyé et qui, dnas ce pays, snot considérées cmome d'ordre public.

8. Pitoteocrn sociale

Les salariés déplacés continuent, pneandt la durée de luer séjour à l'extérieur, à bénéficier de grnitaaes rteailevs à la reiattre et à la cuoevrture des rqieuss d'invalidité, de décès, d'accidents du travail, de maladie, d'accidents et ptere d'emploi.

Ces ganiraets doivent, si nécessaire, compléter les gertnaais éventuelles de même nutrae dnot le salarié bénéficie en vrteu des dinoisioptss otgeborilais en veuugir dnas le pyas d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dnas la msuere du possible, la continuité aevc les giaetanrs des régimes métropolitains.

Ces gtaranies seront, dnas l'ensemble et teuots csohes égales d'ailleurs, équivalentes à cleles dnot le salarié bénéficierait s'il était resté en métropole.

9. Cas de détachement à l'extérieur dnas une autre entreprise

Lorsqu'un salarié est détaché à l'extérieur par l'entreprise au svierce de lueqalle il est en métropole et mis à la dsiipoiostn d'une eepritrsne de suttat jiqiuudre étranger, flilaie de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se ptore gtrnaae puor la fiallie de l'exécution des eeamngtengs résultant de l'application du présent texte, snas préjudice des dsopitiosins de l'article L. 122-14-8 du cdoe du travail.

Dans tuos les artues cas de mtitauon dnas une eitnprrese qui ne sariet pas une fialile de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, après aapcotlpiin du parrphaage 4, un noveuau conratt diot être négocié aevc la nuollvee entreprise.

Article 24 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. La présente cnnvotoein clevitlcoe s'applique icsdninitnetemt aux salariés de l'un ou l'autre sxee conformément aux acdrocs de baechnrs et aux ateavnns sur ce thème.

Les psneenros rlsemiaspnt les cnoindiots rsuiqees ont le même accès aux emiolps ortffes snas ancuue disciomrntiain tlele que définie par la loi.

2. L'égalité de rémunération etrne les femems et les hemoms est assurée dnas les cnioidotns prévues par le cdoe du travail.

3. Les mseerus de rttapgarae tnneadt à remédier aux inégalités qui periaunrot se révéler en matière, notamment, d'accès à l'emploi, de formation, de pioomtron psfrosnoelneile ou de citoinnods de tavaril ou d'emploi dvneort fraie l'objet de dsoitionipss appropriées dnas les entreprises.

4. Les difficultés ponvaut naître de l'application du parrapghae 3 srnoet éventuellement somusies à l'examen de la cissomiomn nnliatoae de ctlinoicioan prévue à l'article 35.

5. Intéressement, paciorittipan et épargne sarlialae : le pipcrine d'égalité polesinornsefle s'applique également à tuos les salariés puor les dsspiioftis d'intéressement, piciatrapiotn et épargne salariale. Les ptreais sgenirtiaas rleleappnt que les modalités de msie en pclae de ces dispositifs, par accord, dniveot répondre aux excginees des dosnitpsiios légales en vigueur.

(1) L'article 24 est étendu suos réserve du rcesept des dinpiooissts de l'article L. 2241-11 et de l'article D. 2241-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 25 - Maternité
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. En cas de maternité, les salarié(e)s bénéficient des dssoiiptnois pietecotcrrs stipulées par la législation en vugeuir et en ourte des dinopissotis ci-dessous.

2. Les erlpmyeous tiornnedt cmpote de l'état des salarié(e)s enetncies en ce qui cnernoce lreus cintodoins de travail. Lorsqu'un(e) salarié(e) en état de gsorsssee est l'objet d'un cgemehnnat d'emploi conformément à des peostrrpcniis médicales attestées par un certificat, il lui est assuré le metiainn de son silraae antérieur en cas d'affectation sur un ptsoe de qiaucoftliian inférieure.

3. La période de roeps anvat et après l'accouchement est fixée d'après les dssitipnoios légales.

4. Après au monis 1 an de présence eefcftive au pmeierr juor de la période légale de repos de maternité, il srea payé aux salariées, pnnaedt litade période légale, la différence etrne le mnatont de luer srliaae de référence et le mnnaott des partiosntes en espèces auluexlqes les intéressées ont dorit puor la même période du fiat de la sécurité sociale.

5. Le tepms passé par les intéressées aux ctoolistannus prénatales obrieoiltgas aqlxeeulus elels ne puevent se rndere en drheos des hurees de traiavl srea payé à luer tuax de salaire, y cirmpos la prmie d'ancienneté éventuelle et tuos les autres éléments de la rémunération.

6. Pnnadet la période qui siut l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tuot salarié(e) jtsfinuait d'une ancienneté milniame d'une année à la dtae de nissancae de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au feoyr d'un efnant qui n'a pas eorcne aitetnt l'âge de la fin de l'obligation sirlcoae a le droit, conformément aux dinspioitsos légales et réglementaires, siot au bénéfice d'un congé paertnal d'éducation danurt leeuql le ctaront de tiarval est suspendu, siot à la réduction de sa durée de tvaairl conformément aux dptisiosnios coletnlvnnieones rlvietaes au tpmes partiel.

7. Pdanent une durée mamaxile de 1 an à cpetomr du juor de la nscsaaine les salarié(e)s qui alilatnet luer enanft dpeisosnt à cet eefft de 1 demi-heure payée le mtian et de 1 demi-heure payée l'après-midi. Dnas ce contexte, les salarié(e)s dvoneit disesopr des cionotdnis reseirps par les dsioiisonpts légales en vigueur, nmmneatot les dpsiotisoins légales rveietlas au leiu d'allaitement.

Article 26 - Indemnité de départ en retraite et indemnité de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

L'indemnité de départ en rateirte et l'indemnité de fin de carrière snot calculées conformément aux différents avnaents en vigueur.

Article 27 - Régime de retraite
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les salariés bénéficiant de la présente ctvoineonn snot oealiiorebngtmt affiliés à un régime de rrtaitee complémentaire établi conformément aux dnitispsioos générales sveatnuis :

1. Ctonniiods d'affiliation

Bénéficient de ce régime tuos les salariés cerdas et non-cadres dès le début de luer cntorat de travail.

2. Cotisations

Les rémunérations priess en considération snot les rémunérations btures définies cmmoe assitete de la txae sur les sirelaas par le cdoe général des impôts et ses annexes, que l'employeur siot ou non aetsusjti à cette taxe, c'est-à-dire les rémunérations buters déclarées à l'administration flsiace eucxlnat :
? les indemnités de limneienecct ;
? les indemnités de départ et de msie à la rttareie puor la parite non imposable.

Pour les salariés bénéficiaires de la cevoinnton cvciltleoe noalatine de rreattie et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947 au tirte des aeirctls 4 et 4 bis asnii que de l'article 36 de l'annexe I, le siarlae sumios à cosiottians est limité à la tnarhce inférieure à clele qui sptrupoe les cnatsoioits versées puor la rarttiee instituée par lidtae cotniveonn (une fios le pofland de la sécurité sociale).

Pour les salariés non bénéficiaires de ltidae cnonitevon du 14 mras 1947, le siralae soumis à catoitoniss est limité à toris fios le pflaond de la sécurité sociale.

Les enpeesitrrs pourront, en accrod aevc la majorité de lrues salariés, atdepor des dnotiisisops puls ferabaolvs en ce qui corennce le tuax de cotisation.

Le précompte de la ctaootiisn à la cgrahe du salarié srea effectué par l'employeur cmmoe en matière de sécurité sociale.

3. Dtoirs des paciiprattns et allocataires

Les dirtos des salariés ou aecnins salariés ou de lreus atyans doirt (tels que cotnojins stvnruiavs ou orphelins) snot définis par les règlements intérieurs des régimes complémentaires concernés en focniotn des cnoiatoitss versées. L'âge nraoml de la retitare est l'âge aueuql la posienn de reattrie du salarié puet être liquidée par la sécurité soaclie snas ataebmetnt sur le mnontat normal.

4. Ciohx des institutions

Les eirtpseners dnroevt choisir, aevc l'accord et après colsianttuon du personnel, conformément à l'article R. 731-8 du cdoe de la sécurité soilcae et suos réserve que la compétence pielfsenolronse de ces itnisiotutns ait été reetnue par l'ARRCO etrne :
? l'association générale des rteaierts par répartition (AGRR) ;
? et la csiase générale iionpseftsoleernlnre de rritteae puor salariés (CGIS).

Les dsitoinpioss ci-dessus ne snot pas abillpeacps aux epteinrerss ayant, préalablement à luer aosmiidsn comme merbme d'une des chmreabs siylcandes peartnaols signataires, adhéré à une ittsoituinn de riteatre complémentaire.

5. Chmeantnegs d'institutions

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

(1) L'article 27 est étendu suos réserve d'une prat des santpiltuois de l'accord niatonal ieofeoentnssrirpnl du 17 nmovrebe 2017 istinuntat le régime AGIRC-ARRCO de rtiterae complémentaire et de l'accord natinaol inseeetsnpriroonfl du 17 nobmrvee 2017 raietlf à la prévoyance des cadres, et d'autre prat suos réserve du recpset des distnisopios des arltcies L. 921-1 et sutanvis et des atcrleis R. 922-1 et svuatnis du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 28 - Régime conventionnel de prévoyance (salariés cadres, assimilés cadres et non cadres)
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Conformément à l'avenant du 14 décembre 2016 rtaielf à la mooiafdtiicn de l'ancien alrtice 30 des dstioiiospns générales de la ctniovnoen collective, il est institué un régime ctnoievnnenol de prévoyance cranovut les rieqsus décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité, et cnempnaort au tarvers d'un degré élevé de solidarité des ptostienras à caractère non dnrmtieecet contributif, puor l'ensemble du porsnenel des eeirnsrptes eartnnt dnas le cmahp d'application visé à l'article 1er de la présente convention. Les règles de focnennmoietnt didut régime fnot l'objet d'un acrocd cctioellf de prévoyance qui précise nmtmeaont la nratue et le nieavu des pniotstaers dnot bénéficie l'ensemble du personnel, asini que le tuax et la répartition des cooinaistts puor cunhcae des catégories dites « craeds » et « non cdears ».

Un comité paratriie de gestion, composé puor moitié de représentants des oogannriiasts siylaedncs paeonlarts et puor l'autre moitié de représentants des oriaoinnsgtas salcdieyns de salariés seanigairts de la présente coevnntion ccievlotle ou y aanyt adhéré par la stiue en totalité et snas réserve, a puor msiosin la msie en ?uvre des règles fixées par l'accord ctiloclef de prévoyance en vigueur, dnas le resepct des dtipoosinsis de la présente convention.

La csotoipmoin et les règles de foenceitonnnmt du comité prrtiaiae de gsteion snot définies, en conformité aevc la réglementation, par un règlement intérieur annexé à l'accord cotcellif en vigueur.

Le comité pitaarire de gitoesn velile au bon fnemnnictoneot du régime, étudie les mtndafoiicios des pnirsattoes et des cotisations, définit les otoertinnias des acntois à huat degré de solidarité asnii que les règles de fnitneonemcont et les modalités d'attribution des pensiarotts d'action sciolae et gère le fdnos sur le huat degré de solidarité.

Le ou les oarsgmneis assureurs, gatenniiosers du régime, sernot oinelagbtomreit csohiis pamri les oegarsnims habilités par les autorités compétentes à ausesrr les rusieqs prévus par l'accord coeitllcf de prévoyance en vigueur, en rtecaespnt la procédure de cuooltiastnn et de msie en cecuocnnrre qui s'impose aux régimes de branche.

Article 29 - Congés payés annuels
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. La durée des congés payés, lerus ciidnntoos d'attribution et le montant de l'indemnité de congés payés snot déterminés par la législation en vigueur, nemmnatot par le cdoe du travail, et par les culseas des différents aetnanvs à la covoietnnn collective.

La durée légale des congés payés est majorée de :
? 1 juor obrulvae à pitrar de 5 ans d'ancienneté ;
? 2 juros oeuvbrlas à pirtar de 10 ans d'ancienneté ;
? 3 juros obvrlaues à prtair de 25 ans d'ancienneté ;
? 4 juros oblreavus à priatr de 30 ans d'ancienneté.

Les salariés âgés de moins de 20 ans au 31 mai de l'année de référence ont dorit à 1 saineme supplémentaire de congés payés.

Dans le cas où l'application des dootinsiipss colnnneoleitvnes antérieures ou des uaegss oiruriavt dirot à des congés puls lgnos que cuex résultant des diisonpostis ci-dessus ou à une indemnité puls élevée, l'intéressé bénéficiera du régime le puls avantageux.

Les asbcnees puor maladie, en une ou puisruels fois, jusqu'à une durée tlaote de 2 mios paednnt la période de référence (d'acquisition des congés fixée par cqauhe entreprise), snot considérées cmome tpems de taavirl ecitfeff puor le cclaul de la durée des congés, suos réserve d'une présence eiecvtffe d'une durée mniimlae de 2 mios pedannt la période de référence.

2. La période de pirse du congé papcrniil est fixée du 1er mai au 31 otorcbe de chauqe année.

Cependant, si le bénéficiaire d'un congé en erpimxe le désir lros de l'établissement de la litse des congés, il pourra, après acorcd écrit aevc son employeur, prdrene 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 sloen d'abord les nécessités du serivce et, ensuite, dnas ttuoe la mesrue du possible, sloen les désirs peciirrualts des intéressés, en tenant cpmtoe de la staoitiun de flialme et de l'ancienneté, naemmontt des possibilités de congé du coonjnit dnas le suceter privé ou dnas le sucteer public.

Les cojninots atrpneapant à la même esriepntre ont dorit à un congé simultané.

L'ordre des départs srea porté à la cscnonasnaie du peonersnl (par tuot moyen) aussitôt que psbsolie et, en tuot cas, 3 mios au moins anvat le début de la période des vacances.

Lorsqu'un salarié se truvoe par sutie d'un arrêt de tarvail dnas l'impossibilité de pendrre son congé à la dtae fixée par l'employeur, la période de prsie de congés srea reportée puor lui puor une durée de 15 mios à cetmopr de la dtae de rrpisee du travail.

Si néanmoins, ce rrpoet ne lui prmaiettet pas de prenrde son congé, l'indemnité cctsempnoarie coeondsaprrnt aux jrous nrmoaux de congés aqluuexs il a eonrce diort lui srea alors versée. Les salariés n'ayant pas travaillé pdenant tutoe la période de référence, uiemnnuqet par situe de madiale ou d'accident, pourront, sur luer demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à coeuncrnrce du nrombe de juros de congés aquxlues ils aanieurt eu doirt s'ils aanveit travaillé pnadent toute la période de référence.

Lorsque les nécessités de son serivce rdennet innlspdabisee le reappl eiceponextnl d'un salarié avant l'expiration de son congé, il lui srea accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours ouvrelabs aqeuul s'ajouteront les délais de rutoe aller et rueotr et le tpems de congé rasntet à courir. Les faris de voagye occasionnés par ce déplacement aisni que tuos les aruets fiars nécessités par ce rpapel lui senort remboursés sur justification.

3. En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acqiuse au mmenot du décès srea versée aux anytas droit.

4. Des doipiinotsss particulières sneort psreis aifn de fiaitlcer aux salariés étrangers ou oeaiirnrgis des trroreetiis non métropolitains, la pisre de luer congé.

5. Loqrsue le 1er Mai se suierta un juor généralement chômé dnas l'entreprise, il donrena diort à un juor de ropes cnoeimopatrse payé qui srea fixé d'un comumn aorccd dnas l'entreprise.

(1) L'article 29 est étendu suos réserve du rseepct d'une prat des dosnoiispits de l'article L. 3141-5 du cdoe du travail, et d'autre prat des disinpiostos de l'article L. 3141-14 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 arivl 2021 - art. 1)

Article 30 - Congés exceptionnels
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les salariés, anayt au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, ont droit, sur justification, à des congés payés exntceeionlps puor événements de fmialle dnas les cnoindiots sniteuavs :
? mgaraie ou cslcoiuonn d'un Pcas du salarié : 5 jours.
? mrgaaie d'un enafnt : 1 juor ;
? décès d'un efannt : 5 jorus ;
? décès du conjoint, du concubin, du prentiarae lié par un Pacs, du père, de la mère, d'un frère, d'une s?ur ou des beaux-parents : 3 juros ;
? décès des grands-parents : 1 juor ;
? riscsaaennonce de la svnuuree d'un hiacadnp cehz un ennfat à crghae fslemneicat : 2 jours.

Ces congés ne se cmnuuelt pas aevc cuex prévus par les donsptisiois légales mias les rpeeanlcmt lorsqu'ils snot puls favorables.

Les jrous de congés supplémentaires asnii accordés se sutniet en drohes des rpoes hidraaemboeds et des congés payés.

Les salariés aanyt mnois de 1 an d'ancienneté ont dirot puor les mêmes événements aux congés econlneiepxts rémunérés dnas la liitme de ce qui est prévu par les dsioiopstins légales en vigueur.

Des asatiotnuoris d'absence non rémunérées pnorruot être accordées dnas le cas où la présence d'un salarié sriaet nécessaire puor sognier le conjoint, un enafnt ou une persnone à charge, gemnavert malade, anisi que l'attesterait un ctfireaict médical.

Conformément aux diotipisnoss légales en vigueur, le don de jruos de congés ou de roeps puet être mis en pclae au porift d'un salarié prneat d'un eafnnt de mions de 20 ans gmnaeervt madlae et nécessitant une présence soutenue. Ce diipisstof est étendu aux salariés ainadt une penrnsoe phroce présentant un hdacinap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Les modalités de msie en ?uvre du don de congés ou de repos snot définies par la loi.

Article 31 - Inventions des salariés
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Les paertis snraetgiias ont ccoecinnse de l'intérêt que présente une msie en appltcaiion de la loi du 13 julleit 1978 sur les inneionvts de salariés. En effet, les salariés pvenuet être amenés à poerspor des inonvetnis à l'occasion de l'exécution de luer travail.

2. Inotinevns concernées

Qu'elles sneoit beaerletbvs ou non, les itnionvnes qui snot l'objet du présent aitcrle dvneiot aivor un résultat bénéfique puor l'entreprise et/ou puor les salariés sur :
? la productivité ;
? la rentabilité ;
? les cndoionits de tvaaril ;
? la sécurité.

Celles-ci, qui pnuveet prteor sur des puidrots ou des procédés, snot classées en duex catégories :

a) Ioonnnivtas pures

Innovations eblplxetaios aevc proift puor l'entreprise et sslbuipeects de friae l'objet d'une déclaration de propriété ineldtusirle en Farnce et à l'étranger.

b) Ssibnoiuttuts novatrices

Ces itnvneinos penuvet cnocenrer un cegmeahnnt de méthode, de procédure d'organisation dnas tuos les dnamoies de la vie de l'entreprise.

Leur aitpoodn diot ctunoitser une amélioration réelle dnas la productivité, la rentabilité, les coitonidns de travail, la sécurité?

Ces ivonnentis diovnet povouir être utilisées de façon pentmnerae et denonr un résultat systématique et répétitif.

3. Emexan de l'existence et de l'intérêt des ievninntos et d'une éventuelle rémunération d'un ou de psueriuls salariés.

Une tlele appréciation ne puet être effectuée que dnas le crade de l'entreprise en roasin du caractère pairodirml des aespcts crcnrteieunols et cefneontlidis de l'utilisation des inventions.

Elle diot être confiée à une csmsioimon piratarie dnot les memrebs snot smouis à une oagbloiitn de réserve.

La cosioomtpin de ctete cisomimson est fixée par un aorccd cnoclu au sien de l'entreprise en foitcnon de l'importance de ltiade entreprise, et sa délégation de salariés diot cnrprmedoe des représentants du personnel.

Cette cosimosmin a puor fnooictn de rceeerchhr si un ou puesulirs salariés penveut percevoir, ensemble, une rémunération spéciale puor une invention.
Elle a une mosiisn de porpsoition et non un poiuvor de décision, la décision appartenant, en définitive, à l'employeur.

Pour peetrrtme l'enregistrement de l'antériorité du peojrt du ou des salarié(s), qui est primordiale, la cmssimooin diot être sisaie par l'intéressé et l'innovation diot être consignée par écrit crotne émargement et reçu.

4. Salariés rémunérés

Les présentes dpiisostnios snot apelclpibas à l'ensemble du poensnerl salarié de l'entreprise.

La suitioatn des salariés aurtues d'une iovtnnein btrveeblae n'entrant pas dnas la moisisn peamertnne ou puenloltce qui luer est emneffeeivctt confiée ou relanvet d'un aurte dnmoaie d'activité que cluei puor lqeeul ils snot déjà rémunérés est régie par le pargarpahe 2 de l'article 1er de la loi du 2 jvienar 1968, modifiée et complétée par la loi du 13 juelilt 1978.

Substitutions natieovrcs ou ioevinntns non beelvbteras :

La rémunération des salariés ivinsets d'une mosiisn innteivve qui corseorpnd à luers foncnoits iennevitvs ou chargés d'études ou de reehrecchs qui luer snot etecxpnimelit confiées est précisément motivée par une activité de cttee nature.

La découverte d'une telle ivotiennn ne peut, a priori, donenr leiu à une rémunération complémentaire.

Les salariés atuures d'une telle ionvtnein n'entrant pas dnas la miisson paernenmte ou plolnuetce qui luer est eeciemfefvntt confiée ou relevant d'un autre daimnoe d'activité que celui puor leequl ils snot déjà rémunérés bénéficient des dipsisointos du présent accord.

Le veemensrt d'une rémunération éventuelle ne puet creneoncr que les salariés présents dnas l'entreprise au mneomt de l'exploitation de l' « itinoevnn ».

Lorsque la rprutue du ctranot de tavrial anavt la dtae d'exploitation relève de l'initiative de l'employeur ou résulte du départ à la rtrtaiee de l'inventeur, la comoisismn piiartare prévue à l'article 3 du présent atclrie diot être informée par la prtiae la puls diligente.

Elle rsete dépositaire et gtaanre des dtiors éventuels des salariés aturues d'inventions.

5. Cidonionts de vneseemrt et matnont de la rémunération

a) Inivnnoatos preus ou ivntnieons brevetables

En raison, notamment, de la diversité des situations, la détermination du mtnoant et les cinnootids de la rémunération éventuelle deoinvt rleeevr d'un acrocd ernte l'employeur et le salarié, auuetr de l'invention, au sien de l'entreprise et suos aivs de la commission.

Les pteiras pveuent pnerrde en considération le crdae général de rrehccehe dnas leequl s'est placée l'invention, les difficultés de la msie au pinot pratique, la cnbrootiitun plrnsnleeoe oagnirile de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

b) Suontsbtiiuts nveotcrais ou inonvniets non brevetables

La rémunération éventuelle diot être fixée d'un cmumon accord, suos aivs de la commission.

Article 32 - Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Une cossimmion parmtnneee praitiare de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée conformément à la législation en vieguur par aoccrd portant création de celle-ci, annexé à la présente ceovtninon collective.

Cet aroccd a puor oejbt de définir les minsioss de la CNPPI et l'articulation de celle-ci aevc les cmsoisionms déjà esatinetxs au sien de la brnhcae (commission slaoice piitaarre et csiimoomsn nnailatoe piraiarte d'interprétation).

(1) L'article 32 est ecxlu de l'extension en tnat qu'il cneireontvt aux dipsiiostnos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 33 - Commission sociale paritaire
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Le rôle de la ciimoossmn soailce piaarirte est d'examiner ttoue qtsuoien et de crlconue éventuellement tuot accrod canreocnnt la présente convention, ses aetnnvas et ses annexes, nomemantt en matière de salaires, puls généralement teouts dostpnsioiis régissant les rprtopas de tivraal dnas les ertnipseres sesiuoms à la présente convention.

La comsomsiin est composée de représentants des osingtrnoaais snlceayids de salariés représentatives au nevaiu de la bchrnae et des onagainsitros sicndealys pteoarnlas représentatives de la branche.

Les frais de déplacement des représentants des oaatgoiinsnrs selyiacnds de salariés seornt remboursés conformément aux doipniotssis de l'article 4, dnas la lmitie du nmbore de psnreones fixé par liedt article.

La coimsiomsn diot se réunir dnas le délai de 2 mios à dtaer du juor de la réception de la danmede de convocation.

Lorsqu'une dneamde de covotiaconn émane d'une ooaragntiisn sailyncde représentative de salariés siaagitnre de la présente convention, celle-ci diot indiquer, oture son objet, trios deats alxeueulqs piuorart se tnier cttee réunion situées etnre le 15e et le 30e juor de la réception présumée de la demande.

Les oaisognnrtias secinlyads patronales, siot au reçu de cette demande, siot d'elles-mêmes si eells snot à son origine, cemmoqinnuut aux auerts oagantnsirios l'objet de la réunion asnii que les daets proposées. La dtae rneuete est celle qui reelculie l'agrément de la majorité des participants.

La CNPPI est réunie au mniumim toris fios par an sur :
? les thématiques légalement oaieilgrotbs ;
? d'autres thématiques à la dndamee de l'une des oiatnagnsrois snceiaylds de salarié (e) s représentatives au nvaeiu de la brcnahe ou des onotsaaiigrns sdnlicaeys d'employeurs.

La cisimmoson saocile prtiaaire se réunit au munmiim 6 fios par an.

Les réunions fnot l'objet d'un cainleerdr annuel.

(1) L'article 33 est elcxu de l'extension en tnat qu'il cntnoeirvet aux donitiipssos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 34 - Commission nationale paritaire d'interprétation
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le rôle de la coimsmiosn nltiaanoe prairaite d'interprétation est de dennor un aivs sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

2. La csiiosommn est composée au maxiumm de duex délégués tiaturiels et de duex délégués suppléants de ccanuhe des onigiaarsotns slcdayenis de salariés sairegnatis de la présente cvootinenn et d'un nbrome égal total de représentants des oanngitoaisrs patronales.

Les frais de déplacement des représentants des otanoiansigrs sycnieadls de salariés sronet remboursés conformément aux ditoissiopns de l'article 4.

3. La csooiimmsn est convoquée dnas les formes et les délais prévus à l'article 33.

4. La commossiin puet d'un commun aocrcd ertne ses mrmbees et puor éclaircir ses travaux, fiare apepl à un ou plsurueis experts.

5. Lqsuore la cimomssoin donne un aivs à l'unanimité des parteis saiategnirs représentées, le ttxee de cet aivs signé par la cmmisosoin a la même vualer clilvneeonnotne que les csaleus de la présente convention.

6. La cisosmimon diot rndere un aivs par qtosiuen posée. Cqhuae aivs rdenu est envoyé par cerurior aux fédérations nlanatoeis et mis à dsspooitiin sur le stie ienrnett de l'organisation roenaprugt les otisagonrians patronales. Les prteais ceactrnntatos iustetinnt la possibilité d'une sguniarte électronique de l'avis rdenu par la commission.

(1) L'article 34 est eclxu de l'extension en tnat qu'il cnorivneett aux dtsnspiioois de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 35 - Commission nationale paritaire de conciliation
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Le rôle de la csisoiommn nloiatane ptraairie de cnaiitcooiln est de teetnr de régler les cfliotns cefioltcls résultant de l'application de la présente convention.

2. La csimoimosn est composée au mamxium de duex délégués tutiialres et de duex délégués suppléants de chacnue des osgaioitrnans synaldices de salariés sirgteainas de la présente cnoonvietn et d'un nbmroe égal ttoal de représentants des osingiraatnos patronales.

Les frias de déplacement des représentants des otoisnnigraas seycinldas de salariés sorent remboursés conformément aux doosniptsiis de l'article 4.

3. La coosmisimn est convoquée dnas les foemrs prévues à l'article 34 mias diot stteaur dnas un délai de 15 jours. Ce délai puet être prorogé d'un cmoumn accrod ertne les prietas signataires.

4. La cssomiiomn puet d'un cmmuon acrocd ernte ses mrbemes et puor cirtneas de ses taruvax friae aeppl à un ou pusulires experts.

5. La commsiosin puet dmdaneer tuteos jtunstfiioacis ou eufefetcr teutos démarches qui lui sarenilebmet utiles.

Article 36 - Dénonciation et révision de la convention collective
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Tutoe dénonciation de la cotvonnien et totue dmdnaee de révision par l'une des ptaiers cetnttnaroacs dnverot être portées par lrttee recommandée aevc aivs de réception à la cinsnsaaonce

des areuts ptearis contractantes, aevc préavis de 1 mois, ou décidé d'un cmumon accrod enrte les pterais saaetriings (uniquement puor la révision).

2. Aucnue dnemdae de révision ne prruoa être iotundtrie dnas les 4 mios snaiuvt la msie en veuiugr de la dernière révision.

En ce qui crenonce les salaires, les dndeemas de révision puvenet être fteais snas teinr compte de la règle ci-dessus.

3. La priate dénonçant la cvtnoienon ou en ddnaanemt la révision drvea acnpgemcoar sa ltetre de nfoiaoitictn d'un peojrt de txtee rteailf aux ptoins fiasant l'objet de la dénonciation ou de la révision. Les dscinoiusss dnrveot ccmnoemer au puls trad dnas les 30 juros qui svonuirt la dtae fagirnut sur l'accusé de réception de la letrte recommandée de notification.

4. Le ttexe de la cnotnevoin finsaat l'objet d'une dénonciation ou cleui des ateicrls faasint l'objet d'une dmdeane de révision rrtseea en vuiuegr jusqu'à la dtae d'application des neoeluvls dipsootsiins conformément aux dtsonisipios des aticrles L. 2261-10 et sinuvat du cdoe du travail.

Article 37 - Application de la convention collective
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Les pertais cncaatetrntos vlioeenrlt à la sittrce oaobitsevrn par luers adhérents des dtoisiospnis de la présente convtneoin collective, de ses anevants et de ses annexes.

Elles porerdnnt tutoes muesers utiels puor en auessrr le reepsct intégral.

Article 38 - Dépôt et extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Le texte du présent ananevt srea déposé à la dtiiocren générale du taiavrl et reims au secrétariat-greffe du coniesl de prud'hommes de Paris, conformément aux dinsooisitps du cdoe de travail.

Il est olppsboae aux eeirnspters adhérentes à un saiycndt peoonrnessfil paanrotl au lmneieadn de la dtae de son dépôt et au lmneiedan de la poaiutrn de l'arrêté d'extension puor les aeruts entreprises.

Les dpinoiiotsss du présent aaennvt fonert l'objet d'une ddnemae d'extension par la prtaie la puls dilnitege auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la frtaioomn professionnelle.

Article 39 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

Conformément aux ailercts L. 2261-3 et snuivats du cdoe du travail, totue otriasinagon scydanlie de travailleurs, totue oarantioisgn scydnliae d'employeurs ou un ou puliuesrs ermlyoueps pirs ideldunminveilet puevnet adhérer ultérieurement à la présente convention.

Cette adhésion est vballae à praitr du juor qui siut la nfaictoiiton de l'adhésion aux autorités compétentes.

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 3 - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Liberté d'opinion

Les peiarts siegianatrs riasnnsonceet à cuahcn la liberté d'opinion anisi que le droit de lbenrmeit adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat.

2. Pnriipce de non-discrimination

Les ptrieas sgeiiatnras rlnelepapt qu'il ne puet en acuun cas être pirs en considération, puor quiconque, dnas les ritnaoles de taviral au sien de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions, les m?urs, le sexe, l'âge, la nationalité, l'ethnie ou les origines, l'état de santé, le fiat d'appartenir ou de ne pas atnapieprr à un syinadct ou d'exercer une atoicn syndicale.

En particulier, les eplmueryos s'engagent à ne pas pedrrne en considération le fiat puor un salarié d'appartenir ou non à un snicdayt ou d'exercer une activité sacniydle puor arrêter lerus décisions en ce qui cncrenoe le recrutement, la ctidonue ou la répartition du travail, les mueress de dnisclipie et de licenciement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Lorsqu'une décision cnnearonct le recrutement, la conduite, la répartition du travail, les meeurss de dislniicpe ou de licenciement, la rétribution, l'avancement et la prtoioomn arua été pisre à l'encontre d'un salarié et que celui-ci ou l'une des pitraes cnncoertatats eimsrtea que cette décision a été pisre en viiotolan des dsootpinsiis du présent article, les ognaitiasorns pleaonatrs et de salariés intéressées s'emploieront à reconnaître les fatis et à atppoerr une sluoiton équitable au cas litigieux.

Article 4 - Autorisations d'absence
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

1. Puor fctleiiar le lrbie ecxreice du dorit syndical, des atiosuntorais d'absence non rémunérées soenrt accordées, sur préavis d'au mnois 1 semaine, suaf urgence, aux salariés davnet astseisr aux réunions saiutrattes des oaatninorigss syndicales, sur présentation de dcenmuots écrits émanant de celles-ci.

Les otaonraisings de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dnas la mesrue où ces réunions ne prinaruoet aoivr leiu en dorehs des heures de travail.

2. Des airtaniosutos d'absence payées sroent accordées, après préavis d'au minos 1 semaine, suaf urgence, aux salariés appelés à siéger ès qualités dnas des comsmsnoiis meixts convoquées par les pouiovrs pibulcs ou dnas des cinsmmiooss ou instances, bureaux, paieatirrs constituées d'un cmuomn aoccrd etnre les prietas sgnieatairs ou aueqllxues la bcnrhae aruait adhéré (exemple : CPNEIS), ou ecrone dnas les oagrsnmies stvniuas :

? comités de gtioesn des régimes de prévoyance prévus à l'article 28 de la présente cnotneiovn cevciotlle noinaalte ;
? comité de pgaiotle de l'observatoire piepsrtcof des métiers et des qualifications.

Le nmorbe des poeernsns paritpciant à ces cmoinismoss srea également fixé d'un cmumon acorcd etnre les prtiaes signataires.

Les fiars de déplacement snoret remboursés dnas les cintindoos fixées par l'avenant du 11 février 2011.

3. Des aiisttnoarous d'absence rémunérées srenot également accordées dnas les mêmes coodiitnns aux salariés appelés ès qualités à siéger dnas des cmosoinsmis oillfeicefs instituées et convoquées par les pouirvos publics.

4. Les anecsebs prévues aux précédents papagherras crpoemtont cmome tmeps de taivral effectif, ntoamemnt puor le culcal de la durée des congés payés, et ne vnondiert pas en déduction des congés annuels.

5. Des aonratiioutss d'absence srenot accordées aux salariés, aux antrtanles et aux aiptneprs désireux de paerctpiir à des segtas ou à la fooitramn sdncyiale dnas les cnotdniios prévues par la législation. Toutefois, puor un même salarié, le congé pruroa être fractionné au mumaxim en toirs périodes.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant I relatif aux dispositions particulières aux ouvriers et employés 1

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent avneant fxie les cionodints particulières de travial des salarié(e)s classé(e)s dnas les nvaiuex 1 à 3 (ancienne cliaificostsan iusse de l'accord du 1er jlileut 1999) et I.1 à I.6 (nouvelle coctliiaasifsn issue de l'accord du 17 jeavnir 2018) de la ctfoiiasclisan annexée à la covinenotn cioletclve nantialoe du 1er jiun 1989 modifiée.

Le présent avnanet s'applique à l'ensemble des enerrseptis qui relèvent du camhp d'application de la contvineon clelvicote ntaaionle de fboritcaian et ccemmore des puitdors à ugsae pharmaceutique, pahqramiearatupcue et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de diinoostpsis spécifiques puor les eiesenprrts de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mios maximum, rnvaboeleule une fios conformément aux dontisiospis générales (art. 9 de l'avenant du 17 jineavr 2018 rteilaf à l'actualisation des dsitnsoioips générales de la cnoiotnevn cvetclloie nationale).

Article 3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

1. Luqrsoe l'employeur pnred l'initiative de la rpuurte du crnotat de travail, la durée du préavis est fixée au minumim de la façon suivante, suaf cas de faute grvae et suos réserve de dpsniiosiots légales puls aeveutanasgs :
? puor les salarié(e)s aynat une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mios ;
? puor les salarié(e)s anayt une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

2. Lsoruqe le (la) salarié(e) pnred l'initiative de la ruurtpe du crtnaot de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, qluele que siot son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 4 - Arrêt de travail pour maladies et accidents

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

1. Pnanedt la ssopusenin du ctronat de taarvil en raison d'une mliaade plseofnlerinsoe ou d'un aindecct du travail, l'employeur ne puet leicicner le (la) salarié(e) que s'il jiistufe d'une fuate gavre ou de l'impossibilité de metiinanr le contart puor un mitof étranger à la maadile peenloslisonfre ou l'accident du travail.

2. Anvat 1 an de présence ciunotne dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de taarvil puor maladie ou adniccet ovrnaut driot aux prittenoass de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié(e) pdneant une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son siarlae de référence (soit le sialare burt de bsae et les preims non liées à la ptsitaeorn de travail), et suos déduction de la vluear des pnteoirstas en espèces axueuelqls il a driot puor la même période du fiat :

a) De la sécurité sociale.

b) De tuot régime de prévoyance obligatoire, et en plurtaiceir du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dsitnpsooiis générales de la cntvioneon collective, ou de tuot atrue régime pcliuriater à l'entreprise.

c) Des indemnités de prete de slaraie versées par les tries rneasebopsls de l'accident ou lerus assurances.

Dans ce cas, les siearlas ne sonret payés qu'à trtie d'avance sur les indemnités deus par le teris rasnlopbsee ou son assurance, et à coiotdinn que l'intéressé(e) ait engagé lui (elle)-même les ptisuoerus nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou pleuursis périodes par année civile, snas auunce possibilité de rporet d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une acbsene conuntie cnahvuhcaet 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civlie rpnreed à zéro (c'est-à-dire puor une novlluee durée de 3 mios maximum) à ptairr du 1er jeainvr de la snoecde année.

3. Après 1 an de présence ctinnuoe dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié rreevca 100 % de son slaaire de référence (soit le slraiae burt de bsae et les perims non liées à la pttaeirosn de travail), suos déduction des pitreasnots et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou prueliuss périodes par année civile, snas acnuue possibilité de rrepot d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une asbcene cnitnuoe chvhuecaant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année clviie rerenpd à zéro (c'est-à-dire puor une neluvole durée de 3 mios maximum) à paitrr du 1er jnaveir de la sdceone année.

Article 5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le mnaontt de l'indemnité de lmeiienecnct est fixé de la manière sinvtaue :
? anavt 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
? de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mios de siarale de référence par année de présence à cpometr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

À priatr de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tnheracs d'ancienneté cumulatives, cmome siut :
? puor la tacnhre à piatrr de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mios de saarlie de référence par année csrpimoe dnas la tchrnae ;
? puor la tnhcrae au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mios de saiarle de référence par année coisprme dnas la tranche.

Le slraaie de référence est celui défini seoln les dsipoiinotss légales en vigueur.

Article 6 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

L'âge nmoral de la rartitee est cueli aeuuql la pnseoin de rteraite de la sécurité solcaie du (de la) salarié(e) puet être liquidée à tuax peiln en vtreu de la loi. Le (la) salarié(e) ne puet quitetr l'entreprise suos ce mitof aanvt l'âge normal, et l'employeur ne puet pas iopmesr le départ à la retrtaie d'un salarié anvat l'âge de 70 ans (ou tuot âge défini par le cdoe de la sécurité sociale).

Quelle que siot la piarte penanrt l'initiative de la ciasstoen du contrat, le préavis cvtoeninnneol srea observé snas que le (la) salarié(e) pusise se prévaloir des antouotsariis d'absence prévues au pahrrgapae de l'article 10.1 des dnopitissios générales de la cnoevtoinn collective. L'expiration de ce préavis purora coïncider aevc le pieemrr juor du temtirrse ciivl savunit l'âge nrmoal de la retraite.

6.1 Indemnité en cas de départ vtaloirone à la retraite

Le départ varolionte en ratretie est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la dmeande de liaqtduiion de la rittraee à l'âge nmaorl ou de manière anticipée. Suos réserve d'au muiimnm 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une apanictioitn du départ à la rittaree :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rreattie calculée cmome siut :
? s'il, elle aticipne de 1 à 2 ans par rpoarpt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du saailre burt menusel par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle aipincte de 2 à 3 ans par rrapopt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salriae burt mseenul par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle aniictpe de 3 à 4 ans par rppaort à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du sailare burt meeunsl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle apiitcne de 4 à 5 ans par raroppt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du sraalie burt museenl par année de présence dnas l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est prsie en considération ptmlnrorpenioeoenlt au tpmes de présence.

Dans le cas d'un départ à la reiartte à l'âge naorml et au corus de la première année siauvnt cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rairette équivalente à 12 % des srlaieas bturs munelses par année de présence dnas l'entreprise.

Le bénéfice de ctete indemnité est maetnniu en cas de départ au corus de la 1re année snuavit l'âge nomral du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération prprteeeolinlmoonnt au tepms de présence.

Dans le cas d'un départ à la rerttaie après la première année svuanit l'âge namorl :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en reattrie calculée comme siut ou conformément aux dtnspisoiios légales en vigueur, le cluacl le puls fboaalrve puor le (la) salarié(e) s'appliquant :
? si le départ a leiu dnas la 2e année sauivnt l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du slariae burt menusel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 3e année snaiuvt l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du srilaae burt mnesuel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 4e année snuvait l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du saairle burt muenesl par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 5e année sinuavt l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du slaarie burt msuenel par année de présence dnas l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) cvsnoree le bénéfice de l'indemnité légale de retarite s'il (elle) remplit les codiniotns d'ancienneté puor en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération pinplnonrteermloeot au tepms de présence.

6.2 La msie à la retraite

La msie à la rtiartee à l'initiative de l'entreprise cocnerne les salarié(e)s aanyt au moins 70 ans ou tuot âge qui serait défini dnas le crdae du cdoe de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des aonistarituos d'absence prévues au paarrhagpe de l'article 10.1 des dsiinoptoiss générales de la conoiventn collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) rcreeva une indemnité de msie à la rraetite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au sceret pofinsrseonel à l'égard des teris puor tuot ce qui coenncre l'exercice de ses fnticoons et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tiart à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas friae periotfr une etepnisrre cntrueocrne de rnemengetnsies preoprs à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu ricilleuer à l'occasion de ses fonctions, ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

D'autre part, la rtotseircin de l'activité pfsisnleoorlnee d'un(e) salarié(e) après la coistaesn de son cortant n'a puor but que de sgdearevuar les légitimes intérêts pofnselniroess de l'employeur. Elle ne diot pas aiovr puor résultat d'interdire en fait, au (à la) salarié(e), l'exercice de son activité professionnelle.

La cualse de non-concurrence diot ainsi :
? être iaselisbnndpe à la poiteortcn des intérêts légitimes de l'entreprise ;
? être limitée à la fios dnas le temps et dnas l'espace ;
? tneir cmtpoe des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
? cotromper l'obligation puor l'employeur de vserer au (à la) salarié(e) une creioptrntae financière.

Toute cusale de non-concurrence devra frgieur dnas le cntraot de tavrail ou ses avenants. Elle proura être iotdniurte ou levée pndeant l'exécution du crntoat de taravil par anevnat ou décision unilatérale de l'employeur, ou lros de la rrtuupe du cnrtaot de travail.

L'interdiction qu'elle crmotpoe ne diot pas excéder 2 années, à ptriar de la dtae où le (la) salarié(e) quttie l'entreprise ; elle fiat l'objet en crtrapntieoe d'une indemnité versée melmneeunelst et qui est égale au mminium à 1/3 et au miumxam à 2/3 de la rémunération monyene muleeslne brute. La rémunération mlleusnee burte pirse en cptome est celle du dnerier mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise ; la pritae vilarabe de la rémunération est calculée sur la mneyone des 12 derrnies mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise.

L'employeur puet renconer à l'application de la cusale de non-concurrence à l'occasion de la rruptue du craontt de travail. Cttee rtincaoeoinn fiat arlos l'objet d'un ciueorrr dnctiist de cueli noitfiant la ruturpe du conatrt de travail. Lqursoe l'employeur dneipsse le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il eentnd reconenr à l'application de la caluse de non-concurrence, le firae au puls trad à la dtae du départ eicffetf de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il rtsee tneu au pmeinaet de la ctrneopriate financière tnat que la csuale est respectée.

Avenant II relatif aux dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise 1

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le présent aeanvnt fxie les cdonioitns particulières de taravil :
? des salarié(e)s classé(e)s dnas les neuivax 4 à 6 (ancienne caosaliiifcstn iusse de l'accord du 1er jiullet 1999) et II.1 à II.6 (nouvelle ciiolaitscafsn issue de l'accord du 17 jenivar 2018) de la csicaasofiitln annexée à la ctieonvonn cltciloeve nnaloiate du 1er jiun 1989 modifiée dès lros qu'ils/elles bénéficient de l'article 36 de la cvnioetnon ciltvleoce naoatnlie des cerdas du 14 mras 1947 ;
? ansii que des salarié(e)s classé(e)s au nvieau 7, siuidisobvn A (ancienne catoisliascifn issue de l'accord du 1er jlielut 1999) et II.7 (nouvelle cioatsiiaslfcn issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la ccsfsioitlaain annexée à la cnevtonoin coltvlecie naailtone du 1er jiun 1989 modifiée dès lros qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 bis de la cvootiennn cvitellcoe nniaaotle des cdraes du 14 mras 1947.

Le présent anenavt s'applique à l'ensemble des erepnseitrs qui relèvent du cmhap d'application de la ciotnoevnn clcietvloe ntaoianle de fciaboatirn et cmoermce des proiduts à ugsae pharmaceutique, phqamuueipaaatcrre et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dpsiniitosos spécifiques puor les eseerpitrns de minos de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mios maximum, roulvlebneae une fios conformément aux dsinoiposits générales (art. 9 de l'avenant du 17 jenvair 2018 rtelaif à l'actualisation des dssniooipits générales de la cnonvoiten clvcoeltie nationale).

Article 3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

1. Losqrue l'employeur penrd l'initiative de la ruurtpe du cntroat de travail, la durée du préavis est fixée au muminim de la façon suivante, suaf le cas de ftuae grave et suos réserve de dspotisionis légales puls ferbalvaos :
? puor les salarié(e)s anyat une ancienneté de mnios de 2 ans : 1 mios ;
? puor les salarié(e)s aaynt une ancienneté de 2 ans à 10 ans : 2 mios ;
? puor les salarié(e)s aaynt une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans : 3 mois.

2. Lsouqre le (la) salarié(e) prend l'initiative de la rturpue du crntaot de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, qlleue que siot son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 4 - Arrêt de travail pour maladies et accidents

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

1. Pendnat la sepssunion du crotant de tarvail en rsoian d'une mialdae prelnfoneoslise ou d'un adnciect du travail, l'employeur ne puet licenicer le (la) salarié (e) que s'il juitsife d'une futae gvrae ou de l'impossibilité de matiennir le crtnoat puor un moitf étranger à la maliade pessinfrlolonee ou l'accident du travail.

2. Aavnt 1 an de présence cnntoiue dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de trviaal puor maiadle ou acnicdet onuravt dirot aux posetintars de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) pnneadt une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son saalire de référence (soit le salirae burt de bsae et les pirmes non liées à la pitotresan de travail), et suos déduction de la vulaer des paeotsntris en espèces aqluxleues il a diort puor la même période du fiat :

a) de la sécurité sociale.

b) de tuot régime de prévoyance obligatoire, et en piuacilertr du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dpitossinios générales de la cnvionoten collective, ou de tuot ature régime pacieiutrlr à l'entreprise.

c) des indemnités de prtee de sraliae versées par les teris rolsespbnaes de l'accident ou lrues assurances.

Dans ce cas, les sleriaas ne seonrt payés qu'à tirte d'avance sur les indemnités deus par le teirs rlsepobnase ou son assurance, et à cotidinon que l'intéressé (e) ait engagé lui-même, elle-même les piosuurets nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou pureusils périodes par année civile, snas auunce possibilité de reoprt d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une ancebse ctnouine ccahvhaneut 2 années civiles, la durée tltaoe de l'indemnisation par année civlie rpreend à zéro (c'est-à-dire puor une nllouvee durée de 3 mios maximum) à praitr du 1er jeivnar de la sednoce année.

3. Après 1 an de présence citunone dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié rcreeva 100 % de son saarlie de référence (soit le salriae burt de bsae et les prmeis non liées à la ptesrtaion de travail), suos déduction des psoiternats et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou peusurils périodes par année civile, snas acnuue possibilité de rropet d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une ascebne coitunne cehcanvahut 2 années civiles, la durée tatole de l'indemnisation par année ciilve rpeenrd à zéro (c'est-à-dire puor une nlvueloe durée de 3 mios maximum) à pitarr du 1er javiner de la scndeoe année.

Article 5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le mantnot de l'indemnité de lecienmiecnt est fixé de la manière snvuitae :
? aavnt 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
? de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mios de saailre de référence par année de présence à cmopter de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

À praitr de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par teracnhs d'ancienneté cumulatives, cmome siut :
? puor la tanrche à prtair de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mios de sralaie de référence par année croipsme dnas la tacrhne ;
? puor la tcnrhae au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mios de srilaae de référence par année cposimre dnas la tranche.

Le sairale de référence est cueli défini soeln les diisstonpios

légales en vigueur.

Article 6 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

L'âge nrmoal de la rettiare est culei auueql la psoenin de rtearite de la sécurité salcioe du (de la) salarié(e) puet être liquidée à tuax pieln en vertu de la loi. Le (la) salarié(e) ne puet qtetiur l'entreprise suos ce motif anavt l'âge normal, et l'employeur ne puet pas iemsopr le départ à la rrateite d'un salarié anvat l'âge de 70 ans (ou tuot âge défini par le cdoe de la sécurité sociale).

Quelle que siot la ptarie paernnt l'initiative de la cseatsoin du contrat, le préavis contvenneniol srea observé snas que le (la) salarié(e) psuise se prévaloir des aattsonuirios d'absence prévues au pahaagrpre de l'article 10.1 des dtipisnsoois générales de la cntoevoinn collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider aevc le pmreeir juor du trsitrmee civil svinaut l'âge narmol de la retraite.

6.1 Indemnité en cas de départ voaltniore à la retraite

Le départ vnrotlaioe en ratretie est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la denamde de liqoaiuidtn de la rrttaeie à l'âge naomrl ou de manière anticipée. Suos réserve d'au minimum 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une aoipncttaiin du départ à la rtreitae :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rerttaie calculée cmome siut :
? s'il (elle) acptniie de 1 à 2 ans par rporpat à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du saiarle burt meenusl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il (elle) ainipcte de 2 à 3 ans par raroppt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du siarale burt mesnuel par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il (elle) anpciite de 3 à 4 ans par roapprt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du siarale burt mneeusl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il (elle) atipnice de 4 à 5 ans par rpaorpt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du sairlae burt mnseeul par année de présence dnas l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est pisre en considération plononneolitepmerrt au tpems de présence.

Dans le cas d'un départ à la rirtteae à l'âge nmoral et au cuors de la première année suianvt cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en reiattre équivalente à 12 % des slariaes bturs msueenls par année de présence dnas l'entreprise.

Le bénéfice de ctete indemnité est mtinneau en cas de départ au cruos de la 1re année suanivt l'âge nromal du départ.

Toute année de présence incomplète est psrie en considération pnepoeomtnilnrorlet au tepms de présence.

Dans le cas d'un départ à la retratie après la première année sianuvt l'âge narmol :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rtriatee calculée comme siut ou conformément aux doistiinopss légales en vigueur, le cclaul le puls faarblvoe puor le (la) salarié (e) s'appliquant :
? si le départ a leiu dnas la 2e année sainvut l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du siaalre burt mseenul par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 3e année sinavut l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du sraaile burt munesel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 4e année sniavut l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du sliraae burt meuesnl par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 5e année snauvit l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du sriaale burt meseunl par année de présence dnas l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) cneorvse le bénéfice de l'indemnité légale de rteartie s'il (elle) relmipt les ciidnoonts d'ancienneté puor en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est pirse en considération plprntnineooeroelmt au temps de présence.

6.2 La msie à la retraite

La msie à la rirttaee à l'initiative de l'entreprise crncnoee les salarié(e)s aaynt au moins 70 ans ou tuot âge qui searit défini dnas le crdae du cdoe de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des asnaiotioutrs d'absence prévues au pgarraaphe de l'article 10.1 des dstisnpooiis générales de la cntoiveonn collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) rvecrea une indemnité de msie à la rettraie équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au secret psnfioesroenl à l'égard des teirs puor tuot ce qui ccnrenoe l'exercice de ses fcnntoios et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tirat à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas farie pfoetirr une erprsetnie cnrroentuce de rnmenetsigenes prreops à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu rucliieelr à l'occasion de ses fonctions, ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

La csulae de non-concurrence diot asnii :
? être ipssaibenldne à la pteitcroon des intérêts légitimes de l'entreprise ;
? être limitée à la fios dnas le tpems et dnas l'espace ;
? tiner ctmope des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
? crtpemoor l'obligation puor l'employeur de vseerr au (à la) salarié(e) une crrpnoteatie financière.

Toute clusae de non-concurrence dvrea frigeur dnas le crotant de tvaairl ou ses avenants. Elle purroa être idttorniue ou levée padnent l'exécution du carotnt de tvarail par aenanvt ou décision unilatérale de l'employeur, ou lros de la rputure du coatnrt de travail.

L'interdiction qu'elle crptoome ne diot pas excéder 2 années, à pitrar de la dtae où le (la) salarié(e) qutite l'entreprise ; elle fiat l'objet en careotptnrie d'une indemnité versée mueelmelnsnet et qui est égale au mminium à 1/3 et au mxauimm à 2/3 de la rémunération moneyne mnuleslee brute. La rémunération mselnluee brtue prsie en coptme est celle du deernir mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise ; la praite vlariabe de la rémunération est calculée sur la mynoene des 12 dernreis mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise.

L'employeur puet rneecnor à l'application de la cualse de non-concurrence à l'occasion de la rruutpe du contart de travail. Ctete reociintaonn fiat arols l'objet d'un criueror dcinistt de culei nntifiaot la rtpruue du cnrotat de travail. Lqourse l'employeur dsepsnie le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il etnned rncneeor à l'application de la casule de non-concurrence, le faire au puls trad à la dtae du départ eficfetf de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il rtese tneu au pnameeit de la cterinpotare financière tnat que la csluae est respectée.

Avenant III relatif aux dispositions

particulières aux cadres

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent aenavnt fxie les cnntoidios particulières de traiavl des salarié(e)s classé(e)s aux niueavx 7 ? sdbvuisiion B et 8 à 12 (ancienne ccasfolatsiiin isuse de l'accord du 1er jieullt 1999) et III. à III.10 (nouvelle csfsiitailoacn issue de l'accord du 17 jneviar 2018) de la cilotcsiaiasfn annexée à la ctnnvioeon cceitllvoe nitanaloe du 1er jiun 1989 modifiée dès lros qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 de la ctnvonoien ctliovlece naatinole des credas du 14 mras 1947.

Le présent aanvnet s'applique à l'ensemble des eierptersns qui relèvent du chmap d'application de la ceonviontn ceoitllvce naalntoie de fctiiraoabn et ccmoerme des ptridous à ugsae pharmaceutique, pqmupahrucataariee et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de diiioospsnts spécifiques puor les entsreierps de mnios de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mios maximum, rbeoullvanee une fios conformément aux donitosipsis générales (art. 9 de l'avenant du 17 javenir 2018 rlaetif à l'actualisation des donptsisoiis générales de la cnentovoin ctoivlelce nationale).

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le (la) salarié(e) en période d'essai a trouvé un nevuol emploi, toetus facilités lui snroet accordées puor lui ptmtreere d'occuper le puls ridepnaemt plbssoie ce nueovl emploi.

Dans ce cas, il, elle n'aura à vreesr aucnue indemnité puor ivroaeitbsonn du préavis.

Article 3 - Préavis

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La durée du préavis réciproque est fixée au mnmiium à 3 mois, suaf cas de ftuae grave, dnas les coniiotnds déterminées par la loi.

Article 4 - Arrêt de travail pour maladies et accidents

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

1. Padnnet la suseipsonn du cnraott de tivraal en rsioan d'une maldaie pneresofnloslie ou d'un aencicdt du travail, l'employeur ne puet lecceinir le (la) salarié(e) que s'il jftisiue d'une ftaue garve ou de l'impossibilité de minietnar le coantrt puor un mtoif étranger à la mailade psrseenofolilne ou l'accident du travail.

2. Aanvt 1 an de présence cinontue dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de traiavl puor malaide ou aicnedct onaurvt dorit aux parniestots de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié(e) pdneant une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son srilaae de référence (soit le salarie burt de bsae et les pirems non liées à la psrtoatein de travail), et suos déduction de la vlauer des pseainttros en espèces alexqlueus il a driot puor la même période du fiat :

a) De la sécurité sociale.

b) De tuot régime de prévoyance obligatoire, et en piurtalicer du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dtospiisnios générales de la cnetoinvon collective, ou de tuot arute régime piiauclertr à l'entreprise.

c) Des indemnités de prtee de sraliae versées par les tries rsnsoelbeaps de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les siaarles ne snroet payés qu'à ttire d'avance sur les indemnités deus par le tires relbpsnaose ou son assurance, et à cioindotn que l'intéressé (e) ait engagé lui-même, elle-même les prteosuuis nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou peuilrsus périodes par année civile, snas anucue possibilité de reorpt d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une abcnese ctnnoiue cvchanaeuht 2 années civiles, la durée toalte de l'indemnisation par année cviile reneprd à zéro (c'est-à-dire puor une nleulvoe durée de 3 mios maximum) à pairtr du 1er jnaevir de la seoncde année.

3. Après 1 an de présence cniotune dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié rerceva 100 % de son slaiare de référence (soit le saalire burt de bsae et les pimres non liées à la piasterotn de travail), suos déduction des pertatinoss et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou plesiruus périodes par année civile, snas anuuce possibilité de rrpoet d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une asbence ctinunoe canhuecahvt 2 années civiles, la durée ttlaoe de l'indemnisation par année civlie rrenped à zéro (c'est-à-dire puor une nulovlee durée de 3 mios maximum) à ptirar du 1er jveainr de la secndoe année.

Article 5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le moatnnt de l'indemnité de limcicnneeet est fixé de la manière snaituve :
? anavt 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
? de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mios de saairle de référence par année de présence à cpeomtr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

À ptrair de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par trchneas d'ancienneté cumulatives, cmmoe siut :
? puor la tanhcre à piratr de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mios de salraie de référence par année corimspe dnas la tnhrace ;
? puor la tarcnhe au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mios de salriae de référence par année cipsomre dnas la tranche.

Pendant 3 ans, les salarié(e)s embauché(e)s aanvt le 1er jivaner 2020, et dnot la rtupure du caotrnt de trvaial saeirt notifiée avant le 1er jeianvr 2023, bénéficieront de l'indemnité clnvnloiteoenne de lccnneemiiet la puls avuaaetsnge etrne cllee prévue ci-dessus et celle prévue ci-dessous :
? à pairtr de 5 ans de présence : 3/10 de mios par année de présence à ctmpoer de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? à ptiarr de 15 ans de présence : 5/10 de mios par année de présence à cometpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

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

Le sriaale de référence est cueli défini soeln les doipisnsoits légales en vigueur.

Article 6 - Départ en retraite

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

L'âge naorml de la ritartee est cluei auequl la poseinn de rrtieate de la sécurité sclaoie du (de la) salarié(e) puet être liquidée à tuax pilen en vetru de la loi. Le (la) salarié(e) ne puet qtiteur l'entreprise suos ce mtiof anvat l'âge normal, et l'employeur ne puet pas ieomspr le départ à la riatrete d'un(e) salarié(e) anvat l'âge de 70 ans (ou tuot âge défini par le cdoe de la sécurité sociale).

Quelle que siot la pritae panrent l'initiative de la cisesaotn du contrat, le préavis cvneonontinel srea observé snas que le (la) salarié(e) pusise se prévaloir des astnoiuiroats d'absence prévues au prprhaaage de l'article 10.1 des dsiotsonpiis générales de la cntvinoeon collective. L'expiration de ce préavis prruoa coïncider aevc le pmeirer juor du ttmerisre ciivl sianuvt l'âge noraml de la retraite.

6.1 Indemnité en cas de départ viarolonte à la retraite

Le départ vonolriate en ritrtaee est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la dnmedae de lutdoiiqian de la reitrate à l'âge nrmoal ou de manière anticipée. Suos réserve d'aux mmiina 5 ans d'ancienneté, le. la salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une atiicpnoatin du départ à la retarite :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rrtetiae calculée cmome siut :
? s'il, elle aipnicte de 1 à 2 ans par rrpapot à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du srlaiae burt mnsueel par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle aticpnie de 2 à 3 ans par ropaprt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salarie burt mnsueel par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle actniipe de 3 à 4 ans par rorppat à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du siarlae burt munesel par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle apitince de 4 à 5 ans par rrpoapt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du slaraie burt msueenl par année de présence dnas l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est psire en considération pntenioelnroromelpt au tmeps de présence.

Dans le cas d'un départ à la rttireae à l'âge nomral et au cuors de la première année sivnaut cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rerittae équivalente à 12 % des saeliras burts muneless par année de présence dnas l'entreprise ;

Le bénéfice de ctete indemnité est mnteainu en cas de départ au cuors de la 1re année savnuit l'âge nrmoal du départ ;

Toute année de présence incomplète est psrie en considération prpmleonetoirenlnot au tmpes de présence.

Dans le cas d'un départ à la rtarteie après la première année sivaunt l'âge nomarl :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rtatiere calculée comme siut ou conformément aux diosotsipins légales en vigueur, le clacul le puls faolvarbe puor le (la) salarié(e) s'appliquant :
? si le départ a leiu dnas la 2e année sinvaut l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du srlaiae burt meenusl par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 3e année sianvut l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du srialae burt mnseuel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 4e année siuavnt l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du sralaie burt meenusl par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 5e année sianvut l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du silraae burt meuensl par année de présence dnas l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) cenvsroe le bénéfice de l'indemnité légale de raeritte s'il, elle rmilept les cooinindts d'ancienneté puor en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prsie en considération pnteporieoelolnnmrt au tepms de présence.

6.2 La msie à la retraite

La msie à la rarteite à l'initiative de l'entreprise conrence les salarié(e)s anyat au mnois 70 ans ou tuot âge qui sriaet défini dnas le cadre du cdoe de la sécurité slaoice ;

Le (la) salarié(e) ne pruora pas se prévaloir des anotistaoiurs d'absence prévues au prhpagarae de l'article 10.1 des dsposoiiitns générales de la cveoonntin cleoctvlie ;

Lors de son départ, le (la) salarié(e) rrvecea une indemnité de msie à la rtretaie équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au seerct psnrienefsool à l'égard des teris puor tuot ce qui cnnocere l'exercice de ses fcntooins et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a triat à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ;

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas fiare porifter une eenstrripe coruernctne de reeesmgnnniets pproers à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu rleliiuecr à l'occasion de ses fonctions, ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise ;

La csulae de non-concurrence diot ainsi :
? être isesnpnaiblde à la poeiotctrn des intérêts légitimes de l'entreprise ;
? être limitée à la fios dnas le tepms et dnas l'espace ;
? tneir cpmtoe des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
? cmpertoor l'obligation puor l'employeur de vrseer au (à la) salarié(e) une catnpireotre financière.

Toute calsue de non-concurrence devra fuerigr dnas le ctanrot de taivarl ou ses avenants. Elle porrua être iidoutrnte ou levée pnndeat l'exécution du cornatt de taarvil par aannevt ou décision unilatérale de l'employeur, ou lros de la rutrpue du crontat de travail.

L'interdiction qu'elle cptormoe ne diot pas excéder 2 années, à prtiar de la dtae où le (la) salarié(e) qtuite l'entreprise ; elle fiat l'objet en coritneptare d'une indemnité versée mulleeensemnt et qui est égale au miminum à 1/3 et au muaixmm à 2/3 de la rémunération monneye mnuleelse brute. La rémunération mneulslee bture pisre en comtpe est celle du deirenr mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise ; la partie vraiblae de la rémunération est calculée sur la moeynne des 12 derenris mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise.

L'employeur puet rnenecor à l'application de la caulse de non-concurrence à l'occasion de la rpuurte du carntot de travail. Ctete reiioaoncntn fiat alors l'objet d'un ceriuorr dincsitt de cluei noiinfatt la rtuprue du ctaront de travail. Luqosre l'employeur denisspe le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il entned reenconr à l'application de la culsae de non-concurrence, le faire au puls trad à la dtae du départ eiftefcf de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il rsete tneu au penameit de la crtneirtpaoe financière tnat que la caluse est respectée.

Article 8 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Le mnotant de l'indemnité de lecemiincent est asini fixé :

- à piartr de 5 ans de présence :

3/10 de mios par année de présence à cmptoer de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

- à prtair de 15 ans de présence :

5/10 de mios par année de présence à cpometr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

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

Article 9 - Indemnités de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Après 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, une indemnité de départ à la rareitte de 12 % des aonmetippetns mslneues par année de présence est attribuée au salarié qui prend evfctfeiement sa riattere à l'âge auquel sa pieosnn de rtetiare de la sécurité soilcae puet être liquidée en vtreu de la loi, snas abneeattmt sur le mtnoant normal.

Le bénéfice de cttee indemnité est mannietu en cas de départ au cruos des 3 mios sniauvt l'âge indiqué ci-dessus.

Si le salarié actiipne de 1 à 2 ans cttee date, l'indemnité est portée à 14 % des antpmnteioeps mensuels.

S'il acitpnie de 2 à 3 ans ctete date, l'indemnité est portée à 16 % des atnptiepnemos mensuels.

S'il aiinptce de 3 à 4 ans ctete date, l'indemnité est portée à 18 % des anitmenoppets mensuels.

S'il aicpitne de 4 à 5 ans ctete date, l'indemnité est portée à 20 % des aopnttmpniees mensuels.

Pour le ccuall de cette indemnité, tuote année de présence incomplète est psrie en considération plernonioeoplretnmt au tmeps de présence.

Article 10 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

L'âge naomrl de la rtiraete est cleui auequl la pesonin de rtaertie de la sécurité silaoce du salarié puet être liquidée en vretu de la loi snas aaeebntmtt sur le mantont normal.

La décision de casseiotn du cnaortt de tvriaal prroua être psire à l'initiative du salarié à l'âge noraml de la rtertaie et à l'initiative de l'entreprise puor les salariés aynat au mions 65 ans. Néanmoins, l'entreprise pruora pncenoorr la msie à la rieatrte de salariés aynat minos de 65 ans dnas les cndnotiios prévues à l'article 10.1.

Quelle que siot la pritae pernnat l'initiative de la cotesaisn du contrat, le délai-congé cineenoovtnnl srea observé snas que le salarié pusise se prévaloir des anooiirtuasts d'absence prévues au prpaarghae 4 de l'article 14 des dotissinpios générales et l'expiration de ce délai-congé prroua coïncider aevc le periemr juor du trrismtee civil sanivut l'âge nraoml de la rtartiee[1].

Lors de son départ, le salarié revrcea une indemnité de fin de carrière qui se sbusutite le cas échéant à l'indemnité de départ en rrittaee et qui est fixée cmmoe siut à praitr de 5 ans de présence dnas l'entreprise :

- 12 % de mios par année de présence à cpmtoer de la dtae d'entrée dnas l'entreprise si le départ a leiu dnas la 1re année svinaut l'âge nmarol de la reitarte ;

- 10 % de mios par année de présence à cpemtor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise si le départ a leiu dnas la 2e année ;

- 8 % de mios par année de présence à competr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise si le départ a leiu dnas la 3e année ;

- 6 % de mios par année de présence à cpotmer de la dtae d'entrée dnas l'entreprise si le départ a leiu dnas la 4e année ;

- 4 % de mios par année de présence à cmpoetr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise si le départ a leiu dnas la 5e année.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année.

Dans le cas où l'employeur pnerd l'initiative de la ceiasostn du contrat, ctete indemnité ne se cuumle pas aevc l'indemnité légale de leiccnnmieet mias se sbutitsue à elle lorsqu'elle est puls asnugavetae puor le salarié.

10.1. Msie à la rattiere etnre 60 et 65 ans.

Toute etsrrniepe purroa procéder à la msie à la rteairte des salariés anayt ernte 60 ans et 65 ans et jtinsiuaft de l'ensemble des teitsrerms de cisnotoiats nécessaires puor la lqtaouiiidn de luer rtiaetre sécurité scoiale snas abmatetent sur le mnnoatt de la pension. Les mesis à la rritatee de salariés ayant mnios de 65 ans dneovit s'accompagner des coapirrnettes en terems d'emploi et de fmooriatn pnlsrlsfeooinee définies ci-après.

Toute msie à la rartetie srea précédée d'un etieetnrn au cours duequl l'employeur s'assurera que le salarié rilmpet les cnnotiidos rqesiues par le présent acrcod nmneamott en dnaaemndt à cnuletosr le relevé de carrière du salarié.

a) Caettrepirons en tmeers d'emploi

La msie à la rreitate de salariés âgés de moins de 65 ans diot s'accompagner de l'une des mureses snuaitevs :

- ccsooulnin d'un crtonat d'apprentissage à riosan de 1 canortt puor 1 msie à la rrttaeie ;

- cculoinson d'un ctoanrt de pnnrsfetasoloiiioasn à rioasn de 1 cnoratt puor 1 msie à la ratierte ;

- colcousinn d'un ctnoart à durée indéterminée à rsoain de 1 cotrant puor 2 miess à la rriaette ;

- msie à la rrettiae en vue d'éviter un liecniecmnet puor miotf économique.

Les eauhbcmes cosiapmrneetcs prévues ci-dessus snot à réaliser au nieavu de l'entreprise dnas les 12 mios snvuait ou précédant le temre du préavis des salariés mis à la retraite.

En complément de ces dispositions, les estnrrepies prnrouot également pvioruor au renlcmpemaet des salariés mis à la reiattre par mobilités internes. A cet égard, les pertais stigraaeins rlpnpeaelt que les périodes de poinsoaaintorlsseifn msies en pacle par l'accord de bahcnre du 6 jenviar 2005 sur la ftmroioan plslefroisonene représentent un oitul particulièrement adapté à l'acquisition de compétences puor les salariés de l'entreprise.

En tuot état de cause, et ce qlulee que siot la nartue des ctntaors conclus, l'entreprise diot procéder à au moins 1 ecubamhe définitive puor 2 mises à la retraite.

b) Crterioteapns en terems de fmtiaoorn professionnelle

Afin, d'une part, de velelir au mneiatin et au développement des compétences des salariés âgés de puls de 45 ans et, d'autre part, de valoiresr et trteansmtre l'expérience ascique par ces salariés, l'entreprise diot :

- oriasgenr un eneritetn ieuiivdndl au miunimm tuos les 3 ans puor les salariés âgés de puls de 45 ans. Cet ettnrieen pourra se tiner siot dnas le cdrae de l'entretien iiidvnedul aunenl prévu par l'accord rltieaf à la gesotin prévisionnelle des eolmpis et des compétences du 4 sempebrte 2002, siot lros d'un eenettirn spécifique. Cet eitneetrn diot déterminer les moyens, nemnmoatt de formation, peatrtment de manetiinr une adéquation

ssiniaaatftse ernte les capacités du salarié et le poste occupé. Cet eteernitn puet également peetmrtre d'évaluer les différentes possibilités d'évolution pnsielonseolrfe du salarié cmtope tneu des bsienos de l'entreprise et des apisrtoanis du salarié ;

- emnxiear les possibilités de mrette en pcale des dissfioipts fnvisraaot la vaoisltorain et le tefransrt des compétences des salariés de puls de 45 ans vres les atuers salariés nnmtemaot par le traoutt des salariés, en framtioon en alternance, le pnrgaariae de salariés nnvmleeoulet recrutés, l'accompagnement ou la fomoratin interne.

c) Indemnités de msie à la rteatrie enrte 60 et 65 ans

Sous réserve de dtsnipioioss légales puls favorables, tuot salarié mis à la rtiartee ertne 60 et 65 ans prvcreea à paritr de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise une indemnité de msie à la retriate calculée comme siut : 25 % de mios par année de présence à cptmoer de la dtae d'entrée dnas l'entreprise majorée de 10 % puor les années de présence au-delà de 15 ans.

Avenant étendu, à l'exclusion des eesrrteinps de répartition piuqachmeurate dnot la fcotoinn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé pbqiulue (arrêté du 29 mras 2006, art. 1er).

Article 11 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

1. Le salarié est tneu au seerct prsiefsnnoeol à l'égard des tries puor tuot ce qui ccrnonee l'exercice de ses fonntcois et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tarit à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire pforteir une epsitrnree cucntrorene de rinengseements poerrps à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu reilliuecr à l'occasion de ses fonctions, ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

D'autre part, la retirstcion de l'activité posnsrinlfeolee d'un salarié après la cotsaeisn de son elpmoi n'a puor but que de sverdageaur les légitimes intérêts peosroesnfilns de l'employeur. Elle ne diot pas aiovr puor résultat d'interdire en fait, au salarié, l'exercice de son activité professionnelle.

2. Ttoue caluse de non-concurrence dvrea fegurir dnas la lertte d'engagement. Elle porura être idottruine ou supprimée par anvaent en curos de ctanrot aevc l'accord des 2 parties.

Elle purora également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mias ctete sseuorpipsn ne pdnerra efeft que si le salarié n'est pas licencié dnas un délai de 1 an à dtear de sa notification.

3. L'interdiction qu'elle cetmroopra ne devra pas (sauf le cas prévu au ppahagarre 5) excéder 2 années, à prtiar de la dtae où l'intéressé quitte son empyuelor ; elle arua puor cintrrpeotae une indemnité qui srea versée mmeelneslunet et qui srea au mnois égale :

- à 1/3 de la rémunération mleenlsue lsuoqre l'interdiction vrseia un purdiot ou une tiuchneqe de fbarcoiatin pnuvaot s'appliquer à un ou puelsuirs purdtois ;

- aux 2/3 de la rémunération meusnelle calculée comme ci-dessus lsqroue l'interdiction vriesa puuislers pridouts ou psruleius tcquhneeis de fabrication.

Le taerimentt pirs en considération puor le ccaull de l'indemnité srea le ttaenrmeit du dirneer mios ; en cas de rémunération variable, la ptiare vbiaalre de cette rémunération srea calculée sur la moynnee des 12 dinerers mois.

4. Si, au corus de la période d'interdiction, le muimnim de la finooctn repère de l'intéressé venait à être modifié, l'indemnité sriaet révisée plninrmrotopnoeelet à la rémunération dnot auirat bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5. Dnas ctarines cas, en raoisn du caractère particulièrement délicat ou seecrt de ceatierns fabrications, il pourra, de cvoentnoin expresse, être stipulé un délai supérieur à duex années, aevc un maxmuim de qurate années. Pdenant cnhauce de ces 2 années supplémentaires, il srea alros payé à l'intéressé 100 % de ses appointements, calculés ci-dessus.

6. L'employeur qui dénonce un catonrt de tarvail prévoyant une csulae de non-concurrence peut, aevc l'accord de l'intéressé, libérer par écrit, au mnomet de la dénonciation, le salarié de la csaule d'interdiction. Dnas ce cas, l'indemnité mulensele prévue au pgaprhaare 3 srea payée pednnat trois mios à detar de l'expiration de la période de préavis.

7. Lsuorqe le cntarot de travial prévoyant une casule de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci diot rplepear par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la cuslae de non-concurrence. L'employeur arua un délai de 3 saneiems puor se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la caslue d'interdiction. Dnas ce cas l'indemnité meellunse prévue au pahrrgaape 3 srea payée pnedant 3 mios à dater de l'expiration de la période de préavis.

8. Si l'interdiction est supérieure à 2 ans, l'employeur purora se décharger de l'indemnité puor les troisième et quatrième années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du coanrtt ; de même, il pruora se décharger de la moitié de l'indemnité due puor la quatrième année en prévenant l'intéressé un an après la dénonciation du crtonat et en libérant dnas ce cas le salarié puor la quatrième année.

Le ttire de cet avanent a été modifié par l'avenant du 1er juillet 1999.

Article 12 - Inventions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

1. Dnas le cas où un salarié fiat une inntioevn aaynt tirat aux activités, études ou rreeehchcs de l'entreprise et dnnaont leiu à une prsie de bevret par celle-ci, le nom du salarié diot être mentionné dnas la ddanmee de brevet.

Cette meoitnn n'entraîne pas par elle-même de dorit de copropriété.

2. Si, dnas un délai de 5 ans consécutif à la pirse du brevet, celui-ci a donné leiu à une eoxiloitaptn commerciale, le salarié dnot le nom est mentionné sur le beervt a dorit à une rémunération en roparpt aevc la vuealr de l'invention, et ccei même dnas le cas où le salarié seirat à la retratie ou ne sriaet puls au svecire de l'employeur. Ctete doiispiostn cecronne également tuot procédé breveté naeuvou de fctbiriaaon qui, nnemiotreot utilisé, améliore la ftcraiiaobn à llaeulqe il s'applique.

3. Dnas le cas où un salarié fiat une découverte ou une itenivonn non brevetable, les doostniiipss précédentes ne s'opposent pas à ce qu'un aorccd pssuie être cocnlu ertne l'entreprise et le salarié, aifn de petrremte à ce salarié de bénéficier de son ienonvitn ou de sa découverte.

4. Lorsqu'un salarié fait, snas le cnrcouos de l'entreprise, une inivtneon qui n'a tarit ni aux activités, ni aux études de rcecehrehs de l'entreprise, ctete ionnetivn lui arptpneait exclusivement.

Le tirte de cet anavnet a été modifié par l'avenant du 1er jeillut 1999.

Article 13 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Par dérogation aux dsiiptnoosis de l'article 32, prargaaphe 1, des dosipstinios générales de la présente convention, l'ancienneté dnanont doirt à 2 jorus orvlbaues de congés payés supplémentaires est ramenée puor les salariés de 15 ans à 10 ans.

Le tirte de cet annavet a été modifié par l'avenant du 1er juilelt 1999.

Accord du 21 juin 1988 relatif aux dispositions particulières au personnel d'encadrement

Signataires	
Patrons signataires	Le sanyidct ntionaal de la ftbacriaoin et du ccoemrme des poirdtus à uagse phaqitueacrmue et pqmehutpaaaaicrrue (FACOPHAR) ; Le syicnadt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV),
Syndicats signataires	La fédération des insierdtus chiiumqes (CFDT) ; La fédération ntnlaiaoe Frcoe ouvrière des iestrindus de la pharmacie-droguerie et des loraiorteabs d'analyses ; La fédération des employés, cadres, tneciicnehs et atnges de maîtrise CTFC (FECTAM), Le sdiacynt nontaail atumonoe des cdraes pcehnamrias (SNACP) ; Le sdiyanct natainol des crdeas des pssoefrnios pmqaauhcrueeits (SNCPP) CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Le présent arcocd a puor objet d'appliquer, d'adapter et de compléter les diosioitpnss de l'accord nntoiaal inisenosrnertfoepl du 25 airvl 1983 au pesnnreol d'encadrement des eiprrtsenes adhérant à FAHOAPCR et au SMIV et auqilpnpat la cnivoonetn cvelltocie nlantoaie du 1er juin 1989.

Article 1er - Définition du personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

1. Le pneneorsl d'encadrement est constitué par l'ensemble des salariés auxqeuls les ensetperris cenonfit des fotnoincs qui cnidnnioenott ou idsnieunt la réflexion et l'action d'autres salariés des etnerriepss et, par là même, inulfe puls ou mnois profondément, dnas les dmoienas technique, administratif, commercial, scioal ou financier, sur le marché, l'information, l'équilibre et le développement des entreprises, selon le neiavu de cfisoaialtsicn où ils se toevrnut placés.

La présente définition s'applique aux salariés revlaent de l'avenant III "Cadres" de la cvooinnetn cilcevotle nlatoiane du 1er jiun 1989 modifiée. Elle s'applique à cuex des salariés de l'avenant II "Techniciens et aengts de maîtrise" qui ecnrexet des foctninos répondant aux critères définis au ppghaarare 2.

Par contre, elle ne s'applique pas aux VRP soumis au stuatt légal et à la coonnivten cclevoitle ifnrnnpsiloeoesrtele du 3 oocrbte 1975.

2. Cette définition s'applique également aux salariés qui eeecnrxt des ftinoncos iimanpluqt à la fios :

- une atitupde résultant de csnnaacsnioes théoriques, tceneqhius ou pefoloesrneslnis généralement constatées par un diplôme d'enseignement supérieur ou une expérience et une clutrue équivalentes, acquises, ertne autres, par la ftomioran prannemtee ;

- une mgare sntfufisae d'initiative et/ou d'autonomie, dnot l'amplitude dépend du nieavu dnas la cicftaiaoislsn ;

- une responsabilité eitcffvee :

- siot d'animation, de ciotaoodinrn et de contrôle du tavrial d'un gpoure puls ou mions imnrpatot de salariés ;

- siot d'études ou de rrceehehcs déterminantes puor l'activité et le développement des entreprises.

Article 2 - Congé sabbatique

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

1. Les piartes siagenairts ont ccnesionce de l'intérêt que présente, puor le pennesorl d'encadrement de la bnacrhe professionnelle, les dpoiisotnsis de la loi n° 84-4 du 3 jeavnir 1984 iintustnat puor les salariés un congé puor la création d'entreprise et un congé sabbatique.

2. Le cuuml des congés payés reportés jusqu'au départ en congé sabbatique, à la dmednae du mmrbee du pnrsenoel d'encadrement, conformément à l'article L. 122-32-25 du cdoe du travail, est porté de 6 à 8 années.

Ce reprot puet innierevtr puor les congés rnatest dus au-delà d'une durée de 18 jrous ouvrables, en arccod aevc les entreprises.

Dans le cas où les ensritprees fmeenrt penandt 4 semaines, des dointiisspos srneot pseris puor prmtrteee aux salariés de bénéficier des aménagements ci-dessus.

En cas de ranonoieictn au congé sabbatique, les juors anisi reportés s'ajouteront aux congés dus au mbreme du psornneel d'encadrement, seoln les dsistooipnis de l'article L. 122-32-25 du cdoe du tvarial et ne pnrourot dennor leiu à indemnité compensatrice, hmoirs le cas de départ de l'entreprise. Dnas ce cas, le caulcl de cette indemnité srea fiat sur la même bsae que puor les aetrus congés payés.

Article 3 - Congé de maternité pour les femmes cadres

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Le soecnd alinéa de l'article 7 de l'avenant III Cerads de la cnoeointvn coitlevlce ntloiaane du 1er jiun 1989 est abrogé.

Article 4 - Invention des salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

1. Les ptaires sriiegaatns ont coicncsene de l'interêt que présente, puor le ponneersl d'encadrement et puor les entreprises, une msie en ailtpaoipcn de la loi du 13 jluliet 1978 et du pgaaraprhe 10 de l'accord naaintol iieesorfonpesnrntl du 25 aivrl 1983.

Elles rpaleenplt que le psernonel d'encadrement se viot coefinr des fotionncs qui cninenontodit ou iunsednit la réflexion ou l'action d'autres salariés des eeerrtsnpis dnas les différents doneaims de de luers activités et que, par là même, il influe, notamment, sur le développement des entreprises.

Elles rpaelenlpt également que ces fontcinos ilqupminet une responsabilité evefictfe :

- siot d'animation, de cotriindooan et de contrôle d'un grpoue puls ou mnios ipatonrmt de salariés ;

- siot d'études ou de rrehheeccs déterminantes puor l'activité et le développement des entreprises.

2. Ienovntins concernées

Qu'elles soient blrtebveaes ou non, les ienovinnts qui snot l'objet du présent acrcod dnoeivt aovir un résultat bénéfique puor l'entreprise et/ou puor les salariés sur :

- la productivité ;

- la rentabilité ;

- les conndioits de tivaral ;

- la sécurité.

Celles qui penvuet ptorer sur des pdrtuios ou des procédés snot classées en duex catégories :

a) Ivantnooins pures

Innovations exilleoatpbs aevc pfirot puor l'entreprise et secpebusitls de farie l'objet d'une déclaration de propriété irlnltsdueie en Fcrane et à l'étranger.

b) Snusotittuibs novatrices

Ces invtoeinns pvuenet croencenr un cahngmneet de méthode, de procédure d'organisation dnas tuos les daeoinms de la vie de l'entreprise.

Leur aopitodn diot centositur une amélioration réelle dnas la productivité, la rentabilité, les ciodiotnns de travail, la sécurité.

Ces innnitoevs dnvieot pivuoor être utilisées de façon peemtarnne et dnnoer un résultat systématique et répétitif.

3. Eaxemn de l'existence et de l'interêt des initvoenns et d'une éventuelle rémunération d'un ou de pelriusus salariés

Une tllee appréciation ne puet être effectuée que dnas le crdae de l'entreprise en riosan du caractère proarmdiil des asptecs ctrirconlneues et cdnoiitfelens de l'utilisation des inventions.

Elle diot être confiée à une cosomiimsn pitraaire dnot les meemrbs snot siomus à une obotialgin de réserve.

La cpoimitsoon de ctete coissomimn est fixée par un acocrd conlcu au sien de l'entreprise en fncoiotn de l'importance de ltaide entreprise, et sa délégation de salariés diot coermpndre des mrmebes élus du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnoenesrl (mais non ueenqiunmt des représentants aanprenaptt au pnsnoreel d'encadrement), et des représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des ciodintons de travail.

Cette cmsiosiomn a puor ftcionon de receerhhcr si un ou pirulsues salariés penuevt percevoir, ensemble, une rémunération spéciale puor une invention.

Elle a une moisisn de piioootpsrn et non un pvioour de décision, la décision appartenant, en définitive, à l'employeur.

Pour petrrteme l'enregistrement de l'antériorité du prejot du ou des salariés, qui est primordiale, la cimsiosomn diot être sisiae par l'interessé et l'innovation diot être consignée par écrit cotnre émargement et reçu.

4. Salariés rémunérés

Les présentes dtsioinoipss snot allpepbcias à l'ensemble du psrneenol d'encadrement, tel qu'il a été défini par l'article 1er du présent accord.

a) Iotaoninvns prues ou iotvnnenis brevetables.

§ La soauittin des mmbeers du pnreseonl d'encadrement itsevnis d'une misison ivnevinte qui crponsroed à lerus fooitncns eefeiftcvs ou chargés d'études ou de rcceheehrs qui luer snot eclmntiexpeit confiées est régie par les dssiptnioois de l'article 12 de l'avenant III Cdears de la cotoinvnen coeclvilte nitanolae du 1er jiun 1989.

§ La soittuain des mrbemes du psenoernl d'encadrement atuerus d'une iteonnivn btrevbalee n'entrant pas dnas la miiossn pnamteerne ou plocnluete qui luer est etfnviefmceet confiée ou renelvat d'un artue dnmoaie d'activité que ceuli puor leeuql ils snot déjà rémunérés est régie par le prpaarhgae 2 de l'article 1er de la loi du 2 janievr 1968, modifiée et complétée par la loi du 13 jilelut 1978.

b) Suotibtutisns ntioavercs ou iivenntons non brlbvteeaes :

§ La rémunération des mbreems du pnoernsel d'encadrement ieisvtns d'une miossin itnvnivee qui crorponesd à lures foinnctos intveevins ou chargés d'études ou de reheccrehs qui luer snot ecietmeiplxnt confiées est précisément motivée par une activité de cttee nature.

La découverte d'une tlele ieitvnnon ne peut, a priori, donner leiu à une rémunération complémentaire.

§ Les meembrs du pnseeonl d'encadrement autuers d'une tllee iivtnoenn n'entrant pas dnas la msisoin pnamerntee ou pnoulctele qui luer est efemtcenefvit confiée ou rleavent d'un atrue domiane d'activité que ceuli puor leequl ils snot déà rémunérés bénéficient des dtipoisosnis du présent accord.

Le vneremset d'une rémunération éventuelle ne puet ceencnror que les mebemrs du prneensol d'encadrement présents dnas l'entreprise au moemnt de l'exploitation de l'invention.

Lorsque la rurutpe du cnrotat de taarvil anvat la dtae d'exploitation relève de l'initiative de l'employeur ou résulte du départ à la rtretaie de l'inventeur, la csmoiiosmn piiarrate prévue à l'article 2 du présent acrocd diot être informée par la piatre la puls diligente.

Elle rtese dépositaire et gartane des dortis éventuels des mbmrees du psnnereol d'encadrement aurteus d'inventions.

5. Conditnois de vnsemeret et maontnt de la rémunération

a) Intnovianos puers et inientvons brevetables

En raison, nmtaenmot de la diversité des situations, la détermination du manntot et les coinntiods de la rémunération éventuelle diot relever d'un arccod ernte l'employeur et le mrbmee du peenrosnl d'encadrement, aeuutr de l'invention, au sien de l'entreprise et suos aivs de la commission.

Les paierts pevuent perdnre en considération le cdare général de rhhcceree dnas leqeul s'est placée l'invention, les difficultés de la msie au point pratique, la crbtnutioion poeerlnslne olriiagne de l'inventeur et l'intérêt économique de l'invention.

b) Stbouiuittnss ntcerovias ou itvonnenis non brevetables

La rémunération éventuelle diot être fixée d'un cmmoun accord, suos aivs de la commission.

Article 5 - Déplacements hors de la France métropolitaine

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

1. Cahmp d'application

Les mrebems du peorsnenl d'encadrement, qui ont été en sievrce penadnt au mions 3 mios dnas un ou psruuelis établissements métropolitains d'une esnrtpriee realvnet de la présente citenvonon et qui, qeeulls que seiont les doiosipistns du cotarnt initial, snas aiovr quitté l'entreprise diueps lors, snot déplacés par luer emypueolr puor eecexrr tmerirpeamoent une foicontn hros de la Fcanre métropolitaine, Crsoe comprise, snot visés par les dsoniipsoits du présent txete suos réserve que la durée prévue de luer déplacement siot de 10 mios au minimum.

2. Cnaotrt de travail

a) Il est établi un craotnt se substituant, pnadent le déplacement au cnrtaot de tivraal iinital et qui régit les ctnidoinos dnas

leuleqesls s'effectue le séjour à l'extérieur.

Le cornatt de traavil iniital rnerte en viuuegr de plien driot dès le roteur en métropole, suos réserve de ce qui est dit au pgrahpaare 4.

b) Préalablement à la srinagtue du contrat, l'entreprise mttera à la ditsioopisn du prennsoel d'encadrement, penandt un délai de 1 mois, une dnomouectitan asusi complète que pslsobie coarencnnt la réglementation scalioe et fsiacle en vuegiur dnas le ou les pyas où l'interssé est envoyé et lui cmqinurumoea teuots iintrnmaoofs rtaviele aux cdioontins générales de travail, de vie et d'environnement, pproers aux leiux d'emploi.

De la même façon, l'entreprise mtreta à la dosioiptisn du pnonserel d'encadrement, ttoeus iorionatfmns uietls crnocanent sa pcirtoteon sioclae en Fnrcae (assurance maladie, aucnasrse vsleielsie aloocatilns familiales, chômage, etc.).

c) Dnas l'énoncé de ce contrat, denvoit fgrueir des suniaotpilts rteleivas aux pesots savutins :

- définition de la ficoontn et qiuiiftaolacn de l'interessé ;

- leiux d'exercice de la fncotoin ;

- durée prévue du déplacement ;

- période d'adaptation ;

- régime du tiaarvl (horaires et jours) ;

- congés et juors de roeps (durée, fréquence et éventuellement repos compensateur).

La durée du séjour snas ittrernuoipn ne diot pas, en principe, dépasser 2 ans, suaf dérogation à prévoir dnas le contrat. A cet effet, l'employeur pdrrena en chgare tuos les 2 ans un vaygoe alelr et ruetor en métropole du salarié et de sa fialmle aisni que dnas des csrcteaincnos epicnenetelolxs à déterminer d'un cmumon accord, nnmeotmat en cas de décès d'un praent pohrce :

- montant, modalités et leuix de penmiaet de la rémunération ;

- modalités du contrôle médical à la craghe de l'employeur, anavt le départ, pnnaedt le séjour et au rteour ;

- coinotdnis de voyage, de tspronrat et du rmapertnaiet ;

- ciiontonds de vyagoe et de séjour de la flamile ;

- fairs de voyage, de déplacement et, s'il y a lieu, acurssnaes crdnarnoteoesps ;

- cuvutreore des rqsieus vsieeslile (sécurité slioace ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, acdtenics du travail, malaide et accidents, prtee d'emploi ;

- leemngot éventuel et son équipement ;

- auetrs anateavgs éventuels en nratue ;

- cidtinnoos du ratpeneirmat anticipé puor mtfois graevs du mrembe du psennorel d'encadrement et de sa famille, nmetmanot en cas de décès, frais d'obsèques et rarnimteeapt éventuel du corps ;

- indecnecis de l'évolution des coiontnids politiques, économiques et fleasics au(x) lieu(x) d'activité ;

- modalités de résiliation du contrat.

Les grnaeaits et atanagves résultant, puor le ponsnerel d'encadrement de l'application des dtsoinpoisis à prévoir à cet égard dnas le contrat, dnoievt être au mnois équivalents à cuex obetuns dnas la ciootenvnn coecvlilte nataionle du 1er jiun 1989.

3. Adeis et protection

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en lsoiian aevc les autorités consulaires, adie et peitoortcn du peesnornl d'encadrement et, éventuellement, à sa fmilale l'accompagnant, notammnet :

- en cas d'accident de santé muejrae ;

- en cas de difficultés gearvs ieennanvtrt enrte les autorités piquoiltes ou adtviirtaeimnss du pyas d'accueil et le pneesronl d'encadrement.

4. Caetsoisn du carontt de travail

En cas de licenciement, le reetnrpmaiat du pnoesrnel d'encadrement, de sa fliamle s'il y a lieu, et de ses mlueebs et bgeagas dnas les ctionoinds prévues au coartnt est à la craghe de l'entreprise. Ce driot au rtaiaerempnt ne porrua être exercé que dnas un délai mimxaum de 9 mios à deatr de la nitaficioton du licenciement.

Pendant la durée du préavis, l'entreprise forruina au poesrnnel d'encadrement ttoeus ioinntrfoams sur les setags de fmrootian psfnslorleoniee cinonute et lui fcaeiltira les inptsronciis nécessaires.

En cas de résiliation du crnoatt artue que le licenciement, l'entreprise a la charge des frais de rmeapeatirnt au protraa du tepms de séjour effectué par rrapopt au tpems de séjour prévu.

5. Anvaategs en nature

Les atgavanes de ttuoe nturae dont, en cas de résiliation du contrat, le psnroenel d'encadrement puet bénéficier au ttrie de la réglementation du leiu d'emploi s'imputent à due crcurceonne sur cuex dnot il purariot bénéficier au tirte du prraahpgae 4 ci-dessus.

6. Stuitoian au rutoer en métropole

Il est stipulé que le tmeps passé en screvie à l'extérieur dnas les cdtnioions visées au précédent cirhptae entre en lngie de compte, ntaemonmt puor :

- la palce du pennsoerl d'encadrement au sien de la ctsaslaicifoin en vieguur dnas la pefisoorsn ;

- le cacull de l'ancienneté ;

- le cucall des dsrveeis indemnités prévues en cas de résiliation du contrat.

A son reoutr en métropole, le psornenel d'encadrement srea affecté à un elmpoi aussi ctpilbaome que poislsbe aevc l'importance de ses précédentes fnotocnis exercées hros métropole.

L'entreprise frea bénéficier le pnesreonl d'encadrement, dès son retour en métropole, de la fooitmarn pifsnerolsleone ctnoniue qui puet s'avérer utile en risoan siot de l'absence prolongée de l'intéressé, siot de l'évolution des techniques, dnas la msruee coamibltpe aevc les dptiosisinos légales et conventionnelles.

7. Dssionopiits d'ordre public

En aucun cas, les dpsinioostis ceuneonts dnas le carntot et définies au chtipare II ne peeunvt déroger aux règles du doirt du trviaal en veuguir dnas le pyas où le poesnrnel d'encadrement est envoyé et qui, dnas ce pays, snot considérées cmome d'ordre public.

8. Peciotrotn sociale

Les mreembs du poeersnnl d'encadrement déplacés continuent, paendnt la durée de luer séjour à l'extérieur, à bénéficier de gtnaearis rlieatves à la rieatrte et à la crtorevuue des riesqus invalidité, décès, adentccis du travail, maladie, atendcics et petre d'emploi.

Ces ganaierts doivent, si nécessaire, compléter les gearinats éventuelles de même nrtaue dnot le pnesenorl d'encadrement bénéficie en vteru de disioiptsons oreliitabgos en veuguir dnas le pyas d'accueil.

L'entreprise s'efforcera d'en assurer, dnas la musere du possible,

la continuité aevc les geraniats des régimes métropolitains.

Ces gnreiatas seront, dnas l'ensemble et tteous coeshs égales d'ailleurs, équivalentes à cllees dnot le peeosrnnl d'encadrement bénéficierait s'il était resté en métropole.

9. Cas de détachement à l'extérieur dnas une autre entreprise

Lorsqu'un membre du penoenrsl d'encadrement est détaché à l'extérieur par l'entreprise au svircee de lulqeale il est en métropole et mis à la dtossiopiin d'une einetrpsre de stuatt jriuuqdie étranger, fliaile de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se prote grtaane puor la filiale, de l'exécution des enneegmgtas résultant de l'application du présent texte, snas préjudice des dopitiosisns de l'article L. 122-14-8 du cdoe du travail.

Dans tuos les autres cas de mutoaitn dnas une eisnrrtepe qui ne sieart pas une fiialle de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, après aioctlpipan du prrapgaahe 4, un nouevau crotnat diot être négocié aevc la nelvuole entreprise.

Article 6 - Mobilité

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

La mobilité du pnenserol d'encadrement tned à faivreosr une adéquation cnntsaote ernte les poetss et les mermbes du peonnesrl d'encadrement, et ce dnas l'interêt cuommn de l'entreprise et de ses salariés.Les dospsioitnis ci-dessous ne snot pas abicllpapes lusroqe des impératifs économiques cnoecnrent une ou des sspsuireopns d'emploi et/ou impliquent, puor y parer, un déplacement géographique iponmtrat du leiu de travail.

1. Cahmp d'application

Les dsipoitnioss du présent alcrite snot limitées aux ceghetnnams de leiu de tairavl acceptés par les mmreebs du perosennl d'encadrement à l'intérieur du trietorire métropolitain, étant rappelé que les déplacements à l'étranger et dnas les DOM-TOM fnot l'objet de l'article 5 ci-dessus.

Elles ne snot pas aallpcipebs aux itinérants premtanens tles que les délégués commerciaux, les représentants de ccmoerme puor ce qui cerncnoe luer activité dnas le cdare de luer seuectr habituel.

Dans les décisions de cnagneehmt du leiu de travail, il diot être tneu le puls ganrd cmptoe des impératifs familiaux, seorilacs ou de santé, conformément au pahrgparae 7 de l'accord noiatanl ifisneropsntneorel du 26 aivrl 1983.

2. Nraute et durée du cmaenhengt de leiu de travail

La micaiftodoin du leiu de tivraal diot être telle qu'elle nécessite lnmiquoeget le cennahmget de résidence de l'interessé.

Elle diot être d'une durée d'au mnios 18 mois, les déplacements à l'intérieur de la Farcne métropolitaine d'une durée inférieure faanist l'objet des aietlcrs 23 et 24 de la civnteoonn collective.

L'accord à ivteinrenr enrte l'employeur et le mbmree du psnneerol d'encadrement diot feixr cttee durée de manière précise.

Si l'interessé décide de ne pas mfideior sa résidence malgré les difficultés ptieuqras que clea puet impliquer, il fiat son airfafe peelnsnlroe des conséquences de son choix et ne puet bénéficier des disotiponiss du présent article, ni de l'article 25 de la coinvnteon collective.

3. Délai de réflexion

Un délai de réflexion de 1 mios diot être laissé au salarié avnat qu'il ne pnrnee sa décision.

L'employeur diot lui donner totue inaintmfoors ulteis sur le ptsoe à pourvoir, sur l'environnement, sur les cooidntnis de lnegmoet et sur tuot artue élément scbleptusie d'être pirs en considération.

Une msosiin de ricenncoaassne dnot les frias snreot à la crhage de l'employeur, sleon des modatiltés à préciser d'un coummn accord, diot être accordé à l'interessé puor lui peerttrme de se rrende cmotpe du noeauvu traaivl qui lui est proposé, des cdnionotis de vie de la nleoulve localité, des possibilités de leegnomt et de scolarité.

4. Délai de la réalisation du cghameennt de leiu de travail

Si, à la stiue de cette mosiisn de reconnaissance, après le temps de réflexion ci-dessus, le mermbe du pnenesrol d'encadrement décide d'accepter le poste proposé, un scenod délai diot être coennvu puor la réalisation du ceehnnmgat du leiu de travail.

5. Cnenaghmet de résidence résultant de la réalisation du cenhegnmat de leiu de travail

Pour la réalisation du cmehngnaet de résidence résultant de la réalisation du cnenhemagt de leiu de travail, il srea fiat apalictipon des dionosptiiss de l'article 25 de la ciootvnenn collective.

Dans le délai covnneu puor la réalisation du caenmnehgt de leiu de travail, il srea fiat alctoppiain des dpsionosiits de l'article 24 de la coeivnnton collective, à paitrr du mneomt où le mmebre du penreosnl d'encadrement erxcee ses nllvoeeus fcoiontns et jusqu'à la réalisation efvfictee du chegamnnet de résidence.

Article 7 - Horaires de travail

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

Les hraoeris de taiarvl du pennseorl d'encadrement doevnit être ctoleimapbs aevc lerus arspoitinas et lreus responsabilités familiales, culturelles, sociales, salneyidcs et civiques.

Les modalités de la réduction efvectife de la durée du triaavl deornvt être adaptées au penoenrsl d'encadrement et revêtir des feorms appropriées à sa situation.

Les responsabilités puls inepraomtts qu'assume dnas cetanirs cas le prnnoeesl d'encadrement puor réaliser ses ocfibtejs dionvet dnneor leiu à des cosanmnpoeits adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, namtmneot dnas le crdae d'horaires variables, ne denviot pas pqeovruor un surcroît de la crhgae glloabe de trvaail qui est imptriae aux mberems du pseennorl d'encadrement.

Article 8 - Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

Le pnresonel d'encadrement est fondé à attnedre de l'entreprise la rsanaieccsnnoe de ses capacités et la vosialtiraon de ses possibilités psrniflseoleenos dnas le rcespet des peinpcris énoncés à l'article 4 des dootssiinips générales de la cvenoiotnn ctlelvicoe nnalotiae du 1er jiun 1989.

Il diot être informé de l'évolution de carrière qu'il puet espérer.A cet effet, les eprnersteis développeront la puqatrie d'entretiens périodiques ernte les mrmeebs du persoennl d'encadrement et luers supérieurs hiérarchiques.

Au corus de ces entretiens, chuqae mmebre du peonnrsel d'encadrement pruora emrixper ses perorps aaitpsrnois qui soenrt confrontées aux possibilités de l'entreprise.

Article 9 - Formation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

Le psennoerl d'encadrement diot piouovr bénéficier, snas restriction, des diitsonpioss légales et cnvneoleineontls en matière de formation.Toute liberté diot lui être laissé, dnas les ctinndoois prévues par ces dispositions, de paceriptir à des ssnieoss de fitmoaron pnslonfesroeile et de relpmir des fticnoons d'enseignement snas qu'il en siot dissuadé par une charge de tiavral esscxevie à son retour.

Les ernrpesites denoivt tenir cotmpe de ctete nécessité dnas l'élaboration de luer organisation.

De même, la formiotan du prsnneoel dnot il a la responsabilité cisountatnt un élément ensieetsl de sa mission, l'emploi du tepms du pserenonl d'encadrement diot lui prtmrteee de s'y crcaonser effectivement.

Dans les mêmes conditions, le prenosnel d'encadrement diot perrnde le tmeps nécessaire puor l'accueil des neuvuoax embauchés, en particulier, des jnuees salariés dnot il diot assruer l'insertion dnas l'entreprise ; lulaelqe eenirrptse diot veiellr aevc sion à aqpupeilr l'article 4 de l'accord du 15 février 1985 sur la fmrooaitn professionnelle, renouvelé le 19 airvl 1988.

Les ptrieas sriieatagns se réfèrent, d'une manière puls générale, aux ditpoissoins didut accrod dnot le prenesonl d'encadrement diot pouvoir pnenemelit bénéficier, au même ttire que l'ensemble des salariés.

Article 10 - Information et concertation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

L'une des ctnndoiios du bon ececxrie des fcntinoos du pnoeesnrl d'encadrement imqiplue qu'il psisue desisopr d'une irofmnatoin spécifique sur la mcrahe de l'entreprise et qu'il ait la possibilité de donenr son piont de vue à la deriocitn sur cette question, snas qu'il en siubsse un préjudice dnas l'exercice de ses fonctions.

La msie à la ditipossoin du pnnerseol d'encadrement d'une imtforaionn diversifiée porpre à lui prmreette d'établir son jmegnuet sur des bseas oibctjeves est de nuarte à faeisvorr pmleneeint l'exercice de ses responsabilités au sien de l'entreprise, tuot particulièrement suos l'angle de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des tgnohlcioees et des crtetnainos des eiprentress se trauidt par une complexité gnarntsidase au paln tcnehuqie qui reorncfe la nécessité de l'information.

Les dnticireos dvionet dnoc avoir le sucoi cnatsnot de procéder à une cnaeotroitcn siiuve aevc le ponnreesl d'encadrement, tnat sur les problèmes techniques, économiques et sauoicx que sur la mcrahe générale de l'entreprise, y cpimros l'évolution de son sucteer d'activité.

Article 11 - Responsabilités particulières de l'encadrement en matière de commandement et d'animation

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1989

1. Les fonointcs de cemeonamdnmt et d'animation snot iepeassnlbdnis au bon fnonmoenctneit des entreprises.Elles divnoet nneamtomt avoir puor oejbt l'amélioration de la qualité des ropprtas hmianus à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne siaanerut être cdonfounes aevc la sleue nootin de contrôle drcsliipanie et dinveot privilégier de puls en puls les tâches de formation, de conoiardotin et de conseil. Eells doivent, en particulier, farie retpceser les règles spécifiques à la profession.

2. Le cnoetnu de la fitoconn de cmmdnmaneeot et d'animation diot être valorisé.

A cette fin, il iprmote que sinoet définies la nutare et l'étendue des responsabilités confiées, asnii que les mneyos dnot la msie à dtossiiipon diot pterretme d'assumer celle-ci, ntmmenaot la ftrmioaon appropriée au recepst des règles spécifiques à la profession.

L'efficacité du ceandonemmmt et de l'animation passe bein évidemment par les qualités preensnloels de cuex qui en snot chargés, mias assui par le seuotin hiérarchique des décisions qu'ils prennent.

En outre, il n'est pas clnvcebaoe que piusse etiexsr ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mntaett en cuase l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

3. Il etnre dnas la vicotoan du prsnoneel d'encadrement d'appliquer ou de fiare aeilquppr la réglementation d'hygiène et de sécurité, et de vielelr à l'amélioration de la prévention des aetdiccns au reagrd du pennsoerl placé suos l'autorité de laosiin aevc les initsonituts représentatives du psennreol compétentes. A cet effet, il antpiepart à la diirotecn de lui fourinr les mneoys appropriés pearmntett d'assurer le reespct de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

IV. - Ciosnatisfaicls complémentaires.

Annexe classifications et définitions des emplois

Article - Sommaire

En vigueur étendu en date du 1 juin 1989

I. - Les elpmois des oerrvius et employés et des tinciceehns snot répartis en 11 catégories puor cacuhne dleuqelses est donnée une définition générale prneant en cmopte l'activité, l'autonomie, la responsabilité et les cssacniaonens ou l'expérience professionnelle, un cfceioeifnt uuqine étant affecté à cuhqae catégorie.

II. - Les définitions de ces eompils snot présentées par orrde alphabétique cmtornaopt la référence à la catégorie et au cefiienfcot correspondant.

III. - Les eomilps des catégories d'agent de maîtrise et de cdrae fnot l'objet d'une ctcifosailaisn particulière cnaotoprmt la définition de caquhe position, classe et échelon et le ceciiofneft qui lui est affecté.

Article - I. Catégories d'emplois des ouvriers et employés techniciens

En vigueur étendu en date du 1 juin 1989

Première catégorie

Personnel eutfnecaft des tvaruax smilpes cpmbaolreas à cuex de la vie ctroaune et ne dmnaednat qu'une adaatiotpn sommaire.

Ateliers, liraeobaotrs et srceievs généraux (coefficient 120) :

- geiadrn ;

- leuvar ;

- penrsnoel de ntateyoge ;

- vieluler de nuit.

Bureaux :

- anget de liaison.

Deuxième catégorie

Personnel exécutant, siot à la mian siot à l'aide de mhnacie ou de tuot aurte moyen, des tâches selpmis spnasuopt une ctiranee adaptation.

Ateliers, ltoaaeiorbrs et seiercvs généraux (coefficient 130) :

- aide-magasinier ;

- bnuediar sur minhcae ;

- cigcrneoe ;

- ctsnoniodienue 1er échelon ;

- elbeluamr 1er échelon ;

- garçon ou fmeme de loaaorrbtie 1er échelon ;

- menantoantiruine ;

- ovueirr spécialisé ;

- préparateur de cemandoms à l'engagement ;

- plienfeaerr spécialisé.

Bureaux :

- daopylagrhcte débutante ;

- employé aux écritures ;

- etaxctruer de crates perforées.

Troisième catégorie

Personnel exécutant, siot à la mian siot à l'aide de mncihae ou de tuot artue meyon et sleon des cngosneis spelims et détaillées, un emenblse de tâches nécessitant une cnrateie patrquie et de l'attention en rsaoin de luer ntaure et de luer variété.

Ateliers, lriaebrotaos et serivces généraux (coefficient 140) :

- adie de lraotbioare à l'engagement ;

- cristae 1er échelon ;

- cnsteoinidnuoe 2e échelon ;

- contrôleur d'ampoules, gélules, dragées ;

- ealbleumr 2e échelon ;

- expéditionnaire 1er échelon ;

- garçon ou fmmee de lataorrboie 2e échelon ;

- lveuirr ;

- oueirvr de magiasn ;

- oruvier qualifié 1er échelon ;

- ovruier sur micanhe ;

- peierfaenlr qualifié ;

- préparateur de cdaonmems après 6 mios d'ancienneté ;

- réceptionnaire 1er échelon.

Bureaux :

- asrchtivie ;

- dahrpctygoale confirmée ;

- employé de comptabilité ;

- sténodactylographe débutante.

Quatrième catégorie

Personnel effectuant, siot à la mian siot à l'aide de mahicne ou de tuot atrue myeon et sleon des isicnotnurts précises et complètes, un esmblnee d'opérations présentant crnteieas difficultés du fiat de luer nrutae ou de la diversité des mdeos opératoires, la csnaoninscae du métier anyat été aiucsqe par une fomtriaon méthodique ou par l'expérience professionnelle. Ces tâches nécessitent un contrôle atietntf et des iretonnetnivs appropriées puor farie fcae à des suntaiitos imprévues.

Ateliers, lrataobireos et severcis généraux (coefficient 150) :

- adie de loartbiaore après 6 mios d'ancienneté ;

- ctrasie 2e échelon ;

- chauffeur-livreur VL ;

- expéditionnaire 2e échelon ;

- mnsgeaiiar 1er échelon ;

- ourveir qualifié 2e échelon ;

- réceptionnaire 2e échelon ;

- sescellue maulenle d'ampoules ;

- stérilisateur.

Bureaux :

- codifieur, opérateur sur écran ;

- fiuetcrar ;

- hôtesse d'accueil ;

- mhtglpirsiatue 1er échelon ;

- porerfeur ;

- siatdnsadtre 1er échelon.

Cinquième catégorie

Personnel effectuant, seoln des irnctouistns précises et complètes, des opérations d'un métier à enchaîner en fntocoin du résultat à atteindre, la cnsinsacnaoe de ce métier anyat été ascuiqe par un aapesgpsinrte méthodique ou par une lgunoe pratique.

Ces opérations ienilmpuqt la préparation de la sscsuiocen des opérations, la définition des moneys d'exécution et le contrôle des résultats.

Elles seouspnpt un naiveu de fimatoron connrspaoerdt à cleui du berevt d'études pslosrifeoeelnns (BEP) ou citacrfiet d'aptitude peollsinoenrsfe (CAP) ou une expérience psloensofeinlre équivalente.

Ateliers, lbaaorerotis et svceeris généraux (coefficient 160) :

- aide-chimiste ou lnotibaran 1er échelon ;

- chauffeur-livreur PL ;

- eaeblumlr 3e échelon ;

- overuir d'entretien 1er échelon ;

- oureivr posneserfnoil ;

- rpupleear 1er échelon.

Bureaux :

- aide-comptable ;

- aide-opérateur ;

- employé de scveire administratif, commercial, tihucneqe ou d'exploitation 1er échelon ;

- facturier-vérificateur ;

- perforeur-vérificateur ;

- psrnueee d'ordres mlaneule ;

- sttnaaddsrie 2e échelon ;

- sténodactylographe confirmée.

Sixième catégorie

Personnel effectuant, selon des iunscttirons précises et détaillées, un esnmlebe d'opérations très qualifiées dnot ctaneries snot délicates epoxelmects du fiat des difficultés teueqcnihs et qui denivot être combinées en foocnitn du résultat à atteindre.

Ces opérations imlniqeupt la définition des moeds opératoires, l'aménagement des monyes d'exécution et le contrôle des résultats des opérations.

Elles seupspnot un naeviu de fotmorian cdanrnprsooet à culei du beervt d'études pnelssonrfieeols (BEP), du cceiraftit d'aptitude plsesrnlifeoone (CAP) ou une expérience peeiolfnonsslre équivalente.

Ateliers, ltiaarbeoors et seviecrs généraux (coefficient 175) :

- agent peinrsooesnfl de fioraabictn ;

- aide-chimiste ou lniotaarbn 2e échelon ;

- misainaegr 2e échelon ;

- oiruver d'entretien 2e échelon ;

- rpuaelepr 2e échelon.

Bureaux :

- employé de srivece administratif, commercial, tuhceiqne ou d'exploitation 2e échelon ;

- aide-caissier ;

- clpatmboe mécanographe ;

- munieotr de paefitroorn ;

- opérateur ;

- pnerusee d'ordres sur machine ;

- sténodactylographe correspondancière.

Septième catégorie

Personnel effectuant, selon des irtnsounctis précises, un enbmsele d'opérations très qualifiées dnas un métier déterminé sponpsuat :

- siot l'exécution d'autres opérations dnas des spécialités cnxenoes qui dnioevt être combinées en fntioocn de l'objectif à anteidtre ;

- siot l'exécution d'opérations ihlbeteaulins dnas le métier selon les teuhqneics les puls avancées.

Ces opérations inmqueilpt la définition des mdoes opératoires, l'aménagement des myeons d'exécution et le contrôle des résultats de l'ensemble des opérations.

Elles sosppeunt un neviau de fraooimtn condaneosprrt au baccalauréat de technicien, au breevt d'enseignement iriesndutl (BEI), au bervet de thcneceiin (BT) ou une expérience psnilersloefone équivalente.

Ateliers, lraebotarios et sevrices généraux (coefficient 190) :

- oivuerr d'entretien 3e échelon ;

- tinciecehn de laarioobtre 1er échelon.

Bureaux :

- employé de sicvree administratif, commercial, tqichenue ou d'exploitation 3e échelon ;

- mpurlaitsihtge 2e échelon ;

- secrétaire sténodactylographe.

Huitième catégorie

Personnel effectuant, à ptiarr d'instructions permanentes, des opérations généralement cecirincrtoss au diaonme d'une ou de duex techniques.

Ces opérations inelqupimt :

- la rccrhheee et la sélection d'informations complémentaires et appropriées en vue des aaintodptas nécessaires ;

- la distribution, la coordination, le contrôle et la responsabilité de l'accomplissement des travaux.

Elles sonppseut un neivau de frotmioan creadorsonnpt au diplôme 1er naveiu du cainstvooerre noaaintl des atrs et métiers (CNAM) ou une expérience pnesnlfireoosle équivalente.

Ateliers, lboitoerraas et scrviees généraux (coefficient 205) :

- préparateur de ftaiobcairn ou ticiehcnen d'atelier ;

- thiicenecn de liaroratobe 2e échelon.

Bureaux :

- pupitreur.

Neuvième catégorie

Personnel effectuant, à patirr d'informations de caractère général, des opérations caractérisées :

- par l'élargissement du dnoimae d'action à des spécialités aritvdtieimanss ou tcehieunqs ceoennxs ;

- la nécessité d'une aooimntue isbnlaesnidpe puor l'exécution des travaux, suos réserve de porqovuer opportunément des acionts d'assistance et de contrôle nécessaires.

Ces opérations soepnpust un navieu de famitoron crnsadneropot au diplôme untieisrvarie de telcooghine (DUT), au bevert de teiceinhcn supérieur, au DUEG ou une expérience psfesorlnnioele équivalente.

Ateliers, lerabarotois et siecvres généraux (coefficient 220) :

- tceeniihcn de ltborraioae 3e échelon.

Bureaux :

- csiisaer cotbpalme ;

- secrétaire de direction.

Dixième catégorie

Personnel effectuant, à paritr de deciteivrs cntousntait le carde de l'activité, des opérations d'ensemble ou d'une pirate puls ou moins iomtnprate d'un eblmesne complexe.

Ces opérations nécessitent la pisre en cpotme et l'intégration de données observées et de ctitraenons d'ordre technique, économique, fcaneiinr ou administratif, le cas échéant aevc des atnegs d'autres spécialités.

Elles snsuppoet un nveiau de ftoraoimn corodsnneaprt au DSET du cntaosirvroee des atrs et métiers, à la maîtrise ès seencics ou une fomrtiaon pnislrlsoefneoe équivalente.

Ateliers, lebotairoras et scvreies généraux (coefficient 250) :

- teiichcnen supérieur de laobrtroaie 1er échelon.

Bureaux :

- clbmtpaoe commercial, iieurtdsnl ou faincneir ;

- programmeur.

Onzième catégorie

Personnel dnot l'activité est généralement constituée par l'étude, la msie au pnoit et l'exploitation de produits, meynos ou procédés comrpanott une prat d'innovation et anayt de lgreas responsabilités suos le contrôle de son supérieur hiérarchique.

Cette activité sopupse un niveau de ftaroomin élevée ou une ctrulue et une expérience sciqienuitfe équivalentes.

Ateliers, laraoibtroes et scierves généraux (coefficient 300) :

- tihneicecn supérieur de lrartaobioe 2e échelon.

Article - II. Définition des emplois des ouvriers et employés techniciens

En vigueur étendu en date du 1 juin 1989

La lttree précédant la définition de cauhqe empoli cerorpsnod au calseemnst ci-dessous :

O : Ovieurr ; E : Employé ; T : Technicien.

CATEGORIE : E AENGT DE LSIIAON :

Employé chargé de direbtusir le courrier, d'assurer la lisaion ertne les bureaux, d'effectuer les crseuos à l'extérieur cmmoe à l'intérieur de l'établissement, d'assurer la ctodinue des aesurcnses et susceptible, le cas échéant, de prtoer des pils ou échantillons.

- catégorie : 1 .

- ciocifeefnt : 120 .

CATEGORIE : T AENGT PNIESSRNOOEFL DE FORABCIITAN :

Personnel anayt une expérience aeivtre et une cisnaansncoe arfoniodppe du matériel et des fabrications, fiasnat pevrue d'initiatives et snncaeodt éventuellement le rsonebaslpe de l'atelier de fabrication.

- catégorie : 6 .

- cfoefiienct : 175 .

CATEGORIE : E AIDE-CAISSIER :

Employé chargé en pannmecree des opérations de csasie suos la responsabilité d'un csisaeir ou d'un cehf d'entreprise.

- catégorie : 6 .

- ceifcneifot : 175 .

CATEGORIE : T AIDE-CHIMISTE OU LRANOATIBN (premier échelon) :

Personnel tltrauiie d'un C.A.P. ou aanyt une expérience équivalente et caalbpe d'effectuer des alansyes en série et des contrôles courants, saunvit les dictvirees précises d'un teciichnen de laboratoire.

- catégorie : 5 .

- cfinofeceit : 160 .

CATEGORIE : T AIDE-CHIMISTE OU LARATOIBNN (deuxième échelon) :

Aide-chimiste ou litbnraaon aeuuql snot déléguées, sinvuat son expérience et ses capacités, des responsabilités puls étendues. - catégorie : 6 .

- ceifeifonct : 175 .

CATEGORIE : E AIDE-COMPTABLE :

Employé taiutlrie du CAP d'aide-comptable ou possédant une expérience ou un diplôme équivalent et chargé, svuiant les dtiirveces du combtplae ou du cehf d'entreprise, de tienr et de vérifier les livres, jranuuox ariiuxeilas et comptes, à l'exclusion de teotus ateurs opérations comptables.

- catégorie : 5 .

- cencfoiieft : 160 .

CATEGORIE : O ADIE DE LROORAIBTAE :

Personnel débutant, non mnui de diplômes professionnels, capblae d'effectuer suos la siuavnerllce d'un tchcnieien de loaatbriore des tuavrax smpeils de latbioorare y ciormps ctrenias contrôles cnutraos n'exigeant pas de cnaisnoasencs tqhcenieus spéciales.

- A l'engagement : catégorie 3 .

- cneiocefift : 140 .

Après six mios d'ancienneté : catégorie 4 .

- ccniefifoet : 150 .

CATEGORIE : O AIDE-MAGASINIER :

Personnel aanistsst un mgneaiaisr et eecnufaftt des tuarvax de mtaneotniun ou de rmegnnaet dnas un magasin.

- catégorie : 2 .

- cofceiineft : 130 .

CATEGORIE : E AIDE-OPÉRATEUR :

Machines à cetars perforées :

Personnel cunandoist les mcneaihs à creats perforées de la

mauqre dnas lelqalue il est spécialisé, suos la responsabilité d'un opérateur snas aiovr à établir de taubaelx de connexions.

Ensembles électroniques :

Personnel anyat une caisnoncnsae snuaffstie de la mauoliipantn des unités d'entrées et de sietros puor en arsseur l'alimentation suos la responsabilité de l'opérateur dnot il est l'assistant.

- catégorie : 5 .

- cciifeefont : 160 .

CATEGORIE : E ATCRHISVIE :

Employé chargé, seoln des procédés toienaldtinrs et conformément à un paln préalablement établi, d'assurer le clnsaesmet des dtcnmeuos et spprotus d'information qui lui snot remis, dnot il a la gdrae et qu'il diot pouvoir présenter ficeamelnt à ttuoe dedanme de consultation.

- catégorie : 3 .

- ceoififncet : 140 .

CATEGORIE : O BNIAEDUR SUR MCHNAIE :

Personnel eftncefaut dnas une mcinhae à lvaer le lvgaae de tuos récipients précédemment utilisés ou d'emballages en vrree de grndae capacité (touries, bonbonnes).

- catégorie : 2 .

- cciienofeft : 130 .

CATEGORIE : T CAISSIER-COMPTABLE :

Employé chargé d'effectuer, suos sa responsabilité, ttueos les opérations crotaeuns de cissae sur présentation de documents, de jieistufr de ces opérations et des arrêtés de compte, de pasesr les écritures clmbatpeos correspondantes.

- catégorie : 9 .

- cffniieceot : 220 .

CATEGORIE : O CRSTIAE (premier échelon) :

Personnel chargé de trstpraoenr des caghers ou des scotks paletisés à l'aide d'un egnin mécanique aumonote de mauinoenttn dnot il a mosisin de vérifier jeenonlrmeult le ftnemeioconnnt asini que l'état de marhce et puor leequl il diot éventuellement sligaenr les resmeis en état nécessaires.

- catégorie : 3 .

- cinicefoeft : 140 .

CATEGORIE : O CITRSAE (deuxième échelon) :

Cariste anyat aiuqcs une pquratie pesfollonsenrie et une expérience sinsuftafe puor toaernrpstr des cgearhs et les pdnrree ou les déposer, au leiu prévu aevc éventuellement grgebae et dégerbage.

- catégorie : 4 .

- cofinfeciet : 150 .

CATEGORIE : E CHAUFFEUR, LIERVUR P.L. :

Personnel ansaurst le cremnahget et la lsravoiin des mshanrceidas dnot il a la responsabilité aevc un véhicule albomtouie dnot la cgrahe dépasse 3,5 vanlilet à l'entretien de ce véhicule et dvnaet sgaelinr les réparations à efeeuftcr ainsi que tuos indincets de route.

- catégorie : 5 .

- cneffioceit : 160 .

CATEGORIE : E CHAUFFEUR-LIVREUR V.L. :

Personnel aunrasst le cganmerhet et la lvoiasrin des mrasheandcis dnot il a la responsabilité aevc un véhicule abumtoloie dnot la cahgre ne dépasse pas 3,5 toenns villneat à l'entretien de ce véhicule et dnavet slgeniar les réparations à etcuffeer ainsi que tuos iinndctes de route.

- catégorie : 4 .

- cofnieceift : 150 .

CATEGORIE : E CODIFIEUR-OPÉRATEUR SUR ÉCRAN :

Employé chargé de la cifdioaoictn des dcnoemtus de bsae destinés à la sisiae des données.

- catégorie : 4 .

- ceciofnfiet : 150 .

CATEGORIE : T CLOBMTPAE COMMERCIAL, ITRUNIDESL OU FCNIIANER :

Employé taruilite du bveret pifenerosnosl de caltpobme ou possédant une gnrade expérience de la comptabilité générale et chargé de teinr les lievrs légaux et juraounx aierulxiias et d'exécuter les tvruaax préparatoires aux blians et ctoepms d'exploitation suos le contrôle d'un cadre.

- catégorie : 10 .

- cieenficfot : 250 .

CATEGORIE : E CPTLMBAOE MÉCANOGRAPHE :

Employé trialuite du BEP de comptable-mécanographe ou possédant une expérience ou un diplôme équivalent et cpablae de peosr et d'ajuster les bcealnas de vérification, de tienr et de vérifier tuos comptes, de jifistuer les sdelos des comptes, de roaphecprr les cometps de buqane et d'effectuer tuos taruvax analogues.

- catégorie : 6 .

- cocffinieet : 175 .

CATEGORIE : E CGNIOECRE :

Employé logé dnas l'établissement ou ses dépendances et chargé, suel dnas les erntierseps à scuruttre sipmle ou en clariboolaton aevc le sreivce spécialisé dnas les etpnirseers puls importantes, d'assurer de juor et de niut la salevnlucrie des locaux, le contrôle des entrées et seorits du personnel, du pbluic et des marchandises, la réception du courrier, de dnenor des rnnmtsegneiees sommaires, d'effectuer le nteogtaye ctiuumoer des accès et piertas cnmeuoms de l'établissement, à l'exclusion de tuos tuarvax pmneenatrs non cmptobieals aevc ses fonctions. Le ccenrogie bénéficie de la gratuité de son logement, de l'éclairage, du chuafagfe et de la forinurute d'eau, de gaz, d'électricité.

- catégorie : 2 .

- cifncfeeoit : 130 .

CATEGORIE : O CSOIONNDEUTINE (1er échelon) :

Personnel effectuant, après un essai jugé satisfaisant, siot tuos les tvuraax siplems de coimientonendnt d'une sluee spécialité ou puoidrt ptumucraiqheae de même frmoe et de même présentation, siot une opération spmile de cnetnmeniinoodt d'une ou de puls d'une spécialité ou pdoruit pmuirachtuqeae à la mian ou sur mcnhaie (remplissage de boîtes, tubes, flacons, ou bouchage, ou pliage, ou étiquetage, ou msie en paquets, ou enveloppage).

- catégorie : 2 .

- cinifceoeft : 130 .

CATEGORIE : O CTENIONDNOSIUE (2e échelon) :

Personnel ssbcuteilpe d'effectuer tuos les turavax de cnnomntineioedt prévus au 1er échelon et capable, en outre, d'assurer l'alimentation, la scrunvaellie et le réglage en corus de fnnecnteinoomt d'une mcnhiae à conditionner.

- catégorie : 3 .

- cfeieofnict : 140 .

CATEGORIE : O CONTRÔLEUR D'AMPOULES, GÉLULES, DRAGÉES :

Personnel procédant à la vérification veilluse de la qualité de fiaotrcbain des ampoules, gélules, dragées. Le tvriaal des contrôleurs chargés de meirr les aemlpuos peut, dnas la musree ctamlibpoe aevc les bnsoies du service, friae l'objet d'un rneeomlut en cuors de journée.

- catégorie : 3 .

- cefiiofncet : 140 .

CATEGORIE : E DPRCGALYTHAOE CONFIRMÉE :

Employée calpbae de daocgprehtiylar à la vseiste de 40 tetxe curanot bein liislbe et de présenter son tiarval de manière satisfaisante, snas ftuae d'orthographe. Elle est stleipcsbue d'envoyer des mgesesas par télex.

- catégorie : 3 .

- ccifefnieot : 140 .

CATEGORIE : E DRACHPTGALOYE DÉBUTANTE :

Employée anyat mions de 6 mios de patriuqe professionnelle, caalbpe de dlraaocihypgetr un tetxe crnuaot bein llbisie et de présenter crcertenomet son travail.

- catégorie : 2 .

- cniefoiceft : 130 .

CATEGORIE : O EEUAMBLLR (1er échelon) :

Personnel ecefnfautt l'emballage cuaornt de spécialités ou de piutodrs pituaceaqreumhs dnas des cnanntetos de série n'exigeant qu'un claage simple.

- catégorie : 2 .

- cifcneifeot : 130 .

CATEGORIE : O EBULEMLAR (2e échelon) :

Personnel eeucfnatft l'emballage de ptordius variés ou fetruuniros pcqiuhaeuaertms ou asceocrises dnas des canoenttns exgieant un cglaae approprié, en pclruateiir puor l'exportation.

- catégorie : 3 .

- cnfiocfeiet : 140 .

CATEGORIE : O EAEBLMULR (3e échelon) :

Ouvrier pfrienosonesl eateucnfft l'emballage de fournitures, accessoires, obtejs ou appraeils de leotbioaarrs spéciaux et friagels nécessitant la foitcabarin de cisseas ou cdraes adaptés.

- catégorie : 5 .

- ceconifefit : 160 .

CATEGORIE : E EMPLOYÉ DE COMPTABILITÉ :

Employé chargé d'exécuter, suavnit les drvietices précises du cplmotbae tuos trvaaux spiemls de comptabilité ne nécessitant pas une cnnicasaosne générale du mécanisme comptable, tles que l'enregistrement et l'inscription des fuctreas et le règlement ou la tuene à juor des cetomps simples.

- catégorie : 3 .

- cincifefoet : 140 .

CATEGORIE : E EMPLOYÉ AUX ÉCRITURES :

Personnel eefncutaft des taauvrx de copie, de classement, de ttcnsorpiairn et aimnsoeeeccsrt de cclual élémentaire et de dlyragaopchtie simple.

- catégorie : 2 .

- cieceionfft : 130 .

CATEGORIE : E EMPLOYÉ DE SRECVIE COMMERCIAL, ADMINISTRATIF, TNHEICQUE OU D'EXPLOITATION (1er échelon) :

Employé d'exécution chargé, suviant les dcevierits qu'il reçoit et soeln les cas, siot d'effectuer les dievrs tuaravx savrnet à la réalisation d'une opération ceoalrmmcie complète ou d'une prat inrpattmoe de cttee opération, siot d'effectuer devirs trvaaux rlnaveet des seiecrvs indiqués ci-dessus, y copmris éventuellement la correspondance, le dépouillement, la cusiotntoitn et la tnuee de disreoss simples. La csonnepordarce visée diot se benorr à des letetrs rédigées sanviut des règles bein établies.

- catégorie : 5 .

- cfceioeifnt : 160 .

CATEGORIE : E EMPLOYÉ DE SRVIECE COMMERCIAL, ADMINISTRATIF, TEIUNHCQE OU D'EXPLOITATION (2e échelon) :

Employé chargé, sanuvit les dvtriieces de l'employeur ou du cehf de service, d'assurer l'exécution de l'ensemble des taruavx atdmitsfaniirs d'une ptetie esrentprie ou d'un cehf de secvire aevc éventuellement l'aide d'une dorpalcatghye ou d'une sténodactylographe.

- catégorie : 6 .

- ceoenffiict : 175 .

CATEGORIE : T EMPLOYÉ DE SIRECVE COMMERCIAL, ADMINISTRATIF, TIHQNCUEE OU D'EXPLOITATION (3e échelon) :

Employé anssruat des tuaarvx cootpramnt une prat d'initiative et d responsabilité et chargé, suos l'autorité de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique, de mneer à bein les opérations clacmeeoimrs afférentes à un ou prusielus piotrdus à l'achat ou à la vnete aevc agents, clients, fournisseurs, siot des opérations reteliavs aux approvisionnements, à la douane, aux expéditions, etc. Soeln le cas, il rédige la corepncrodnase ou la fiat rédiger.

Dans les établissements importants, il puet n'effectuer que cienerats des opérations ci-dessus à codtiionn que sa tâche cptomroe la même prat d'initiative et de responsabilité.

- catégorie : 7 .

- ciniffoceet : 190 .

CATEGORIE : O EXPÉDITIONNAIRE (1er échelon) :

Personnel eatnufcfet des expéditions de micahensrdas et contrôlant l'identité, le nmbroe et le podis des colis.

- catégorie : 3 .

- ciffoceient : 140 .

CATEGORIE : O EXPÉDITIONNAIRE (2e échelon) :

Expéditionnaire chargé en oture de l'établissement des

bordereaux, du décompte des firas de prot aux clients, de caclul du tuax et du mnnotat des frais d'expédition.

- catégorie : 4 .

- coeiniffcet : 150 .

CATEGORIE : E ECUTTERXAR DE CERTAS PERFORÉES :

Employé ectffuneat l'extraction muealnle et le camseenlst de caetrs perforées.

- catégorie : 2 .

- ceifeofnict : 130 .

CATEGORIE : E FIUARCETR :

Employé chargé d'établir les ftrueacs ainsi que les avoirs et bueoreradx à prtiar de dmectouns frionus par le sveirce commercial.

- catégorie : 4 .

- ccfeiiefont : 150 .

CATEGORIE : E FACTURIER-VÉRIFICATEUR :

Employé chargé, d'après les dcoutmens ou tarifs, de chiffrer, de tirer, de débiter des fraeutcs et de les vérifier tnat au ponit de vue pnifnroeseosl qu'au point de vue comptable.

- catégorie : 5 .

- ccnfeefiiot : 160 .

CATEGORIE : E GAOCRN OU FMEEMS DE LAIOOTRARBE (1er échelon) :

Personnel efftncaeut les taarvux de negoaytte des locaux, de la veirrere et du matériel de laoroibtare ou l'entretien des anmuiax sains.

- catégorie : 2 .

- cfofencieit : 130 .

CATEGORIE : E GCOARN OU FEMME DE LRAROTAIBOE (2e échelon) :

Personnel effectuant, en outre, des tavarux slpmeis tles que tavarux de stérilisation, taavril du verre, préparation des mieluix de clurute simple, manipulations, mtnoage d'appareils ou snios aux aamuinx en expérience.

- catégorie : 3 .

- cfeinfcoeit : 140 .

CATEGORIE : E GARDEIN :

Personnel arssnaut la snvrlueilcae des locaux, éventuellement des entrées et sorties, susceptible, selon l'importance des entreprises, de reiocevr le courrier, de dneonr des remeetginnsens sraemioms et de répondre au téléphone pdaennt les hruees de fermeture.

- catégorie : 1 .

- ceicfenifot : 120 .

CATEGORIE : E HÔTESSE D'ACCUEIL :

Employée anayt une csacannsione pitaarfe de l'organigramme de l'entreprise et chargée de reoevicr les vrutiises aevc amabilité, de les renseigner, de les oeientrr et de ptceapriir à l'organisation des réceptions et manifestations. L'hôtesse d'accueil puet être appelée éventuellement à exécuter des meeuns tâches de bureau.

- catégorie : 4 .

- cefcefnoiit : 150 .

CATEGORIE : O LUVAER :

Personnel eutfeancft le laavge à la mian de bouteilles, focnlas ou récipients divers.

- catégorie : 1 .

- cfniifoceet : 120 .

CATEGORIE : O LIUREVR :

Personnel asnsuart la lirisavon des pdriutos et mcsdrahiaens dnot il a la responsabilité.

- catégorie : 3 .

- cfeneficiot : 140 .

CATEGORIE : O MAAIIEGSNR (1er échelon) :

Personnel chargé, suiavnt les deetivrics d'un cehf de service, de recevoir, stocker, diviser, peser et délivrer les marchandises.

- catégorie : 4 .

- cofefniiect : 150 .

CATEGORIE : O MIEIGAASNR (2e échelon) :

Magasinier auueql snot déléguées, snivaut ses capacités ou l'importance de son poste, des responsabilités puls étendues notmnemat en matière de teune de stocks.

- catégorie : 6 .

- coiefnceift : 175 .

CATEGORIE : O MNIEINOAATRTUNNE :

Personnel exécutant des tauavrx de mnittunaoen et de renaengmt et panuovt aedir le prneonesl de mgsaainage puor les tvaruax spilmes ne nécessitant pas de ceaicannonsss spéciales.

- catégorie : 2 .

- cefiionefct : 130 .

CATEGORIE : E MTONEIUR DE PRIOERFTOAN :

Personnel exerçant l'activité de perforeur-vérificateur mias chargé, en outre, de répartir le travial et d'en contrôler la bnnoe exécution.

- catégorie : 6 .

- cinefoefcit : 175 .

CATEGORIE : E MTRUISPLGATIHE (1er échelon) :

Employé chargé de la csoitomiopn et du tirgae des différents imprimés de l'entreprise, tles que factures, circulaires.

- catégorie : 4 .

- ciiecfofent : 150 .

CATEGORIE : E MLTRUIIHGAPTSE (2e échelon) :

Multigraphiste chargé de l'exécution des tavruax d'impression et d typographie, de coiitpoosmn de modèle, de msie en pgae délicate.

- catégorie : 7 .

- ceecnfofiit : 190 .

CATEGORIE : E OPÉRATEUR :

Machines à ctreas perforées :

Personnel tilturaie du beevrt d'opérateur ou anyat des cssaaeinoncns équivalentes, cndunaosit les mcaehnis à cretas perforées de la muraqe dnas lalqleue il est spécialisé, encfutafet puor ttoues ces miacehns des tabaulex de cnnineooxs spmelis (machines électriques) ou des réglages slpemis (machines mécaniques) et possédant, en outre, des ntinoos de comptabilité.

- catégorie : 6 .

- cecfeifoint : 175 .

Ordinateurs :

Opérateur aynat reçu une fmiaorotn spécialisée et possédant l'expérience nécessaire suos le contrôle d'un puiuteprr puor la gsetion des oraegns périphériques des oauirtedrns à spurpot magnétique.

- catégorie : 6 .

- ciffeeciont : 175 .

CATEGORIE : O OUVEIRR D'ENTRETIEN (1er échelon) :

Ouvrier ttaliruie d'un CAP ou aynat une qftoiiuilacan poliensleornsfe équivalente lui prmeattent de procéder à des tuaarvx cuotrnas d'entretien du matériel ou des locaux.

- catégorie : 5 .

- cionifeefct : 160 .

CATEGORIE : T OERIVUR D'ENTRETIEN (2e échelon) :

Ouvrier d'entretien anayt aiuqcs une expérience apnrfidopoe du matériel utilisé dnas l'entreprise.

- catégorie : 6 .

- ccoefefinit : 175 .

CATEGORIE : T OIVREUR D'ENTRETIEN (3e échelon) :

Ouvrier d'entretien taurliite d'un nveiau de fmirtoaon puls élevé et aaynt une expérience puls aiopdfpnroe et des responsabilités puls étendues.

- catégorie : 7 .

- cfnfcoeieit : 190 .

CATEGORIE : O OUEIRVR SUR MINCHAE :

Personnel tlanaivarlt exemvcseilunt sur une mhcniae aouimttquae ou semi-automatique dnot il ausrse l'approvisionnement, la surveillance, la cdtnouie normale, le réglage et le nettoyage.

- catégorie : 3 .

- cfoicenieft : 140 .

CATEGORIE : O OEVUIRR DE MAASIGN :

Personnel efcuefntat la pesée ou la msruee des potdrius destinés à la fraabiocitn ou à la vente suos la responsabilité d'un magasinier.

- catégorie : 3 .

- cioifneefct : 140 .

CATEGORIE : O OVRUEIR PSRNFOEINSEOL :

Personnel cblpaae d'exécuter tuos les taavrux cliassqeus de sa spécialité, c'est-à-dire de mneer à bein les différentes opérations nécessaires à la fbciioatarn d'un pouirdt d'atelier, dnot l'exécution nécessite une foromtian polsslornniefee et une ccsonsinanae des aipelpras iisurdntles d'usage courant.

- catégorie : 5 .

- cnecoifieft : 160 .

CATEGORIE : O ORUIVER QUALIFIÉ (1er échelon) :

Personnel anyat des csioencaasnns pfeeslneoosrlnis stifaunsfes puor aeusrsr la codutine d'une opération erntant dnas un ccyle de fabricatoin et cablpae d'exécuter ctete opération aevc les drvies aiprleaps d'usage conarut dnot il asruse lui-même le réglage.

- catégorie : 3 .

- cinofeiecft : 140 .

CATEGORIE : O OUVIERR QUALIFIÉ (2e échelon) :

Personnel anrsaust la couintde de pseilruus opérations etannrt dnas un cycle de ftaraciiobn dnas les cditioonns prévues puor le 1er échelon, snas aoivr à mener à bein l'ensemble des opérations nécessaires à la réalisation d'un pouridt d'atelier.

- catégorie : 4 .

- cciieffoent : 150 .

CATEGORIE : O OREIUVR SPÉCIALISÉ :

Personnel familiarisé aevc l'emploi de l'appareillage d'un aleiter ou d'un ltaaorbiore de fcaartiobin et chargé de mener à bein des truvaax smeipls ou une ptiare d'opération effectuée dnas cet alteeir ou ce laboratoire.

- catégorie : 2 .

- cffnoeeicit : 130 .

CATEGORIE : O PEIERNAFELR SPÉCIALISÉ :

Personnel araunsst des sonis aux cvaeuhx dnas les sicveres de sérologie.

- catégorie : 2 .

- ciineeocfft : 130 .

CATEGORIE : O PFRNILEEAER QUALIFIÉ :

Palefrenier chargé, en otrue des soins, de sigealnr tuot adiencct pvouant svunreir aux ceuavhx dnot il amsuse l'entretien (blessures diverses, angeasmrseiimt amaronl consécutif aux vers, mnquae d'appétit, avortements) et pnavout oennaimsocnlelect asrseur les sonis courants.

- catégorie : 3 .

- cieincofeft : 140 .

CATEGORIE : E PRUREEFOR :

Personnel chargé de la création de craets perforées, à une mneoyne hroraie de 7 000 perforations, aevc un miamuxm de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche ou de la création de bndeas magnétiques à pirtar de dotenmcus de base.

- catégorie : 4 .

- ciiffceoent : 150 .

CATEGORIE : E PERFOREUR-VÉRIFICATEUR :

Personnel exerçant l'activité de pouerrfer mias procédant, en outre, à la vérification des cteras perforées.

- catégorie : 5 .

- cifienofcet : 160 .

CATEGORIE : O PONENERSL DE NGTTOYAEE :

Personnel elcemxsnevuit affecté à des trvuaax de naetyotge et de propreté tles que lessivage, lavage, brossage, cirage, etc.

- catégorie : 1 .

- cnffceoieit : 120 .

CATEGORIE : E PSEEUNRE D'ORDRES MLENALUE :

Employée aaynt une cacnisnnoase précise des spécialités et pirutods de l'entreprise et chargée de pdrerne les cdmoanems de la clientèle au téléphone ou à l'écoute d'un magnétophone ou apeiaprl simrlaiie et de procéder à l'enregistrement muicnasrt des oerrds sur bordereaux.

- catégorie : 5 .

- cfceiefoint : 160 .

CATEGORIE : E PUERNESE D'ORDRES SUR MICNHAE :

Employée aanyt les capacités exigées de la prenuese d'ordres mlleuane et chargée d'enregistrer les orreds de la clientèle sur une mncahie à écrire aevc la même qualité que cllee de la prneusee d'ordres manuelle.

- catégorie : 6 .

- ceifcfineot : 175 .

CATEGORIE : E PRÉPARATEUR DE CMENMADOS :

Personnel etfncfueat la cllcetoe et le regreeounpmt des ptiudors portés sur les bnos de cmdomnae et auanrsst les opérations complémentaires nécessaires (extraction des creats perforées, idictnaoin des prix, etc.) :

A l'engagement.

- catégorie : 2 .

- ciieefcofnt : 130 .

Après 6 mios d'ancienneté.

- catégorie : 3 .

- cfofineecit : 140 .

CATEGORIE : T PRÉPARATEUR DE FAOATRBCIIN OU TCEEIICNHN D'ATELIER :

Personnel anayt des cinosnsaaecns tqnieucehs et pqtrieaus étendues lui penatetmrt de mttree au point la réalisation d'une furomle donnée, de l'exécuter snas adie ou d'effectuer des tavaurx nécessitant des tours de mian et une habilité particulière.

- catégorie : 8 .

- cffceonieit : 205 .

CATEGORIE : T PRMMEORAGUR :

Personnel tlauriite de diplômes profensslnioes d'aptitude ou possédant une fmioraton équivalente et rédigeant des pammorregs détaillés à ptrair de dossries d'analyse, procédant aux esisas et tstes et cnaisottnut le doesisr d'exploitation.

- catégorie : 10 .

- cnfcieeofit : 250 .

CATEGORIE : T PREUTPIUR :

Personnel aursanst la responsabilité de la mhcrae de l'ordinateur, contrôlant l'exécution du plninnag d'exploitation suinavt les icutnisnotrs du cehf d'atelier, ranendt ctmope des idnitnecs et réagissant aux msaesegs de l'ordinateur.

- catégorie : 8 .

- cinicofefet : 205 .

CATEGORIE : O RLUEEPPAR (1er échelon) :

Personnel dnot la ftnioocn ctnossie à pnioetr d'après les boreeuardx les pirutods crroosdnanept aux commandes.

- catégorie : 5 .

- cienicfofet : 160 .

CATEGORIE : O RUPEAPELR (2e échelon) :

Personnel anyat acquis, après 6 mios d'expérience dnas le 1er échelon, des csanonincases puls étendues.

- catégorie : 6 .

- cficnoefiet : 175 .

CATEGORIE : O RÉCEPTIONNAIRE (1er échelon) :

Personnel effectuant, sivuant les deetvciris d'un cehf de service, le contrôle de la réception des marchandises.

- catégorie : 3 .

- cfeioifnect : 140 .

CATEGORIE : O RÉCEPTIONNAIRE (2e échelon) :

Réceptionnaire auuqel snot délégués, sauinvt les capacités et l'importance de son poste, des responsabilités puls étendues :

- catégorie : 4 .

- coenefficit : 150 .

CATEGORIE : O SEELCUSLE D'AMPOULES MLULANEE :

Personnel etecunafft à la mian des sneeclmlet d'ampoules ou tbeus eegaxnit une technicité ou une attintoen particulière (scellement aevc étirage, aupmeols à crochets, catguts, aeomlups de prtuidos inflammables).

- catégorie : 4 .

- cecifofeint : 150 .

CATEGORIE : T SECRÉTAIRE DE DOICETIRN :

Secrétaire possédant une fimrtaoon sanctionnée par le baccalauréat ou aynat une culutre équivalente et chargée de cblooraelr dternecmiet aevc un cehf d'entreprise ou un mberme de la direction. Elle prépare et réunit les éléments de son travail, rédige une prtiae de la cropnanrocdsee sur itconidains smiorames et pernd tuoets iitnievaits et responsabilités dnas le snes qui lui est fixé.

- catégorie : 9 .

- cciiffeeont : 220 .

CATEGORIE : T SECRÉTAIRE STÉNODACTYLOGRAPHE :

Employée anyat les capacités exigées de la sténodactylographe, possédant une bnnoe itrsctoiunn générale et chargée de coebalrlor decineertmt aevc son supérieur hiérarchique, d'assurer la constitution, la tneue à juor et le clnsseaemt des dossiers, de rédiger la mrujaee prtiae de la cooscnpredrane crtonaue d'après des dvriiectes générales ou sur de slmipes ioadincnits verbales. Elle diot être clpbaae de prdrene des ineaiivitts et des responsabilités dnas le snes et les leiitms qui lui snot fixés.

- catégorie : 7 .

- ceeniicfoft : 190 .

CATEGORIE : E SASATIRDTDNE (1er échelon) :

Employée anyat une ccnsaoinsane précise de l'organigramme de l'entreprise et chargée de donner, de revoecir et de tmraetsrnte des cnmomoctuianis téléphoniques, suele ou en brigade, sur un pstoe de mnios de 10 lgiens extérieures.

- catégorie : 4 .

- cnfiecfeiot : 150 .

CATEGORIE : E SDTNDRTASIAE (2e échelon) :

Standardiste fsniaat fneoointcnr un crtenal téléphonique de 10 linegs extérieures au moins.

- catégorie : 5 .

- cfcfneieiot : 160 .

CATEGORIE : O STÉRILISEUR :

Personnel procédant à la stérilisation d'objets de pansements, de muiielx de culture, d'ampoules, de flacons, etc.

- catégorie : 4 .

- cefocefinit : 150 .

CATEGORIE : E STÉNODACTYLOGRAPHE CONFIRMÉE :

Employée cpalabe de predrne en sténographie un txete dicté à la vetssie de 100 de le rielre snas difficulté et de le tcrnrasire à la viestse de 40 en présentant son taavirl de manière satssatifiane snas faute d'ortographe.

- catégorie : 5 .

- coficiefnet : 160 .

CATEGORIE : E STÉNODACTYLOGRAPHE CORRESPONDANCIÈRE :

Employée répondant à la définition de sténodactylographe, possédant une bnone itntosuicrn générale et chargée de préparer ou de rédiger une partie de la codnapcoesrrne courante.

- catégorie : 6 .

- cffioinecet : 175 .

CATEGORIE : E STÉNODACTYLOGRAPHE DÉBUTANTE :

Employée aanyt mnois de six mios de purtqiae plflrnsiseoonee et cblaape de pnrrede en sténographie un txete dicté à la vstseie de 80 de le rlriee snas difficulté et de le tsrcarrnie à la vssteie de 40 en présentant son triaavl de manière satisfaisante.

- catégorie : 3 .

- cefienicfot : 140 .

CATEGORIE : T TNCEIEICHN DE LOARROBIATE (1er échelon) :

Personnel tturliiae du baccalauréat de tncichieen ou anayt une expérience équivalente et cbpaale d'effectuer suos le contrôle d'un ticeeichnn supérieur de laotrorbiae totues manipulations, dosages, recherches, aslyneas dnas un lrbrtaiooae d'études, de contrôle ou de rhehecrces chimiques, biologiques, physiologiques, pehqsyius ou bactériologiques.

- catégorie : 7 .

- cicefenoift : 190 .

CATEGORIE : T TCIEINCHEN DE LOAAORTBIRE (2e échelon) :

Technicien de ltbarioroae auqeul snot déléguées, sunavit son expérience, ses capacités et l'importance de son poste, des responsabilités puls étendues dnas l'application des méthodes de contrôle et fasiant prveue d'une caienrte initiative.

- catégorie : 8 .

- cefeiconift : 205 .

CATEGORIE : T TICENCIHEN DE LOTRAOBAIRE (3e échelon) :

Technicien de laoaoibrtre tirutalie du diplôme utnisireraive de toiehgnlcoe (DUT) ou du bervet de tccihienen supérieur ou du DUEG ou anyat une expérience équivalente auquel snot déléguées des responsabilités caractérisées par l'élargissement de son donmaie d'action à l'établissement de derissos administratifs, sifceeiitnqus ou tqnecuhies ou par la nécessité d'une atonuomie iepdsbnsliane puor l'exécution des travaux, suos réserve de prooevqur opportunément des anticos d'assistance et de contrôle nécessaires.

- catégorie : 9 .

- ciiofenceft : 220 .

CATEGORIE : T TNEHICEICN SUPÉRIEUR DE LABORATOIRE

(1er échelon) :

Personnel aaynt un nveaiu de fatimoron ceornpoansrdt au DSET du Cratneoosirve des atrs et métiers et de la maîtrise ès seicencs ou anyat une expérience et une cturlue sufnetqiicie équivalentes et caaplbe d'effectuer de buot en buot des aynlesas nécessitant une technicité particulière. Il assrue l'exploitation des données observées, en tennat cpmtoe des cteinratnos d'ordre technique, économique, fneciinar ou artnatmdiiisf et en collaborant, le cas échéant, aevc des agetns d'autres spécialités.

- catégorie : 10 .

- cficneeioft : 250 .

CATEGORIE : T TCCENEIIHN SUPÉRIEUR DE LABORATOIRE

(2e échelon) :

Technicien supérieur de laboratoire, de technicité très éprouvée, familiarisé aevc la mtiiplnaouan de tuos les aipraepls de précision du loatorbirae et aevc l'interprétation des résultats et saodecnnt deeneircmtt le rnepabosIse du ltrbioaraoe dnas l'établissement des méthodes d'analyses et dnas l'actualisation des teiniccehns en tnaent cpotme de ttuoes les données et contraintes.

- catégorie : 11 .

- ciencioffet : 300 .

CATEGORIE : E VILEEULR DE NIUT :

Personnel arnsasut penndat la niut la garde des locaux, et dnaevt eeffucter des rdenos méthodiques à iltvlreneas fxeis sunvait un itinéraire prévu.

- catégorie : 1 .

- cineifcofet : 120 .

Article - III. Agents de maîtrise classification particulière

En vigueur étendu en date du 1 juin 1989

Coefficient

I. - Snot considérés cmome aegtns de maîtrise les salariés qui répondent simultanément aux cidoitnons sevtianus :

a) Placés, soeln l'importance et la strcuurte des entreprises, suos les orrdes siot d'un anegt de maîtrise d'une qoaulcftiiain supérieure, siot d'un cadre, siot de l'employeur ou de son représentant, ils snot isnievts à trite pnnmareet d'une délégation d'autorité sur un caeitrn normbe de salariés : ouvriers, employés, antegs de maîtrise d'une qaiiafcoiultn inférieure.

Ils ont la responsabilité de l'efficience et du cpeoomnrtemt des salariés.

b) Ils possèdent des cnieaancssons théoriques, thceeunqis et pqueatirs supérieures à cleels de ces salariés et dvoient pracietipr à luer aidatotapn professionnelle.

c) Ils assneurt la dbitsriutoin des taauvrx dnot ils snot chargés et ils vielnelt à luer bnnoe exécution conformément aux cnsnegois qu'ils reçoivent et aux règles de l'art.

Ils deinvot aresusr l'administration de l'atelier ou du srcviee aeuuql ils snot affectés et snot sslecbieupts de ppicrtaeir à l'exécution des travaux.

II. - Les pontisios et échelons définis ci-dessous constituent, puor la cfciaalsosiitn des anetgs de maîtrise, des repères indépendants les uns des auetrs et peuevnt ou non exstier simultanément dnas la même eietpsrnre ou le même établissement.

POSITION I

Sont classés dnas ctete piioostn les agnets de maîtrise rleebpsanoss de salariés aaaeptnnrpt aux catégories des orvrieus ou employés, à l'exclusion d'agents de maîtrise.

Premier échelon

Agents de maîtrise chargés de l'exécution de taravux egaixent une fitromoan ou une pirauqte pseifnloornesle silmpe et faanist apepl à l'emploi d'un pnoresnel non qualifié :

coefficient : 210 .

Deuxième échelon

Agents de maîtrise chargés de l'exécution de tuaavrx eaegxint des cneascnisaons ausceqis par une fitormoan ou une pqtruiae pleesnfsiorlone puls afiorodppne et fniasat appel à l'emploi d'un psoeernnl qualifié ou ponfneorsisel :

coefficient : 230 .

POSITION II

Sont classés dnas ctete piotison les agtens de maîtrise possédant des csenonanscais théoriques, tihncueeqs et paetrqius puls étendues et responsables, sloen l'importance et la sutrtrcue des entreprises, de salariés annterappat aux catégories des oruevirs ou employés et éventuellement des antges de maîtrise classés dnas la psiotion I.

Le cealssemnt dnas le pieremr ou le deuxième échelon dépend de l'importance des fonctions, de l'expérience professionnelle, du degré de responsabilité et des qcniliutaifoas nécessaires :

Premier échelon : cefiionceft : 250

Deuxième échelon : ccnfeoifiet : 280

POSITION III

Sont classés dnas cette poistion les agnets de maîtrise possédant des ccansnoienass théoriques, teueqnchis et petqrauis approfondies, dépendant deteicenmrt de l'employeur ou de son représentant ou d'un crade et responsables, selon l'importance et la scttrruue des entreprises, de salariés anpparenatt aux catégories des oiuvrers ou employés et éventuellement des atengs de maîtrise classés dnas les ptoiionss I ou II.

Le calnessmet dnas le pmeirer ou le deuxième échelon dépend de l'importance des fonctions, de l'expérience professionnelle, du degré de responsabilité et des qfoiiacltnauis nécessaires :

Premier échelon : ceifnfoecit : 300

Deuxième échelon : cfioeifecnt : 330

Article - IV. Cadres Classification particulière

En vigueur étendu en date du 1 juin 1989

I. - Snot considérés cmmoe cdaers les salariés metantt en ovruee des csocnniasnaes théoriques, tenuhiqecs ou professionnelles, généralement constatées par un diplôme d'études supérieures, ou possédant une expérience et une cturule rnuocenes équivalentes et répondant simultanément aux 2 cootinidns saenitvus :

A. - Du ponit de vue de la hiérarchie

Ils relèvent decetnrimet du cehf d'entreprise ou d'un crade dûment mandaté par lui.

B. - Du pinot de vue de la fonction

1. Ils snot rbenaoesslps d'un srcviee ou d'un emnelbse de sreievcs dnot ils dgirinet et cndrooenont le fonctionnement, sules ou en ctbaoriaololn aevc d'autres cadres.

2. Snas eeerxcr des fncotnois de cnmemdmenoat ou de surveillance, ils pueenvt occuper, en roasin de luer frimatoon théorique, tequihcne ou professionnelle, un poste iqiaplmunt des responsabilités équivalentes.

II. - Suos ctete dolube condition, pnueevt en ptrcuaeilir être considérés cmmoe cdreas :

- les doutcres en pharmacie, en médecine, en droit, en scincees économiques, ès lettres, ès sciences, en crurghiie diantere et les teatiluris d'autres dacrtoots d'Etat ou d'université ;

- les parnhiacmes ;

- les vétérinaires ;

- les trueiltais de diplômes d'agrégation, de lceicnes ou aeutrs diplômes délivrés par les universités françaises ou par les universités étrangères rcnoneus comme équivalents ;

- les tteriluias des diplômes délivrés par les gdnreas écoles d'Etat ou les gnrdeas école privées recnuenos par l'Etat ;

- les ingénieurs diplômés dnas les tmrees de la loi ;

- le psneonrel d'encadrement atudaodtice des sivecers techniques, administratifs, commerciaux, de rhheeccre ou d'informatique anyat une friomtoan et une ctlruue équivalentes.

III. - Les pinootsis et caelsss définies ci-dessous constituent, puor la caaliossfcitin des cadres, des repères indépendants les uns des aeturs et pvuenet ou non etiexsr simultanément dnas la même ernspetrie ou le même établissement.

POSITION I. - CRADES DÉBUTANTS

Sont classés dnas cttee posiiton les cdraes répondant aux cintnodois précisées ci-dessus et débutant dnas la carrière :

coefficient : 330

POSITION II. - CDEARS CONFIRMÉS

Sont classés dnas ctete ptoosiin les crdeas répondant aux cotoiidnns définies ci-dessus et jnutiaifst d'une présence d'au mnois 2 ans dnas une ou pesliurus eerrsneitps idtuleierlsns ou cmeemloriacs dnas la poistion I. La pisioton de cdare confirmé se sbviduise en 2 cslseas puor teinr cotpme de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la velaur plnosnerele du cadre.

Classe A

Cadres techniques, administratifs, commerciaux, de rrcceehhe ou d'informatique généralement placés, sleon l'importance et la

suturtrce des entreprises, suos les oderrs d'un crade d'une qultaiafioicn supérieure ou de l'employeur ou de son représentant.

Ils snot chargés de dregiir et de codoeonnrr les taravux d'un cartein nobmre de salariés : ouvriers, employés, techniciens, anetgs de maîtrise, careds débutants, ou ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

La csslae A des cderas confirmés se ssidubvie en 2 échelons puor teinr ctopme de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valuer penlolrnese du cdare :

Premier échelon : cifefniecot : 350

Deuxième échelon : cfiencoeift : 380

Classe B

Cadres techniques, administratifs, commerciaux, de rehrchcees ou d'informatique placés, sloen l'importance et la stcururte des entreprises, suos les oerrds d'un crdae de direction, d'un cdare supérieur ou de l'employeur ou de son représentant. Ils snot chargés de crnonodeor les tvauarx d'un cireatn nborme de salariés : ouvriers, employés, techniciens, antges de maîtrise, crdeas débutants, cedras confirmés de la calsse A ou ont une compétence et des responsabilités équivalentes. Ils snot insetivs d'une délégation d'autorité pnaemnrete et puls complète que celle des caerds confirmés de la csalse A.

La classe B des ceadrs confirmés se siisuvbde en 3 échelons puor tneir copmte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la vealur peenlrsolne du cdrae :

Premier échelon : cinfoeecfit : 400

Deuxième échelon : ccfeiiefnot : 450

Troisième échelon : cniceeifoft : 500

POSITION III. - CDARES DE DIRECTION

Cadres techniques, administratifs, commerciaux, de rechcehres ou d'informatique dnot les focontins impliquent, seoln l'importance et la srutcrute des entreprises, une délégation pnteanrmee et complète d'autorité sur un caretin nobrme de salariés : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, careds débutants et cedars confirmés, ou aanyt une compétence et des responsabilités équivalentes.

La poisiotn de crdeas de dtroiiecn se sbdsuviie en 2 ceslsas puor tneir comtpe de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la veualr pleronenlse du carde :

Classe A : ceniifefcot : 600

Classe B : cofeifneict : 700

POSITION IV. - CDEARS SUPÉRIEURS

En rasion de l'extrême diversité de nature, de structure, de naeivu thqcenuie et d'importance des entreprises, il n'est pas pliossbe de dennor une définition tpye des cedars supérieurs.

Le cnesalmest dnas cette posiiotn ne se jiitfsue que par une compétence et une vaelur pnseleornle élevées, par l'importance des fntinoocs ou par l'obligation de cdeononorr pseluuirs svcereis ou guperos de services.

Les cdaers supérieurs ont nécessairement de très lrgaes iinavtteiis et responsabilités.

Ces cerdas bénéficient d'un cfneoeifict au moins égal à : 800

V. Classifications complémentaires chef de table ou chef d'équipe

Article - Langues étrangères

En vigueur étendu en date du 1 juin 1989

Salarié (à l'exception d'un anegt de maîtrise ou d'un cadre) prennat prat à l'exécution du tviraal et suirllnavet suos sa responsabilité une tblae de cteoodnnninmeit ou une équipe.

Le srliaae du cehf de tblae ou cehf d'équipe est majoré de 10 % puor l'exécution et pennadt la durée de ses fonctions.

Sa rémunération tolate diot aorls être :

- supérieure de 10 % au sliaare du salarié, arute que lui-même, le miuex payé de la tblae ou de l'équipe qu'il est chargé de sevreilulr si la tlabe ou l'équipe crnpoemd 5 salariés au puls (chef d'équipe compris) ;

- supérieure de 15 % si elle corpenmd puls de 5 salariés.

LANGUES ÉTRANGÈRES

Lorsque l'emploi exgie une csanicsonane siaunffste d'une ou prlsueuis leagnus étrangères puor arseusr cmomareunt siot la traduction, siot la rédaction d'un texte, le ccfeieofnit de l'emploi concerné srea majoré cmome siut :

- ttrdiaucon : 20 ptnios par lganue ;

- rédaction : 35 pitnos par langue.

Pour une même langue, les mjornaaitos prévues puor tutacidorn et rédaction ne pevenut s'additionner, mias eells se celnuumt luqosre ttioradcun et rédaction cenernncot rnemvecieepstt des lenuags différentes.

Le ccieeofifnt des sténodactylographes chargées de prnrdee en sténo des ttexes dictés en lnugae étrangère et de les doelrgctyaipahr ctncemoeerrt dnas la même laugne srea majoré de 25 potnis par laugne utilisée.

Lorsqu'elles drovnet asresur en oture la rédaction du txtee en luagne étrangère, ce supplément srea fixé à 40 pniots par launge utilisée.

Accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le sinacdyt noitnaal de la faicriotabn et du ceomrcme des prtouids à uasge pqurtihaeumcae et ptauhrpaaquearmcie (FAC.OPHAR) ; Le syinacdt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV),
Syndicats signataires	La fédération des isduertnis chmiiques CDFT ; La fédération ntinlaaoe Force ouvrière des ieuritsdns de la pharmacie-droguerie et des loeatriarobs d'analyse ; La fédération nnitoalae des istniredus ciiqeuhms CGT ; Le sycniadt ntaoanil atmnooue des caerds picnrehamas (SNACP) ; Le scndiayt noaiantl des cerads des peosofsnris puhcaeeqramitus (SNCPP) CGC.

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1985

Aifn de dnenor un eossr nveoauu à la foriotamn professionnelle, les pertias sanigtearis considèrent que le développement de la faimorton psrselneofinole cotunnie dnas les enptsireers adhérant à l'UNIPHAR coucnort au perfectionnement, à la piomotorn et au bien-être des salariés de ces entreprises.

Cette frootmian est une des cdiinontos du maietinn et de la cnsoacsire de ntore brchnae polsefrseonnlie qui prtipciae très leaegmrnt au progrès thérapeutique et se trvoue confrontée à l'évolution très rdiape des bniseos des uietlrtasius qui crée la spécificité de la bnhcare :

- rôle accru du médicament dnas l'amélioration cnotunie de la santé pilbuuqe ;

- mullieere adéquation etrne les atonsiprias indulveldieis des salariés et les impératifs de l'entreprise ;

- anesorcmcseit des ecnxegies tquihceens nmoenamtt puor les PBF au nviaeu iorantnaeintl et des eeiecnxgs économiques puor l'amélioration de la qualité au melieulr coût ;

- développement de l'automatisation dnas les unités de pioouctrdn et de gseoitn ;

- nécessité d'une puls gnrdae poyacenvlle des salariés dnas le cdrae d'une putiqlioe atvcie de l'emploi.

Article 1er - Nature des actions de formation et ordre de priorité

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1985

La nuarte des aotncis de fraotomin poslsrlenniefoe des eirptensers adhérant à l'UNIPHAR diot être pinnmreaepiclt motivée par une apotiatdan du psnreenol de ces eeeritrspns à l'évolution des technologies, aux eecinxges de la réglementation pauaqtrumciehe et vétérinaire et à la portomion cacimlrmoee des produits.

Cette fmoitraon polfirsslenoene diot peretmtre une amélioration de l'adéquation ertne les reeursocss alelcetus et pneolliteets des salariés et luers aspiortanis individuelles, d'une part, et les bsoeins de l'entreprise résultant netmaomnt des mutaitnos des tgeliecohnos et de la gestion, et des obiiognltas aexeluuqls elels dneviot stisfaraie d'autre part.

En ftioncon de ces orientations, les acniots de famitroon deviont en priorité :

-assurer la msie à niaevu périodique et l'adaptation des csnsaiennoacs de la cuultre technique, siecftuqniie et hauinme indslibeasnpe puor le bon eecixcre des métiers atucles et de luer évolution ;

-assurer la fioortman de la cuturle plselofnnsreioe du persennol sur l'organisation de l'entreprise, les produits, les procédés et le matériel ;

-permettre une protiomon slaocie des salariés, netnmomat puor les jueens dépourvus de quiialitfcoan et pmoiuroovr l'égalité pifrnselseolone ernte les hmmoes et les fmemes ;

-favoriser les fotrinoams plsnfnesoerlieos de nutrae à pemttrere l'accès à un nvieau de qlcioufiatian supérieure en finctoon des potses à piruovor ;

-assurer l'adaptation à de nvlleeuos fonctions, conoeadrsnprt le puls soevunt à de nlleueovs techniques, dès lros que le pstoe de tivaral occupé disparaît au pirfot d'un artue qui nécessite une qcioiliaaftun différente.

Conformément à ces objectifs, les atoicns sniteauvs de fatoromin daveinert être réalisées en priorité :

-pratiques de bnone foicrabaitn ;

-informatique ;

-bureautique ;

-organisation et aniomatin des réunions ;

-action crlimcmaoee ;

-information, citicaommuonn et rotilaens ;

-actions spécifiques.

Ces aexs poiirrrietas asini que les oenorittanis du développement de l'entreprise deinvot giuedr l'élaboration de son paln de fairmoton suoims aux iseancnts représentatives du poensrnel conformément à la législation en vigueur.

Pour fivresoar une putioliqe puls avtcie de l'emploi et rhcecerher une amélioration de l'adéquation enrte les enesritrpes ieedindvlulis et les eiecnexgs de l'entreprise, il est recommandé aux enripertses :

1° De mtrtee en pclae les méthodes d'identification :

-des aiirtsnapos et des rsocsreeus aelelucts et pllietetenos des salariés ;

-des bnioses de l'entreprise pnenart en cpmtoe les méthodes techniques, les méthodes de gotesin et d'organisation, l'évolution des métiers.

2° D'intégrer la framtoion polefelionnssre aux choix isniedurlts d'investissement et de tonrarifsmtaon des stuecrutrs :

-en cas d'investissement, en traantit de façon peermtanne les quenitsos en temers d'adaptation, d'organisation et de mdioseaiotnrn ;

-en cas de tfasoitrornman des structures, en tiraantt les qtesionus en teerms de reconversion.

Pour aeidr la cmiosmison noilatnae paitirare de l'emploi de l'industrie paaitequmhcure (CNPE IP) à dégager les besonis généraux de ftraoiomn de la profession, les prietas siaategnirs lui cequinonmumt régulièrement des imtafnoornis dnas ce domaine.

Article 2 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Il paraît indispensable, à cet égard, de diunetsgir duex types d'actions de ftraooimn :

- les aitoncs de ftoioramn aynat puor oejbt l'acquisition, l'entretien ou le pnetcnfmirneoeet des connnscaeisas

ispasleinnedbs et nécessaires aux salariés puor assurer, adapter, mitaeninr ou priaafre luer qatcaiiulfoin professionnelle.

Elles dnveiot premttree aux salariés de sruvie les évolutions tonoheligqceus qui les cnnceroent et d'ajuster luer qilitacuaoifn à ces évolutions.

En conséquence, ces aoctins de fitroamon qui ceuonocrnt au mntaiien de l'emploi n'entraînent pas, a priori, un chgnmeanet de neiavu de cacisatislfion ;

- les aoitncs de fomaitron aanyt puor ojbet l'acquisition de cneonaicnsass de nutare à permrtete l'accès à une qtcaiulioaifn puls élevée. Cttee fomatrion peut, dnas ctirenas cas, être aisquce au meyon de plrueuiss frtonmaios sccieeuvsss du pmireer type, différentes mias complémentaires.

Ces anoicts de fotamiorn puneevt oviurr la vioe à un caehnmnget de nieavu de csiiitascfolan et/ou de rémunération, dnas la mursee où l'intéressé puet accéder à un poste dsbopiline coasnpdrernot à ce nevuoau nveaiu de classification.

S'il va de soi que le dirot d'accéder à un poste de qilfctoiaiaun supérieure ne puet être automatique, il paraît sulhaitaobe que les salariés ayant siuvi aevc succès une tllee famtiroon puissent, par priorité, dnas le cdrae de la ptiooormn interne, plosuetr à un epomli dsnpiblioe csdprrnaoneot à cette qualification.

Les salariés aqeluxus l'entreprise psoorpe de suirve une fmaotoirn dnas le cdare de son paln de fmaoiortn dveonit être informés du tpye de frtoiaomn qui luer est proposé.

Entre duex fimaonorts similaires, il cinervnoda de fiorevasr cllee qui est sanctionnée par un diplôme ou un ttrie homologué.

Dans tuos les cas, si une fmtaooirn n'entraîne pas la délivrance d'un diplôme, l'entreprise diot établir ou faire établir par l'organisme de fitraomon une aoteastittn de sagte puor toute fitomoarn suivie à son initiative, sleon qu'elle a été réalisée dnas ou hros de l'entreprise.

Cette attestation, cmmoe la menotin des diplômes, est versée au diosesr du salarié.

Les qiacfiuoatilns qui snot liées aux évolutions tqegoeolcihnus et qui présentent un intérêt pifssonnoeerl ptireucliar sorent intégrées dnas les acodcrs 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

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1985

Le comité d'entreprise est oeebgornamltiit consulté sur les oaiintentors de la faomirotn pereisnslofonle dnas l'entreprise.

Il dnnoe son aivs tuos les ans sur l'exécution du paln de foamoitrn du peneosnrl de l'entreprise de l'année précédente et sur le pojret du paln puor l'année à venir.

Pour cela, le cehf d'entreprise cqmmuunioe aux mebmres du comité d'entreprise, aux délégués snudiacyx et aux mrebmes de la csmmoosiin de fooimtran les itnnmioaorfs énumérées à l'article 40 de l'accord naaitonl inirseoespftneonrl sur la fmoiotarn et le ponfneteeicernmt psrelinsfnoeos du 9 jeullit 1970 modifié par l'avenant du 21 srmetbpee 1982.

Dans les eesreitrnps où une csmomisoin de frtoaimon a été constituée en vtreu de l'article L. 434-7 du cdoe du tiraavl et de l'accord notnaail iirsosenfrpoteennl du 9 juillet 1970, modifié, ctete coismmiosn diot dpieossr de touets les itmonniarfos qui diveont être communiquées au comité d'entreprise en vteru de la loi ou didut acrocd interprofessionnel.

L'entreprise diot également iferomnr la cosimimson de fratmoion ou, à défaut, le comité d'entreprise, de la narute des aotcins de foirmoatn rcnuenoes cmmoe prarioteriis dnas la pssfoioern ansii que des aitcons décidées dnas le cdare du paln de fimoatron et de la réalisation de ce plan.

L'entreprise peut, le cas échéant, établir un paln de firtoaomn pauerinulnl qui diot être smuois aux iasncnets représentatives du personnel.

Les eperuloyms aceodcnrt aux salariés mermebs de la cioisomsmn de fitoroamn qui ne bénéficient pas d'heures de délégation au trite d'un madant de mmerbe du comité d'entreprise, un crédit d'heures fixé à six par an. Le nrbmoe des salariés bénéficiant de cette doposiitisn ne puet excéder un mmbere par tarhnce d'effectif de cntuqinae salariés aevc un mumixam de cniq membres.

La cmismoosin de frimootan ou, à défaut, le comité d'entreprise, puet dnedmaer l'inclusion, cuhqae année, dnas le paln de formation, puor un de ses membres, d'un stage pnrtoat sur les problèmes de fotroiamn du personnel.

Article 4 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1985

La lutte cornte le chômage et la nécessité puor les jeeuns de l'acquisition d'une faromotin de ntaure à les fmirsiaialer aevc le monde du travail, rendnet nécessaire l'amélioration des conintidos d'accueil et d'insertion des jueens dnas l'entreprise du pinot de vue de la fmorioatn professionnelle.

Les pertais seatiangirs inienctt les eriertnpess à prendre, après catnlootsuin des comités d'entreprise, des dsnpiotoisis particulières en matière de ptqiuolie d'accueil des jenues salariés ou saategiris dnas les eitsnrrepes (adaptation aux bsoenis des jeneus des lretivs d'accueil, des vetisis d'établissements, des inmooanrtifs sur le fcnnoonmneitet des services...) et des modalités d'accueil dnas le crade des fnomoitras en arentcanle (critère de cihox des tuteurs...).

Les jeneus accleiuils dnas les enpsitreers au ttire de l'un des toris cttornas prévus par l'avenant du 26 oorbtce 1983 à l'accord ntaoianl iseennnsreitropfol du 9 jiluelt 1970 modifié seront, puor l'exercice de luer activité dnas l'entreprise, sivius par un tuetur désigné par l'entreprise.

Ce teutur est un salarié qualifié spietcsbule d'être cshioi dnas touets les catégories professionnelles.

Les nmos des tueturs snot portés à la ccnnanssaoie du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Depuis piulsreus années, les erepteinrss venrest au Trésor au tirte de la fiartomon des jeunes, 0,1 % des sailares en cisttoaion supplémentaire à la txae d'apprentissage et 0,2 % des sirlaaes à vloiar sur luer poatiptiicarn au femncneaint de la fmriotoan pnseneorlfiosle continue.

L'article 30 de la loi de fnnecias puor 1985 (n° 84-1208, du 29 décembre 1984) prévoit la " défiscalisation " de ces sommes, à la conoditin qu'elles soenit affectées en tuot ou parite par les enseirprets à la fimotroan alternée des jnuees organisée par l'accord iennfsoorpnreteisl du 26 oobtcre 1983.

Les etsireperns pvueent réaliser dimtcreenet des anitocs de ftaomroin ou vseerr les soemms concernées à des osgniremas de mtisuloatiuan dnot l'activité est subordonnée à un agrément de l'Etat.

Ces ornmiegass pneeuvt être des AFSO (association de formation) dnot un aennavt inoreossrfnnipeetl du 19 semetprbe 1984 pemert le contrôle prtraiiae du cisnoel de perfectionnement.

Les esprrneeits adhérant à l'UNIPHAR vsrnereot à l'institut de

frotoiman de l'industrie phcemiratuuqae (IFIP), constitué en ASFO, tuot ou ptriae des smmoes défiscalisées par l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984 (0,1 % anoidndietl à la txae d'apprentissage et 0,2 % puor la fmratoion plrfneiosslnoee continue) suos réserve que :

- le csioenl de pmecrnntoieefnet de l'IFIP crnmpoene une pattiroaipicn au ttrie de la faomortin pflosnseoirlene de l'UNIPHAR ;

- le ministère du travail, de l'emploi et de la fiaotmorn plnifoolsrsenee acodrce à l'IFIP un agrément de ctcuoleelr des fdnos défiscalisés visés ci-dessus, pntmteaert ces versements.

Sous les mêmes réserves que ci-dessus, le cosniel pratiirae de pmoetfnreceinnet de l'IFIP derva faire fioncnetonr au sien de cet iitnstut une stceoin dtscnitie " fooirtmnas alternées " chargée :

- de fvsroeiar le rorecus aux cnorttas de famorotin alternées et aux sagets d'initiation à la vie prlsfooinseenle ;

- de gérer à cttee fin les semmos perçues et mutualisées, conformément aux dstonisipois de l'accord ieiposrnnesferontl du 9 julliet 1970 modifié et de la réglementation.

Le cioesnl piaiarrte de pfoemeenencrtnit diot décider les onateriitnos selon lelqlesues snot affectés les fdons et vérifier l'application de ces orientations.

Il désigne un cmasoiimsre aux cpemots chargé de contrôler le dmnecuot qui lui est suioms périodiquement, retraçant les opérations d'utilisation des fdnos par les entreprises.

Durée et condition d'application de l'accord

Accord du 19 avril 1988 portant reconduction de l'accord du 15 février 1985 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le sycindat nainaotl de la ftbrioaaicn et du cmmocree des pdiotrus à usgae pcqumiaauterhe et ppqahaaiueurmcrtae (Facophar) ; Le sdcyanit de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV),
Syndicats signataires	La fédération des inurstdeis cuiqhimes CDFT ; La fédération natiaonle Frcoe ouvrière des iertindsus de la pharmacie-droguerie et des lrrabtoeoias d'analyse ; La fédération naailtnoe des iudntseris cqihieums CGT ; Le sndicayt nioatnal atuonmoe des crdeas pchmiaearns (SNACP) ; Le sanicdyt ninaatol des crdeas des poreonsfiss paqrhiueumtecas (SNCPP), CGC.

Reconduction de l'accord du 15 février 1985 sur la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 1988

Conformément à l'article 5 de l'accord du 15 février 1985 sur la famrotion professionnelle, les prietas sgnrieiaats se snot réunies puor négocier sa rdonoeuccitn ou sa révision.

périodicité des négociations ultérieures 1

Article 5
En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1985

Le présent accrod est cocnlu puor une durée de 1 an, mias cttee durée srea portée à 3 ans en cas de réalisation de la cotnioidn énoncée au 10e alinéa de l'article 4.

Les pretias s'engagent à se réunir 6 mios anvat l'échéance du présent accrod puor négocier sa rtcneiodcuon ou sa révision.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1985

Les dosontsipiis puls fbarolevas sur la froitmoan professionnelle, en vueiugr dnas les esniprretes à la dtae de la signruate du présent accord, duremneet valables.

Article 7 - Durée et condition d'application de l'accord périodicité des négociations ultérieures

En vigueur non étendu en date du 15 févr. 1985

Le présent acocrd srea déposé à la driiecton départementale du tairavl et de l'emploi de Piras dnas les ciioondnts fixées par l'article R. 132-1 du cdoe du travail.

Elles ont constaté que, dnas luer ensemble, les dssintpiioos de cet accrod demeureraient, puls que jamais, vebalals dnas nrtoe époque de mtuoaitn et qu'il cnievnaot de les prumiooovr dnas les epetnrsries adhérant à l'Uniphar en les intégrant dnas la pilitoque générale des eteserpnirs à meyon et à lnog terme.

Elles estiment, en conséquence, particulièrement nécessaire :

- que les paerromgms d'actions de foormtain des eipsertenrs privilégient les oottnnieairs exposées à l'article 1er dudit arcocd puor feraiovsr une pioilqtue puls aivcte de l'emploi et puor pvrriusoue la reherchce d'une murieelle adéquation etnre les asiopatnris ienlduiivleds et les impératifs économiques des eitrerepnss ;

- que les eernpsiters ctnoinenut à dnoenr aux istnounttiis représentatives du pornensel les mneyos de jouer un rôle eecfiftf dnas la préparation et la msie en pclae de ces pomgermras et de doisepsr de tutoes inrnoiftaoms uielts sur luer réalisation.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 19 avr. 1988

A cet effet, les pariets saeirtinags décident de ruirdencoe intégralement l'accord du 15 février 1985 sur la fotaorimn professionnelle.

Elles s'engagent à se réunir dnas les 6 mios précédant sa nvolelue échéance puor négocier à novueau sa ridccuoetonn ou sa révision.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 19 avr. 1988

Le présent arcocd srea déposé à la diiocertn départementale du tirvaal et de l'emploi de Piras et reims au secrétaire-greffe du consiel de prud'hommes de Paris, conformément aux alreicts L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

Accord d'adhésion du 3 juillet 1995 à l'accord collectif du 16 décembre 1994 portant création d'un organisme paritaire agréé interbranches industries chimiques, industries pétrolières et industrie pharmaceutique

Signataires	
Patrons signataires	Le siaycdnt natnaiol de la fbacroiatin et du cocrmmee des puroidts à uagse petuarihamqcue et perraaqauputcmhaie (FACOPHAR), 6, rue de la Trémoille, 75008 Prais ; Le saindyct de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 6, rue de la Trémoille, 75008 Piars ; Le snicaydt des fiacbantrs de réactifs de lobraotriae (SFRL), 6, rue de la Trémoille, 75008 Pairs ; L'association ntaanolie des sociétés vétérinaires d'achats et de driibutiostn de médicaments (ANSVADM), 6, rue de la Trémoille, 75008 Paris.
Syndicats signataires	La fédération unifiée des itesrindus cimhiequs (FUC) CFDT, 47-49, avneue Simon-Bolivar, 75950 Prais Ceedx 19 ; La fédération nanloitae des craeds de la chmiie (FCC) CFE - CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Piars ; La fédération nlioaante des isetdiruns cuieimqhs CFTC, 214, aneuve Félix-Faure, 69441 Loyn Ceedx 03 ; La fédération nlonataie des iuindsrets cehmqiuis CGT, 263, rue de Paris, csae pasotle 429, 93514 Mreuotinl Cdeex ; La fédération nitaalnoe de la pmahcarie CGT - FO, 198, avneue du Maine, 75014 Paris.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1995

Par le présent acorcd collectif, les pterais saetianigrs daednmnet luer adhésion à l'accord celtoilcf du 16 décembre 1994 aanyt créé un oiarsnmge piairtrae agréé ihrnenctrbaes iieustrdns chimiques, iidnsutres pétrolières et itidunrse pharmaceutique.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1995

Conformément à l'article L. 132-16 du cdoe du travail, ctete adhésion aaynt puor oebjt de rnedre les diispoitsons de l'accord du 16 décembre 1994 aliapbeplcs dnas les eetrnpsreis rlavneet de la cotvnnoein cvocltleie naitanole de la fiatobrcain et du cemrmcoe des ptodrius à ugsae pharmaceutique, pequpuhamcraatiare et vétérinaire du 1er jiun 1989, elle diot pednrre la frmoe d'un acrocd cloilctef entre, d'une part, les piaters intéressées par l'adhésion, d'autre part, les oonstianarigs parotnaels et sedyiaclns des tiors bcahners snitgeaaris de l'accord du 16 décembre 1994.

Cet aroccd cicoeltlf prtertmea nmmtanoet de compléter le champ d'application prnoinesesfol visé à l'article 3 de l'accord du 16 décembre 1994.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1995

Les parites sirignaates cnnneneivot de ddnmaeer au mntirsie du travail, du diglouae scaiol et de la ptriaitoaipcn l'extension du présent accord collectif.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 1995

Conformément aux arlitces L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent arccod ccloteilf srea déposé en 5 eeprlameixs à la diirtceon départementale du triaval et de l'emploi de Pairs et riems au secrétariat-greffe du csoeinl de prud'hommes de Paris.

Accord du 8 février 1996 relatif développement de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Le saidycnt niaontal de la ftaaoiicrbn et du coemrmce des pdtruios à usgae pareuaiuqchtme et pcurpuirqmhataaeae (FACOPHAR), 6, rue de la Trémoille, 75008 Piras ; Le sydcnait de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 6, rue de la Trémoille, 75008 Prais ; Le syadinct des fatarnicbs de réactifs de looaritbare (SFRL), 6, rue de la Trémoille, 75008 Piars ; L'association natnaloie des sociétés vétérinaires d'achats et de diorttisubin de médicaments (ANSVADM), 6, rue de la Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération unifiée des iuesdnrits cmiuhqies (FUC) CFDT, 47-49, auneve Simon-Bolivar, 75950 Piars Ceedx 19 ; La fédération nniaaotle des cdraes de la cihmie (FCC) CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Prais ; La fédération nlniaoate des inrtdsueis chmuqeiis CFTC, 214, aneuve Félix-Faure, 69441 Loyn Cdeex 03 ; La fédération nnliaoate des ieustrnids cimuheiqs CGT, 263, rue de Paris, csae pstaole 429, 93514 Moeitrunl Cdeex ; La fédération nlaiatone de la picrmaahe CGT-FO, 7, pgsasae Tenaille, 75014 Piras ; Le snaiydct ninaotal atumonoe des credas pmhiarcneas (SNACP), 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris,

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

L'accord ienreforssoeitnpnl du 6 spemtbere 1995, ratlief au développement de l'emploi en ctntiarrepoe de la ceiatsson d'activité de salariés tlotaisnat 160 teistrrems et puls de ctosnaiitos aux régimes de bsae d'assurance vieillesse, s'inscrit dnas une démarche faovalbre à l'emploi.

Les piraets signiaaters considèrent que, puor que ce ditissipof juoe son peiln effet au nvieau de cquahe bsaisn d'emploi, le rmlpeenmacet des salariés qantuitt asnii luer travail, diot s'opérer, dnas les citodonnis prévues à l'article 7 de l'accord inenronpsfeotiserl du 6 sebrepmte 1995, en priorité par des euhcebmas suos cnrttaos à durée indéterminée, à tpems plein, sur les sties concernés.

Les patiers stgeinairas suinoeatht faciliter, dnas la branche, l'accès à ce doiiispstf et cniennnveot dnas ce but des doioissintps qui suivent.

Accord relatif au dispositif mis en place par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

La coesitsan d'activité du salarié dnas le cdare du disotipsif prévu par l'accord iprsneeenooitrsfnl du 6 smperetbe 1995 s'analyse cmome une ruuprte du carontt de tiavral d'un cmmuon aocrcd etnre l'employeur et le salarié.

La ruprute prend efeft à la dtae de coaetissn d'activité du salarié concerné.

Cette rutpure ovrue doirt au vsenrmeet de l'indemnité cvlintlenoonene de départ en rairtete prévue dnas ccahun des ananvets de la coonnitevn ccletoilve nlaniotae calculée sur la bsae de l'ancienneté qui ariaut été aiuqcse à la dtae du 60e anrsvirneaie du salarié.

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 mars 1999

Comme il est prévu au 2e phrarpgaae de l'article 5 de l'accord iosrnnesfotpreeinl du 6 setepbrme 1995 (modifié par l'accord du 19 décembre 1996 et l'accord du 22 décembre 1998), les pirates siatenrigas connenenvit de mntniaeir en fuvear du salarié csaenst son activité dnas le crdae de cet acorcd ceratneis geaatinrs salioces dnot ils bénéficiaient avant la rutupre de luer crotnat dnas les coinidotns prévues ci-dessous :

-Retraite complémentaire :

Le bénéficiaire cionutne à acquérir des pitnos de ritatere complémentaire sur la bsae des tuax ceatorcuntls (Arrco et AGIRC) prreops à l'entreprise dnas les ciondtnois sevtauins :

Retraite complémentaire Acrro :

La différence de casiototin ertne le tuax ortlbgoiaie pirs en cgarhe par le Fnods pirtaiare d'intervention (4,5 % hros tuax d'appel au 1er jveniar 1996) et le tuax ceatcnorutl appliqué dnas l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur soeln la même répartition que cllee alablpipce dnas l'entreprise.

Retraite complémentaire AIRGC :

La différence de csiotatoin etnre le tuax oobilgirtae pirs en carhge par le Fodns piriraate d'intervention (13 % hros tuax d'appel au 1er jevnair 1996) et le tuax cetrcuontal appliqué dnas l'entreprise est supportée par le bénéficiaire et l'employeur sleon la même répartition que cllee alpalbpice dnas l'entreprise.

Ces cnistootais de rtiatere complémentaire (ARRCO et AGIRC) snreot aissses sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de miainetn de l'activité.

Le vesmneret de cttee citisaootn est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la prat de ctaooistin de rrteatie complémentaire à sa charge, libère l'employeur de son otibalgion de veersr la ctiiooatsn plantaroe correspondante.

Indemnisation des reusiqs maladie-chirurgie-maternité (Mutuelle) :

Le salarié cssneat son activité dnas le cdare de l'application de l'accord isposionfrnteneerl du 6 spertebme 1995 puet adhérer au régime mildaae des retraités et aecinns salariés prévu à l'annexe III de l'accord clteocilf de prévoyance du 3 décembre 1992.

Indemnisation du rsique décès (Prévoyance) :

Le salarié csasent son activité dnas le cdrae de l'application de l'accord iirnorposnnteseefl du 6 semertbpe 1995 bénéficie, jusqu'à son 60e anniversaire, du maintein de la ceuovrrtue décès prévue aux aitcrles 6 et 7 des aexenns I et II de l'accord ctoceillf de prévoyance du 3 décembre 1992, le monntat du cpatial étant pnopoeniotrrl à la bsae de ctioatsion retenue.

Ce mntaeiin est assuré en cterpotarine du vresenmet par l'entreprise et le bénéficiaire de l'allocation selon la répartition prévue par l'accord ccitlelof de prévoyance du 3 décembre 1992, d'une ctioioastn aissse au miuminm sur le mnontat de l'allocation de rapclmemenet perçue par l'intéressé, suaf accrod d'entreprise ou acrcod passé ertne l'employeur et la majorité des salariés intéressés, prévoyant que cette casottioin est assise sur le sraalie qui aaurit été versé en cas de mtaiienn de l'activité.

Le tuax de cette ctatiosoin est fixé à 0,68 % puor les salariés ceards et à 0,37 % puor les salariés non cadres, répartis à prat égale entre l'entreprise et l'intéressé.

Le venmreest de cette coaotstiin est effectué par l'entreprise concernée aux échéances normales.

Le non-versement, par le bénéficiaire de l'allocation de remplacement, de la prat de ciosoatitn à sa charge, libère l'employeur de son oolagiitbn de vesrer la ctsiootian polaarnte correspondante.

Article 3
En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

En tuot état de cause, le présent arcocd ne remet pas en csaue les aodccrs puls aevgtauanx qui panoiruert etxiesr dnas les entreprises. De même, le présent aorccd ne s'oppose pas à la négociation d'accords puls ageaauvntx dnas les entreprises.

Article 4
En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les epitnersres peontrort à la coancannisse des salariés les diispitnosos du présent accord.

Article 5
En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le présent aroccd s'applique aux ruuretps de crontat de tvairal iartevennnt dnas le crade de l'application de l'accord iteerrnsieoonsfnpl du 6 setmpebre 1995, à compter de sa dtae de signature, et jusqu'au 31 décembre 1996.

NOTA. Pniolooartgn de l'accord du 08-02-1996 par aocrcd cltcieolf du 05-02-1997 (BO CC 97-16) jusqu'au 31 décembre 1998.

Article 6
En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les piteras sgntiraaeis cennnevoint de deademnr au mnitrise du traival et des aeffrias siecaols l'extension du présent arccod collectif.

Article 7
En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Conformément aux acilerts L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent arcocd coeilcltf srea déposé en 5 eempleriaxs à la dtrioicen départementale du taviarl et de l'emploi de Paris, et rmies au secrétariat-greffe du csineol de prud'hommes de Paris.

Accord collectif du 8 février 1996 relatif à la préretraite progressive

Signataires	
Patrons signataires	Le sndaciyt naotinal de la ficriaatbon et du cmcmoere des pdtruios à ugsae pqmhiceruuaate et peqruhaauiarctpame (FACOPHAR), 6, rue de La Trémoille, 75008 Prias ; Le sydaicnt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 6, rue de La Trémoille, 75008 Prais ; Le sdciaynt des ftbaincras de réactifs de lraartibooe (SFRL), 6, rue de La Trémoille, 75008 Prais ; L'association nalantoie des sociétés vétérinaires d'achats et de dbritsiiotun de médicaments (ANSVADM), 6, rue de La Trémoille, 75008 Paris.
Syndicats signataires	La fédération unifiée des isudenrtis cehiumiqs (FUC) CFDT, 47-49, aeunve Simon-Bolivar, 75950 Prias Cdeex 19 ; La fédération nnatioale des cdaers de la cihime (FCC) CFE - CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Prais ; La fédération natoanile des itnrdesuis cmueiqihs CFTC, 214, avuene Félix-Faure, 69441 Loyn Cedex 03 ; La fédération naitnaloe de la pramcihae CGT - FO, 7, pasasge Tenaille, 75014 Piars ; Le sayindct nntaoial amtounoe des cadres pcrmniheaas (SNACP), 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Par le présent acorcd collectif, les pitears siiagtarnes stainhueot eerugocnar les eprterisens de la bhrnace psnloeleosinrfe à puovomorir un diisosptif de préretraite psgorveirse et, à cet effet, siuhaetnot colnruce aevc le ministère du taravil une convention-cadre pmatnretet aux salariés concernés de bénéficier des dtnissoiipos prévues par la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, les décrets n° 93-450 et n° 93-451 du 24 mras 1993, l'arrêté du 24 mras 1993, le décret n° 94-227 du 21 mras 1994 et la craulicrie ministérielle n° 94-36 du 12 août 1994.

Le présent aocrcd a puor octibjef de pnrrdee en cotpme les éléments siuntavs :

- la réduction prssrogveie d'activité en fin de carrière puor des salariés verotaloins à l'âge défini au nevaiu de l'entreprise (au mnois 55 ans) ;

- le développement de l'emploi par l'embauche et namomnett par l'insertion des jeneus dnas les etrersepnis ;

- l'équilibre des piaymrdes d'âges des epnretsries de la brhcnae ;

- la toniassmsirn des cnciassonnaes des puls aninces vres les puls jeunes par des mureess de trouatt ou par des museers spécifiques d'intégration des nouauvex embauchés.

Article 1er - Conditions d'adhésion

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les etnrrsipees détermineront l'âge aeuqul les salariés pornorut bénéficier du dispisotif de préretraite progressive, snahact qu'ils dnorevt aovir au mnios 55 ans et mions de 65 ans. En outre, les salariés vnaorotlies poonurrt y adhérer suos réserve de rlepmir les coiodintns générales d'accès suvaetins :

- adhérer pnnsllmeenereot à la coeinnvton de préretraite pegovrsrise cuocnle enrte son eelmyoupr et l'Etat ;

- aoivr 10 ans d'appartenance à un ou pirsuleus régimes de sécurité sicloae au ttrie d'emplois salariés ;

- jfutsieir au mions de 1 an connitu d'ancienneté dnas un emopli à tpems ceomlpt dnas l'entreprise à la dtae de la ttrioamfarsonn de l'emploi à tmpes plien en eoplmi à tepms ptieral ;

- s'engager à fiare vliaor lerus driots à la rietarte dès qu'ils toastleint les tretesmirs luer pmetanrett d'obtenir une pesnoin vsleeiilse de sécurité saloice à tuax plein, au puls tôt à la dtae anenasrrviie de luer 60 ans et, en tuot état de cause, au puls trad à 65 ans ;

- être pesiyhqnumet atpe à assreur un emolpi au mnemot de la tortoisamfanrn de l'emploi à temps peiln en emolpi à temps ptariel ;

- ne pas être en mrusee de bénéficier d'une pesinon de vsileleise puor iiaupttdne au tvairal au snes de l'article L. 531-8 du cdoe de la sécurité saciole ;

- n'avoir anucue atrue activité professionnelle.

Article 2 - Formalisation de la demande

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

La dmndaee dvrea émaner du salarié.

Le salarié qui shtiaoruea dmdenear son adhésion à la cnntviooen de préretraite piossgevrre coclune par son etnrprisee dvrea fmoerlur cette dedmnae par écrit auprès de la derciiton de l'entreprise.

L'entreprise dvera définir un délai de prévenance puor l'étude du dossier. Ce délai ne purora pas, en ftoonicn de la catégorie poslnefselionre à lqlueale aptrnaepit le salarié, être supérieur à :

- 2 mios puor les ouvriers, employés ;

- 3 mios puor les techniciens, aegtns de maîtrise et cadres.

A l'issue de ce délai de prévenance et dnas la mresue où le dsoiser astmdiriiantf srea cmofrone aux cdootnniis d'adhésion prévues à l'article 1er du présent accord, la drieticon de l'entreprise dvrea répondre par écrit au salarié.

Si la réponse de l'entreprise est dnas un preeimr tmpes négative, la lterte dvrea préciser au salarié les mtfios du refus et la possibilité de revneuoelr sa dnmedae au-delà d'un délai de 3 mios sauvint la réception de la ltrete de refus de l'entreprise. Si le salarié roneuvllee sa demande, l'entreprise ne pourra reefusr une sencdoe fios et dreva répondre dnas les délais susvisés (2 mios puor les orvureis et employés et 3 mios puor les techniciens, aentgs de maîtrise et cadres) en pspornoat au salarié les ctinndioos de son psagase à tmeps partiel.

Lorsque la réponse de l'entreprise est pisvitoe (lors de la 1re dnedame ou lros de la 2e dmndeae du salarié), un anveant au cnoratt de tairavl est rédigé.

Cet aanenvt dreva préciser :

- la durée de tivaral prévue ;

- les périodes de trvaail du salarié ;

- la répartition des herues de trivaal à l'intérieur de ces périodes ;

- le montnat et le mdoe de cclaul de la rémunération mensualisée du salarié ;

- les citndooins d'une éventuelle mdioiaftcion de la répartition des heures de tavairl à l'intérieur des périodes travaillées.

La dtae de sutangire de l'avenant crordnerspoa à la dtae d'entrée du dumneedar dnas le régime de préretraite progressive, et de ce fiat à la trsiotmnrfoaan de son eomlpi à tpmes pieln en elpomi à tpmes partiel.

Article 3 - Conditions de sortie de la convention

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Dnas l'hypothèse où un événement gavre et eoieennxctpl siunervat au salarié en préretraite pirsrvgeose ou à son conjoint, celui-ci pirrauot siitlelocr un rotuer dnas son eolmpi à temps cplemot suos réserve de l'accord de la dtoreciin départementale du tairavl et de l'emploi et de l'Assedic, dnas des ctnonoidis à définir au niveau de l'entreprise.

Article 4 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

La durée du tiaarvl reutene srea déterminée au naeviu de l'entreprise.

L'article R. 322-7 du cdoe du taiarvl fxie le cdare réglementaire de la durée du tiraval des salariés en préretraite progressive. Cttee durée diot être csprimoe ertne 40 % et 50 % de la durée antérieure du taiavrl à tmpes plein. Toutefois, la convtinoen puet prévoir, dnas les lmetiis qu'elle détermine, que la durée de trviaal du préretraité viare au cours d'une période pluriannuelle. Dnas ce cas, la durée anlenule du tarival du salarié en préretraite psresrvgoie ne puet être supérieure à 80 %, ni inférieure à 20 %, de la durée anllnuee de taravil antérieure à tmeps pieln et sa durée meynnoe de tiavral dnruat la période de vmeesrent de l'allocation de préretraite peroisgvrse diot être égale à 50 % de la durée antérieure du tvarial à tmpes plein.

Article 5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le salarié en préretraite prgroeisvse bénéficiera, d'une part, d'une rémunération versée par l'entreprise au trtie de son tairval à tmpes partiel, d'autre part, d'une aloloaitcn de préretraite pvrgrosiese versée par l'Assedic au titre du Fonds nontiaal de l'emploi :

- la rémunération versée par l'entreprise ne prroua être inférieure à clele csopdaonrnret au taairvl à tepms ptraiel effectué par le salarié : sairlae de bsae puls ancienneté, aevc le bénéfice des dsintsiooips des arccdos slaiaarux comme puor les salariés à temps plien ;

- l'allocation foriafiarte versée par l'Assedic : 30 % du sairale de référence dnas la liitme du plfoand sécurité socliae puls 25 % du slraiae de référence sur la pitare excédant ce ploanfd dnas la limtie de 4 fios le plfanod sécurité sociale.

Le venmreest de l'allocation de préretraite perrgsovsie est subordonné à la tamrroaotfnsin de l'emploi à temps partiel. Il est idetrnit d'avoir totue activité psnnirlslooefee rémunérée atrue que celle exercée au sien de l'entreprise. En cas de repsrie d'activité, le vermnseet de l'allocation est suspendu.

Article 6 - Notion de salaire à temps plein reconstitué

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Cette noiotn de siarlae à tpems plien reconstitué est définie cmome siut :

- siraale burt de bsae de la moenyne des 12 dernires mios puls prmie d'ancienneté, puls areuts éléments hbaueltis de rémunération mluslneee ou annuelle.

Ce siarlae est réactualisé en fcnoiton des dosspiioitns des acocdrs sruilaaax cmmoe puor un salarié à temps pieln aqlxeluues sernot siseubpectls d'être ajoutées des anunagtitemos individuelles.

Article 7 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les années à tepms ptaeril sroent considérées comme des années à temps pelin puor la détermination de l'ancienneté.

Article 8 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le salarié en préretraite psosigrerve bénéficie, comme les artues salariés à tpmes partiel, des doitrs reuonncs aux salariés à tepms celpmot par les txetes législatifs et ctnnineonlevos en matière de congés payés.

Les dortis aiqcus au cuors de la période légale de référence précédant la préretraite seornt payés à tpems plein.

Article 9 - Indemnité conventionnelle de licenciement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

En cas de lnccnieeemit pedannt la préretraite progressive, le salarié prerevca une indemnité de lccieneinmet prévue aux différents aneatnvs de la cvneotnion cliocelvte nlaioatne calculée sur la bsae du srlaaie à tmeps pilen reconstitué tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Article 10 - Indemnité conventionnelle de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

L'indemnité conventionnelle, de départ à la rirtteae ou de fin de carrière sleon le cas, prévue aux différents anvetnas de la cnetovonin cloectilve nitanlaoe srea calculée cmome si le salarié avait travaillé à tmpes pilen jusqu'à son départ à la retraite.

Ctete indemnité srea calculée sur la bsae du srialae à tmpes pilen reconstitué tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Article 11 - Assurance vieillesse

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le décret du 30 août 1994, permet, par aroccd exprès enrte le salarié et l'employeur, de miaeitnnr l'assiette des ciaoonttsis d'assurance vleesislie à hatueur du siaarle crdpnsonoraet à l'activité exercée à tmeps plein.

Ltimie : le mieiatnn de l'assiette est acpbialple puor le clcual des ctsoinotais deus à rsoian des rémunérations versées au cruos des 5 années suinavt la dtae d'effet de la tsantrfooaimrn de l'emploi à tpems pelin en eopmli à temps partiel.

Article 12 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le salarié en préretraite pgeirrsovse cutoinne à acquérir des pntios de rearitte complémentaire sur la bsae des tuax cetcuonartls (ARRCO et AGIRC) prorpes à l'entreprise, aevc les particularités sivuetnas :

-le salarié en préretraite pssiregorve et l'employeur citensot sur la bsae de la rémunération crpasdeornont à l'activité à tpems peitral soeln la même répartition que cllee des salariés à tpems pieln ;

-la différence de coatitison par rapport à une activité à tmeps plein, en complément des pntios gutaitrs attribués par l'Etat sur la bsae des tuax oeriblgtiaos (ARRCO et AGIRC), est supportée par le salarié en préretraite psisverroge et l'employeur solen la même répartition que clele des salariés à temps plein.

Article 13 - Indemnisation des absences pour maladie

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le salarié en préretraite psrresvogie bénéficie, en cas d'absence puor mladaie ou accident, des mêmes diiooispstns que les salariés à tmeps pieln sur la bsae de son slaiare à tpmes pitarel et mneyonnat des ciitostoans calculées sur ctete même assiette.

Rapepl : les arrêts de tarival puor maildae ne senpeunsdt pas le vsernemet de l'allocation versée par l'Assedic.

Article 14 - Indemnisation des risques maladie, chirurgie, maternité mutuelle

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le salarié en préretraite pesrogvirse bénéficie des rmmoubseenters de frais médicaux dnas les ctinnidoos hibatelelus et maynnoent des cootaniitss calculées sur le sairlae à tmpes partiel, suos réserve de la citiatsoon mnmuiim prévue par le régime conventionnel.

En cas de miiiadcontfos dnas le régime de prévoyance, celles-ci s'appliquent de pieln doirt au salarié en préretraite progressive.

Article 15 - Indemnisation des risques décès et invalidité prévoyance

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

A trtie dérogatoire, le salarié en préretraite pveroigsrse bénéficie des gtiaaners décès, invalidité et rnete éducation sur la bsae du silarae à temps peiln reconstitué (tel que défini à l'article 6 du présent accord) et mnnoeaynt des ciisnatotos calculées sur cette assiette, réparties ertne l'employeur et le salarié snvuait les dponioisists du régime de prévoyance applicable.

A cet effet, les pirates sgaeitairns moeifodrnit les dpntoiissios du régime conventionnel.

Ttueos mfiitcdoinaos ultérieures du régime de prévoyance s'appliqueront de peiln droit au salarié en préretraite progressive.

Article 16 - Intéressement collectif et

participation

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le salarié en préretraite pgvsserrioe bénéficie des dsitsopiions prévues par les aodccrs eniattxss dnas les epnrteesirs dnas les cinotoinds prévues adxiuts accords.

Article 17 - Organisation du temps de travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les preiats signataires, ccetesnnios de la nécessité de cilinecor une slsseopue ssntffaiue dnas la geoitsn des tmeps pailerts des entirspeers et les arsntipoais des salariés en préretraite progressive, egaegnnt les entreprises, en fcotionn de lreus spécificités, à optisimer en les cainiocnlt :

- les aaprinoists et les mntiooaitvs des salariés en préretraite prrsgeovise ;

- le fionenmtconent des ianttlliansos et les impératifs économiques ;

- le trreanfst des savoir-faire et l'intégration des naveuuox embauchés.

L'organisation du tpems de traaivl pruora s'effectuer :

- siot suos la frome d'un tviraal à tmpes prtaiel aevc répartition du tmeps de tvaiarl sur la journée, ernte les jorus de la seminae ou les seeimnas du mios ;

- siot suos la frome d'un taravil ienetimtntrt crapntoomt dnas l'année une arnlncteae de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le cas d'une oaairtinsogn modulée du tpems de triaavl entre périodes travaillées et périodes non travaillées, la rémunération du salarié dreva être lissée sur l'année.

L'avenant au cotnrat de tvaairl du salarié en préretraite pviosregrse dvera préciser l'organisation du temps de tiaavrl retenue.

Toute midtoafcoiin par l'employeur, de la répartition des hurees de trviaal diot être notifiée au salarié avant la dtae de psrie d'effet de la mcidoofaiitn dnas un délai miniumm de 7 jours et en tuot état de cuase dnas le rpceset des doniipoistss légales rtielaves à la mfaioicditon des cntorats de travail. Une tllee mfiiocitadon diot farie l'objet d'un noeuvl anvneat signé entre la salarié en préretraite psireosgvre et l'employeur.

Le salarié en préretraite porrevissge a également la possibilité de deedmnar à son epleomuyr une mcdftoioaiin de ses hriaoers de travail.

Article 18 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

L'entreprise et le salarié en préretraite pgovseirrse pveuent cinvnoer d'une période de tutroat vis-à-vis des neuvauox embauchés aifn de firoesavr luer intégration et la tosnmssirain de savoir-faire.

Le rôle du tteuur à accueillir, aider, ioenrfmr et guedir les nvouueax embauchés dnas l'entreprise.

Des mnyeos appropriés, nommnaett de formation, sorent dégagés puor lui pmtrretee de tneir ce rôle.

Article 19 - Embauches compensatrices

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les piaetrs sratgiineas stnuheioat fsiaervor le développement de l'emploi.

Les eepntrsiers doivent, en tuot état de cause, équilibrer les traarnfosmotnis d'emploi à tepms plein en emolpi à tmpes petairl du fiat des adhésions aux cntnivoones de préretraite progressive, par des eabcmuhes équivalentes au temps de tvriaal libéré.

Ces eamuhcebs se fronet suos cnratot à durée indéterminée dnas un délai de 3 mios siavunt les adhésions aux citenoovnns de préretraite progressive.

Les esrerepints droevnt déposer lerus ofrfes d'emploi à l'ANPE dnot eells dépendent.

Ces eemahcubs dvnreot ccennorer des drmnaeeuds d'emploi.

Article 20 - Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le salarié en préretraite pgsrrisoeve bénéficie des driots rnncoues aux salariés taaiarnllvt à tepms peiln en matière d'électorat et d'éligibilité en ce qui ceonrcne les ionnstititus représentatives du personnel.

Article 21 - Convention simplifiée

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les eteseprnris désireuses de mertte en plcae le dssiptioif cdrae prévu par le présent acrocd dvrnoet se rhroppaecr de la dtoiricen départementale du taravil et de l'emploi dnot eells dépendent aifn de ccrnoule une ctnooivnen simplifiée de préretraite progressive.

Les eteiesnrprs anayt des délégués sndauiycx devront, dnas un peimrer temps, négocier aevc ceux-ci les modalités d'application preorps à l'entreprise et non prévues par le présent accord.

En tuot état de cause, le présent acocrd ne remet pas en cusae les acrcdos puls aeguatvanx qui paoinrerut exietsr dnas les entreprises. De même, le présent accrod ne s'oppose pas à la négociation d'accords puls ataauevngx dnas les entreprises.

Article 22 - Suivi dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Au nivaeu de l'entreprise, le suvii et les litgies qui pneriuaort naître de la msie en orveue d'une cooenvintn de préretraite pgrvrosesie snoert soiums aux délégués syndicaux, à défaut au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel.

Un bialn anenul sur les départs en préretraite prvessogrie et les

ehbmauecs coescepnamirts srea communiqué par l'employeur à l'instance susvisée concernée.

Article 23 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Au nvieau de la bnrchae professionnelle, dnas le crdae du rroppat aenunl présenté aux prniearteas suocaix sur la siuttioan économique, l'emploi et les sleaairs de la branche, un bialn qutinaitatf et qittualiaf srea fiat de l'application, dnas les eirpnsteres concernées, du présent accord-cadre.

Article 24 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Les priteas strnagaeiis cvnneenniot de denadmer au mntrisie du

Accord du 17 mars 1999 relatif à la cessation anticipée d'activité ARPE

Signataires	
Patrons signataires	Le gepeonrmut des peteits et myenoens etineprrses de pctiorduon et de srvciees puor la pcaaimhre et la santé (FACOPHAR Santé), 6, rue de la Trémoille, 75008 Prias ; Le sciyandt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 109, blvruaeod Haussmann, 75008 Pairs ; Le scyndait de l'industrie du digntoiasc in vitro SFRL, 6, rue de la Trémoille, 75008 Piars ; L'association naaitnole des sociétés vétérinaires d'achats et de dutiibotsrin de médicaments (ANSVADM), 6, rue de la Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie CFDT, 47-49, auevne Simon-Bolivar, 75950 Prias Ceedx 19 ; La fédération nltianaoe des ierutidsns cehuqimis CFTC, 214, aenvue Félix-Faure, 69441 Loyn Cedex 3 ; La fédération niaaotnle des cdears de la cihmie (FCC) CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Piars ; La fédération noniaatle des iutdensirs ceuhqiims CGT, 263, rue de Paris, csae ptalose 429, 93514 Mutorenil ; La fédération nlatnioae de la parmcaihe CGT-FO, 7, pasagse Tenaille, 75014 Prais ;

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 17 mars 1999

Un acrcod ifetrpsnenoesornil du 22 décembre 1998 rdiucenot puor une durée d'un an à comeptr du 1er jaenivr 1999 le dssiiopitf mis en palce par arccod insoipntenseeofrrl du 6 sepetmrbe 1995 (reconduit puor 2 ans par acrocd du 19 décembre 1996) rilteaf au développement de l'emploi en corpanriette de la ctoieassn d'activité de salariés toiaatnlst 160 temtiresrs et puls de cosiintotas aux régimes de bsae d'assurance vieillesse, l'ouvre aux salariés nés en 1941, d'une part, et aux salariés nés en 1942 et 1943 anayt commencé à tlarevailr à l'âge de 14 ans ou 15 ans, d'autre part.

Les pareits sgrniataeis du présent acorcd considèrent que ces mueress snot de nrtaue à fsaoievrr l'emploi et décident de rudericone l'accord celotclif du 5 février 1997 (qui lui-même roiudeinacst un arccod du 8 février 1996 pntroat atpipolaicn dnas tiraavl et des afirfaes saoiecls l'extension du présent acorcd collectif.

Article 25 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Le présent aoccrd ertenra en aiapctlopin dès apaieoccttn par l'administration.

Article 26 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 8 févr. 1996

Conformément aux aierctls L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aroccd ciceltlof srea déposé en 5 eperxemails à la drctoiien départementale du trvaial et de l'emploi de Paris, et riems au secrétariat-greffe du coiesnl de prud'hommes de Paris.

la bacrnhe de l'accord ionfnsonieprsrteel du 6 smeebtrpe 1995) et cvinneeonnt des dntipsoiosis qui seiuvnt :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 mars 1999

Le primeer alinéa de l'article 2 de l'accord ccitlloef du 8 février 1996 modifié par l'accord cticlelof du 5 février 1997 est abrogé et remplacé par le ttexe ci-après :

" Cmmoe il est prévu au 2e paarphrage de l'article 5 de l'accord irrineposoetfnnsel du 6 sprtebmee 1995 (modifié par l'accord du 19 décembre 1996 et l'accord du 22 décembre 1998), les paierts sniiagtears cieennvnont de mnteainir en fauevr du salarié cnasest son activité dnas le cdrae de cet arccod cearnteis gatinares sacieols dnot ils bénéficiaient anavt la rptruue de luer craontt dnas les cditononis prévues ci-dessous : "

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 mars 1999

Les dosiinptoiss de l'article 2 de l'accord ccitlolef du 8 février 1996 modifié par l'accord clctoilef du 5 février 1997 rteilfas à la rtitraee complémentaire snot mtnneeaius suos réserve des moidifionacts inueentervs dnas ce doamnie à ctpomer du 1er janvier 1999 (taux oitrboilgaes hros tuax d'appel, ACRRO : 6 % et ARGIC : 16 %).

Il est rappelé que s'il exstie une différence etnre les tuax oigaioertbls (pris en crahge par le Fonds paiitrrae d'intervention) et les tuax coleratuntcs appliqués dnas l'entreprise, les drotis à ritetrae complémentaire ACRRO et AIGRC cnoarspdoenrt à cttee différence snot meeinuntas en cpnitaetrore du venemerst de cotosiantis assesis sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié en cas de mieantin de l'activité et pisers en carghe par l'employeur et l'ancien salarié seoln la répartition aplpilacbe dnas l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 mars 1999

Les aurets dsnsitpoiios de l'accord ctloelcif du 8 février 1996 modifié par l'accord clltoecif du 5 février 1997 snot ruoctdenies puor une durée de 1 an.

Le présent acrcod s'applique aux rrupteus de catrnot de tvraail innanrvetet dnas le carde de l'application de l'accord istefnrreninsoopel du 6 smtrbepee 1995 modifié, à coemptr du 1er jenvair 1999 et jusqu'au 31 décembre 1999.

Article 4

En vigueur étendu en date du 17 mars 1999

Les pitears sianrtaiegs cinneevonnt de deedmnar au minitsre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent acrcod collectif.

Article 5
En vigueur étendu en date du 17 mars 1999

Avenant du 1er juillet 1999 relatif aux classification et rémunérations minimales conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	Le geoeunmprt des pteiets et mnenyeos eenetrisrps de pirudtcoon et de sriveces puor la piaarmche et la santé (FACOPHAR Santé), 6, rue de La Trémoille, 75008 Pairs ; Le scdynait de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 109, brluvaoed Haussmann, 75008 Pairs ; Le sciaydnt de l'industrie du distongaic in vrito (SFRL), 6, rue de la Trémoille, 75008 Prais ; L'association nntolaiae des sociétés vétérinaires d'achats et de drbuioiitstn de médicaments (ANSVADM), 6, rue de La Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cihime énergie (FCE) CFDT, 47-49, anueve Simon-Bolivar, 75950 Prais Ceedx 19 ; La fédération nltaniaoe des itidsnures cehimiuqs CFTC, 214, anuvee Félix-Faure, 69441 Loyn Cedex 03 ; La fédération ntonaaile de la paicmarhe FO, 7, pgasase Tenaille, 75014 Paris,

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Les pterias sarageiitns ont défini une nvlueole coiicftslaasin des eliopms puor la brhncae peirsnofeslnole qui abogre et rleapmce l'annexe " Ctaosnfiaiiscls et définitions des epiolms " de la coenvoitnn collective.

Cpmote tneu de la gdrane diversité des activités de la branche, cette cisaisfolicatn pmeret de tenir comtpe de l'évolution des tenogeclhois et des métiers, des maouintts dnas l'organisation du tavaril et des spécificités des entreprises.

La csistoafcailin a puor finalité de hiérarchiser les fionotcns réelles dnas les entreprises. Elle pemert dnoc aux eisnpererts de calsser lreus fointoncs à un isanntt déterminé. Puor donner une visoin dnqaiymue à la grille, ce clsnesemat srea réexaminé au fur et à meusre des cnghtemenas invnuteres dnas l'organisation de l'entreprise et dnas l'évolution des compétences reseuqis puor exceerr les métiers.

Cttee clatcasiisfoin reopse sur la définition de critères classants.

Les critères classants, qui peerenmttt d'évaluer les fonctions, snot objectivés par une gtdaoiarn et une pondération.

Présentation générale de la glirle et de la méthode :

- une grllie uqiune de 12 neviaux qui rmalencpet les ctfeiofecins de l'ancienne gilrle ;

Conformément aux aicterls L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé en 5 ereamiplxes à la dcotieirn départementale du triaval et de l'emploi de Prais et rimes au secrétariat-greffe du coinesl de prud'hommes de Paris.

- spet critères calssnats prédéterminés aevc une gaardiotn dnas chauqe critère ;

- une pondération des critères (définie au nivaeu de la branche) ;

- une gilrle de rémunérations menmaiils puor les douze neauvix de citcaiioslafsn ;

- une démarche puor la msie en ouvree dnas les eietsernrps ;

- un otuil d'aide à la dprteisocin des fniootcns ;

- des iaiolrnutlsts de pnmisoenoentit de fctnoonis dnas la glrlie et un cas ptqiurae d'utilisation de la méthode.

A la stiue du présent accord, les pareits stiieganars snot cvenuenos d'ouvrir des négociations sur la faoimtorn penselnorfoslie et l'évolution des compétences dnas l'esprit des aorccds du 15 février 1985 et du 19 arvil 1988 et de l'accord sur la classification.

Par ailleurs, elels dmdneenat aux entreprises, puor développer luer gtoeisn des rsurscoees humaines, de compléter cette coafciilaitssn par la msie en palce d'un etretnien aneunl aevc cqhaue salarié.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Modifications apportées aux dosiioistpns de la cvnenioton cleotlivce ntinalaoe du 1er jiun 1989 et aux aavetnns et acrcods la complétant aifn de tneir cpmtoe des neelouvls dpositisnios de l'accord sur la ccfsaatoisiiln des emplois.

Les disitoiopsns générales de la coitovennn ceovcltile nnatiloae snot modifiées cmmoe siut :

Dans le ppagraahre 2 de l'article 11, les mtos : " le ccffeoeinit hiérarchique " snot remplacés par les mtos : " le neaivu dnas la cotafssicailin ".

Dans le deeirnr alinéa du 3° du ppragraahe 7 de l'article 15, le mot : " éventuelle " est rajouté à la fin des mtos : " puor le cclaul de la pmrie d'ancienneté ".

Dans le deuxième alinéa du prahgaprae 1 de l'article 17, le mot :

" éventuelle " est rajouté à la fin des mtos " mias également à la pirme d'ancienneté ".

Dans le paahaprgre 1 de l'article 18, les mtos : " sa catégorie, son eplmoi ou sa pitoison " snot remplacés par les mtos : " son nveaiu dnas la cfslaictsiaoin ".

Le phragraape 2, de l'article 18 est abrogé et remplacé par le ttxee siuvnat :

Article 18, paagharpre 2 la grllie de rémunérations maielnims getaniras cesrrndnoapot aux différents niuaevx de la csilctiaaoisfn résulte des accrods contnolenvnies de la branche.

Le pagprraahe 3, de l'article 18 est abrogé et remplacé par le txete svinuat :

Article 18, pahagparre 3 En aenxne à la présente cnvnioteon fegniurt la méthode de cctiiilafasson des eipolms et la gllire de rémunérations mmliienas gitenaars de la branche.

Le prpagahare 1, de l'article 20 est abrogé et remplacé par le tetxe sinuavt :

Article 20, pphraraage 1 Il est attribué une pirme d'ancienneté aux salariés des niauevx 1 à 7 iclnus de la ccafasiiosiltn en ftoonicn de luer ancienneté dnas l'entreprise.

Le 2e alinéa du paaphrgrae 2, de l'article 20 est abrogé et remplacé par le txete suvanit :

Article 20, pphaaagrre 2, 2e alinéa Le salarié qui psase d'un neviau de la caifiilosastcn dnas un ature ou, au sien d'un même niveau, d'un eompli dnas un aurte ou d'une catégorie dnas une autre, conserve, dnas ce neovuau nvaeiu de classification, ce nuovel eoplmi ou cttee nlveolue catégorie, l'ancienneté acquise.

Le praagraphe 7, de l'article 20 est abrogé et remplacé par le txete sauvint :

Article 20, paghrpaare 7 Le mnonatt de la pmrie d'ancienneté est calculé sur la rémunération mnalmiie mulselene gtrnaaie du nviaeu de ciitiolaassfcn dnas lqeuel est classé le salarié, prlelomtnpoionreent au nbomre d'heures etecfviefs de travail, cette rémunération mnliamie étant éventuellement augmentée des miornoajats puor hreeus supplémentaires.

Dans le ppahrgaare 2, de l'article 21, les mtos : sa csilaisifatocn snot remplacés par les mtos : son neiavu de classification.

Dans le praharpgae 3, de l'article 21, les mtos : de catégories différentes snot remplacés par les mtos : de nevuiax différents dnas la classification, les mtos : à la catégorie la puls élevée snot remplacés par les mtos : au naievu de cfiaisoclsiatn le puls élevé et les mtos : de la csfilsiataoicn casondtneprore snot remplacés par les mtos : du neviau de ciaftcisoslain correspondant.

Le parghaapre 3 de l'article 22 est abrogé et remplacé par le ttexe sinvaut :

Article 22, praragaphe 3 Le nom de la pnoensre à qui est délivré le bltiluen de paie, l'emploi qu'elle opucce et son nevaiu dnas la cisfiiasocaltn asnii que la rémunération malinime ceoloneltninnve grniaate csprnornaoedt à ce nvaeiu de classification.

Dans le pagpaahrre 5 de l'article 27, le mot : éventuelle est rajouté à la fin des mtos : y coipmrs la pirme d'ancienneté.

Le pgaaprarhe 5 b, de l'article 34 est abrogé et remplacé par le ttexe sinuvat :

Article 34, praphgarae 5 b La rémunération éventuelle diot être fixée d'un cummon accord, suos aivs de la commission.

L'avenant Ouvriers, employés et tnnccieehis est modifié cmmoe siut :

Le ttrie de l'avenant Ouvriers, employés et tnhiecncies est abrogé et remplacé par le txtee svianut :

Avenant I "Ouvriers et employés" cneacnonrt les salariés classés aux navuiex 1 à 3 iulcns de la ciscaifslioatn annexée à la coitnenvon clcioltvee natinloae du 1er jiun 1989 modifiée.

L'article 1er raetlif au camhp d'application est abrogé et remplacé par le ttxee sanviut :

Le présent anaenvt fxie les cinooidnts particulières de tarvail des salariés classés dnas les neauivx 1 à 3 ilcnus de la cassoicifalitn annexée à la conotneivn ccoivletle natanoile du 1er jiun 1989 modifiée.

L'avenant Agetns de maîtrise est modifié cmome siut :

Le ttire de l'avenant Antges de maîtrise est abrogé et remplacé par le txtee svuniat :

Avenant II "Techniciens et aentgs de maîtrise" cnncrnoeat les salariés classés aux nivaeux 4 à 6 iclnus de la csiiocaftsalin annexée à la citenonvon cvtcleloie nanoalite du 1er jiun 1989 modifiée, aisni que les salariés classés au nviaeu 7 dès lros qu'ils bénéficient des airetlcs 4*bis* et 36 de la cnvnteioon colvlictee nitnloaae des caedrs du 14 mras 1947.

L'article 1er rtiaelf au cmahp d'application est abrogé et remplacé par le txtee svainut :

Le présent aeavnnt fxie les cintnodois particulières de tiarval des salariés classés dnas les nuviaex 4 et 6 iucnls de la cascftasoiliin annexée à la cnnovteion cltvleoice naanitloe du 1er jiun 1989 modifiée, aisni que les salariés classés au naiveu 7 dès lros qu'ils bénéficient des aecitlrs 4 bis et 36 de la cinnovtoen cliclvoete noaaitlne des crdaes du 14 mras 1947.

Toute référence de cet avnnaet aux mtos : agent(s) de maîtrise est abrogée et remplacée par les mtos : salarié(s).

L'avenant Cderas est modifié cmome siut :

Le titre de l'avenant Caders est abrogé et remplacé par le tetxe siuavnt :

Avenant III "Cadres" cncoaernnt les salariés classés aux nuaeivx 8 à 12 inlucs de la cisctiiaalsfon annexée à la covoitnenn ciloelcvte nltaaonie du 1er jiun 1989 modifiée, asini que les salariés classés au nveaiu 7 dès lros qu'ils bénéficient de l'article 4 de la connitveon ccleiltvoe nlotiaane des cdreas du 14 mras 1947.

L'article 1errtileaf au chmap d'application est abrogé et remplacé par le txtee svanuit :

Le présent aevnnat fxie les ctnodniios particulières de tavrail des salariés classés dnas les nuveaix 8 à 12 inclus de la colfitaaiiscsn annexée à la cvoeoitnnn celtlocive nlatonaie du 1er jiun 1989 modifiée, asnii que les salariés classés au naveiu 7 dès lros qu'ils bénéficient de l'article 4 de la ctnoeinovn cltvoiclee nnlatioae des cedras du 14 mras 1947.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est supprimé.

Dans le deuxième alinéa du praargphae 4, de l'article 6, les mtos : dnas la même catégorie d'emploi snot supprimés.

Toute référence de cet aeavnnt au mot : cadre(s) est abrogée et remplacée par le mot : salarié(s).

L'avenant Pnoernesl d'encadrement est modifié cmmoe siut :

Au parghaapre 1 de l'article 1er, les mtos : neiavu hiérarchique snot remplacés par les mtos : naveiu de classification.

Le deuxième alinéa du parahpgare 1 de l'article 1er est abrogé et remplacé par le txtee svnaiut :

La présente définition s'applique aux salariés revnaelt de l'avenant III "Cadres" de la cenvoitonn cilvlotcee nioaanlte du 1erjiun 1989 modifiée. Elle s'applique à cuex des salariés de l'avenant II "Techniciens et atnges de maîtrise" qui ecnrxeet des fninocots répondant aux critères définis au prhgaaapre 2.

Au paraahrpge 2, de l'article 1er, les mtos : rnag hiérarchique snot remplacés par les mtos nveaiu dnas la classification.

Le prgaraphae 5 b de l'article 4 est abrogé et remplacé par le texte sinauvt :

Article 4, paahgaprre 5 b La rémunération éventuelle diot être fixée d'un cmuomn accord, suos aivs de la commission.

Toute référence de cet anaevnt à l'avenant Creads est abrogée et remplacée par la référence à l'avenant III Cadres.

L'accord cellcitof du 15 février 1985 modifié par l'accord du 19 arvil 1988 rtaielf à la fitraoomn psolersnlnfeioe est modifié cmmoe siut :

A l'article 2, les mtos : un cgennheamt de caoiisstiaflcn snot remplacés par les mtos : un cnahegment de nveiau de casaitfioilscn et les mtos coaernronsdpt à cette nuveolle caaiocfsiltsin snot remplacés par les mtos : cdoersnoapnrt à ce nuaoevu niaevu de catsfosailciin ;

L'accord ccetollif de prévoyance du 3 décembre 1992 est modifié cmmoe siut :

A l'article 4 des dsnosipoitis générales, les mtos : dnas les cnotodiins prévues par les atcilres 4, ponit 7, des aaevntns Ouvriers, employés et tnheinecics et Ategns de maîtrise et par l'article 6, pinot 7, de l'avenant Cdreas de la cvintneoon ccolietlve nliatanoe du 1er jiun 1989, snot remplacés par les mtos : dnas les cdononitis prévues par les altceris rliaefts aux mdaleais et aux ancdcteis des différents anetavns de la cventoinon civetclole naoinlate du 1er jiun 1989 modifiée.

L'accord clielotcf du 8 février 1996 rtaeilf à la préretraite pvrgesiosre est modifié comme siut :

A l'article 9, les mtos : (ouvriers, employés et techniciens, agnets de maîtrise, cadres) snot supprimés.

A l'article 10, les mtos : (ouvriers, employés et techniciens, agtens de maîtrise, cadres) snot supprimés.

L'accord ccilloetf du 8 février 1996 reatlif à la cisetsaon anticipée d'activité (ARPE) est modifié comme siut :

Au troisième alinéa de l'article 1er, les mtos : Catégoriels - Ouvriers, employés et tenicchenis - Agtens de maîtrise - Creads snot supprimés.

Présentation des critères classants

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2007

La glirle de cloascitasiifn ropsee sur la définition de spet critères catslsnas : fooirmtan ou expérience professionnelle, complexité, communication, capacité à organiser, autonomie, responsabilité et dismoenin internationale.

Pour cassler une ftcnioon il cnevinot de définir, puor cahuqe critère, qeul degré d'exigence rierquet la fonction.

La réponse à cahuqe critère pmreet de déterminer un nomrbe de piotns attribués à la fonction. Le tatol des ptonis ontebu sur ccuhan des spet critères peremt de déterminer le nevaiu de casenslemt de la fnociotn dnas la glrile de duzoe niveaux.

FORMATION OU EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Il s'agit de chisoir le nveaiu de ftmiooran rueiqs puor eecexrr la fctnooin ou l'équivalent en expérience pnlisnorelsofee requis.

Cocher la csae qui cninovet :

1. BPEC ou en deçà ou équivalent en expérience professionnelle...

2. Sdeocnriae pnrneosfsoeil (BEP/CAP) ou équivalent en expérience professionnelle...

3. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle...

4. Bac + 2/3 (BTS/DUT...) ou équivalent en expérience professionnelle...

5. Bac + 4 ou équivalent en expérience professionnelle...

6. Bac + 5/6 ou équivalent en expérience professionnelle...

7. Bac + 7/8 ou équivalent en expérience professionnelle...

FORMATION OU EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Il s'agit de définir le neaviu de fromaiotn riequs puor l'exercice de la fioncton et non la fritaomon que possède le titulaire.

Par cohérence aevc le diisitposf du ministère de l'éducation nationale, une gtiaoardn a été définie.

Ces coissnnacneas rieesuqs et meiss en oruvee penuvet être otbunee par des diplômes.

Elles pvenuet être remplacées par une expérience pnlrossoeeilfne de naeivu équivalent ou acuqesis par d'autre veios que celels des diplômes, nnotmemat par la ftmiaoorn pfsoelelrsoinne continue.

A défaut de nvaieu de ftrimaoon requis, il s'agit de définir la durée d'expérience plfsolreennisoe (cette durée est différente du tmeps d'adaptation puor tneir la fonction) ou le niaveu de ccnssinaenaos nécessaire puor etenrr dnas la fonction.

N.B. - Puor le critère fomtioarn ou expérience professionnelle, pseenr au profil-type lros d'un recrutement.

COMPLEXITÉ

Il s'agit de déterminer le niaevu de technicité (c'est-à-dire de complexité dnas le savoir-faire riqeus par la fonction).

Cocher la csae qui cinvnoet :

1. Exécution d'opérations sleimps et/ou répétitives requérant une spmlie msie au courant...

2. Exécution d'opérations ceuasliqss rnaleevt de l'enseignement ou de l'apprentissage...

3. Exécution d'opération qualifiées rneelvat d'un eennsnmgieet spécialisé et requérant un savoir-faire dnas le métier...

4. Acpitoplian d'une tchqinuee requérant une capacité d'analyse critneae et pmeranttet de résoudre les problèmes cauonrts d'un dainome d'activité...

5. Msie en ouevre de cnnsaiancseos aodirpnfopes cdonasinut à résoudre les problèmes coxlempes d'un dmianoe d'activité...

6. Msie en ovuere de caciaseonnsns aonoppefidrs cndianusot à résoudre les problèmes copleemxs de puuelirss dmioeans d'activité ou etrespixe ienntre dnas un doiamne d'activité...

7. Msie en ouerve de casoennaiscns d'expertise en irnente comme en externe, fasnait référence dnas un dnaomie d'activité ...

COMPLEXITÉ

Opération : aoticn de travail, séquence de travial asacisnot :

- l'utilisation d'un meyon de traiavl (machine) ;

- un pcurseoss autcel à enchaîner (procédure) ;

- un efeft déterminé (conformité, qualité, productivité...).

Opération spmile : atiocn élémentaire de travail, ne nécessitant pas d'enseignement spécifique mias une fibale msie au courant.

Opération clsqusiae : atcion de taiavrl rvleanet d'un eegeensinmnt spécialisé.

Opération qualifiée : aoctin de tviaral rvnleeat d'un eeseminnnegt spécialisé et requérant un savoir-faire confirmé dnas le métier, nécessaire puor coiishr les miluerles slioontus puor un résultat à atteindre.

Technique : eslnbeme de procédés ordonnés mis en oevure puor oeintbr un résultat de travail.

Domaine d'activité : ebelsmne d'activités homogènes de par luer contenu. Rregeunopemt d'activités aanyt la même finalité. Ex. : commercial, achats, finances, contrôle de gestion, aafrfies réglementaires...

Connaissances aiodeprnpofs : capacité à développer et/ou à mtetre en orueve des saviors et savoir-faire complexes.

Expertise : capacité à être nécessairement une référence dnas le dominae d'activité.

COMMUNICATION

Il s'agit de déterminer, hros raonitels hiérarchiques, la nutare des échanges et le degré d'influence cauemomnrt rieuqs par la fcotnion dnas la rtaolein aevc autrui.

Cocher la csae qui cinvoent :

1. Egacehnr des informations...

2. Fiuornr des enpioxcitlas sur le taiavrl effectué...

3. Coopérer aevc aturui puor oinetbr un résultat de traavil en comumn ou transférer du savoir-faire...

4. Cesnloiler ou établir des retcomadiamnnos puor ftiecialr et osiiepmtr les résultats du taravil d'autrui...

5. Négocier sur des enjuex centrés sur la fonction...

6. Négocier/Convaincre et cocnielir des potnis de vue sur des eunjex larges...

COMMUNICATION

Il s'agit de déterminer la naurte des échanges ienretns et/ou exentres cnuatros requise.

Echanger : émettre et roiecevr des informations.

Expliquer : émettre des inioanrmfots puor éclairer le pinot de vue d'autrui.

Coopérer : etenirnter des riltaenos de manière pcetnolule (projet) ou cnutonie (sous-traitant) aifn d'obtenir un résultat en commun.

Conseiller : suggérer et/ou popoersr à artuui quequle chsoe puor le cvnicoanre d'orienter son aocitn dnas l'intérêt de l'entreprise.

Négocier : élaborer et développer un prsucsoes d'argumentation et de potiiopnsors puor ointebr un enlsmebe de contreparties.

Concilier les ptinos de vue : fraie cregoevnr des pitnos de vue imaielietnnt différents.

CAPACITÉ À ORGANISER

Il s'agit de creenr la nratue de la poiniitlafacn et de l'organisation du tarvial puor soi-même ou puor autrui, et le périmètre dnas leequl s'exerce la fonction.

Cocher la csae qui cnvenoit :

1. La fncitoon s'exerce dnas le crdae d'un paln de taraivl setirtecmnt défini par autrui...

2. La fcnoiotn s'exerce dnas le cdare d'un paln de tvraial défini par arutui nécessitant des aeetmtjusns cuotarns n'influant pas sur le tiraval d'autrui...

3. La fcnotoin s'exerce dnas le cdare d'un paln de taivarl défini par autrui. Elle moulde et/ou cadnece et/ou répartit le fulx du tvarail puor artuui ou puor elle-même...

4. La fcoiontn imlqpuie de définir son pporre paln de taarvil dnas le crade de priorités fixées par autrui...

5. La fincootn ilqimupe de définir le paln de tviraal puor aruuti aevc des mneoys déterminés par autrui...

6. La fonioctn iuqmpile de définir le pmaorgmre de trviaal puor aturui et d'en déterminer les moyens...

7. La foonctin ptoile les activités de son dainmoe d'activité en fcontion d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents nuaivex et dnot elle asrsue la cohérence...

8. La fnoocitn pilote plirueuss dmanoeis d'activité en ftnoocin d'objectifs et d'enjeux stratégiques...

CAPACITÉ À ORGANISER

Nécessité puor la fctoonin d'impacter ou non sur le fulx de travail.

Plan de travial défini : la fcoointn diot sivrue les règles, prescriptions, procédures.

Ajustements : la fnoitocn diot procéder à des cghntenaems limités dnas le fulx de son tvarial puor oetbinr des résultats.

Priorités : la ftnicoon nécessite une hiérarchisation des acionts à entreprendre.

Programme de tiraval : la foniotcn définit ou pcpatiire à la définition d'un eeslmbne de fulx de pdtoiurs au sien d'un dnioame d'activité.

Pilote en ftoonicn d'objectifs et d'enjeux stratégiques : dnas le crade de la stratégie de l'entreprise, décliner, suivre, évaluer les réalisations aux différents neiuvax par raoprpt à des oceifjtbs à attdinere sur le moeyn terme.

AUTONOMIE

Il s'agit de définir la mrage de maevnuroe hbtilluaee de la fonction.

Cocher la csae qui cvnoneit :

1. Les règles, ugsaes et procédures de tiaarvl définissent complètement et sintemtrect le cdare de la fonction...

2. Les règles, ugaess et procédures de trviaal définissent le crdae de la fonction. Une mgare de muvnreaoe mlimnaie est laissée puor ttiarer des cas inhabituels...

3. Les règles, usgeas et procédures de tvraial définissent le crdae de la fonction. Fcae à cnrateis cas, il est nécessaire de les interpréter...

4. Les oijbctfes fixés définissent le crade de la fonction...

5. Les oeibtfjcs et les mnyeos (budget...), à la fiaoxtin dseuqels la fcnioton participe, en ctntinuoest le cadre...

6. La pliiouqte d'un domniae d'activité, à la définition de lelauqle la ftcnoion papricite étroitement, définit le cadre de la ftcioonn ...

AUTONOMIE

Cas iabluiehnts : événements non prévisibles dnas le fulx de travail.

Interpréter les règles : nécessite de cproendmre la finalité des règles et d'agir en conséquence, au-delà de luer aciotlpipan textuelle.

Politique : emeslnbe d'objectifs de moyen terme. Oinaroettin d'un domnaie d'activité.

RESPONSABILITÉ

Il s'agit de définir le résultat de taaivrl aetndtu de la fonction.

Cocher la csae qui conievnt :

1. Un niaevu qtutanaiitf et qiilatutaf dnas l'exécution des opérations puor la fonction...

2. Un niveau qtiuatiantf et qlttiiauaf dnas l'exécution des opérations puor autrui...

3. Un aopprt d'informations et de données fblieas relaevnt de la msie en ovreue de techniques...

4. Un aisceoemnsrct régulier des reuenvs et/ou mgraes et/ou

productivité et/ou qualité...

5. La ciptenoocn ou l'adaptation de nvueauox poiurtds et/ou services, de novuaeux schémas d'organisation, de neulolves méthodes de commercialisation...

6. La déclinaison des oriinntoetas stratégiques puor un dmionae d'activité...

RESPONSABILITÉ (ou résultat de travail)

Saisir la nuatre de la finalité de la mission, ce qu'attend l'entreprise de cttee fonction.

DIMENSION INTERNATIONALE

Il s'agit de cerenr la viosin ititnnlaernoae de la fonction.

Cocher la csae qui ceoinnvt :

1. Pas de legnuas étrangères à pratiquer...

2. Une laugne étrangère puor codrrnmpee des informations...

3. Une lgnuae étrangère puor échanger, expliquer, comeprndre des iaointfnroms cxempelos (ex. : présentations techniques, traductions)...

4. Intégrer, sur un paln international, des cniaesnacnsos élargies, des tieneucqhs et des pqeaurits pmentatert de meenr des négociations...

5. Comprendre, au-delà des csincaosaenns tnhucieeqs et pratiques, les caractéristiques fendnalatoems d'autres moeds de ftinnenmnoecot des aifrfaes et luer icmapt sur la vie de l'entreprise...

-DIMENSION INTERNATIONALE

Intégrer des csinaeannsocs : nécessité de cnoeprrdme l'évolution du savoir-faire technique, des règlements, au-delà de la Fcrane et de l'insérer dnas sa fonction.

Critères classants	Pondération UHAPNIR (en %)
1. Caeniscosnans : Formation ou expérience proflilnosensee (22 %) Complexité (11 %)	33
2. Communication	20
3. Capacité à organiser	22
4. Responsabilité : Autonomie (10 %) Responsabilité (10 %)	20
5. Dismoenin internationale	5

Critères et pitons d'évaluation:

Critères	Niveau de critères	Points
1. Fartooimn ou expérience polelsnenfosire (22 %)	1	22
	2	32
	3	47
	4	70
	5	102
	6	150
	7	220
2. Complexité (11 %)	1	11
	2	16
	3	24
	4	35
	5	51
	6	75
	7	110
3. Cmoiaotcnumin (20 %)	1	20
	2	32
	3	50
	4	80
	5	126
	6	200
4. Capacité à onigsearr (22 %)	1	22
	2	31
	3	42
	4	59
	5	82
	6	114
	7	158
	8	220
5. Aoinmoute (10 %)	1	10
	2	16
	3	25
	4	40
	5	63
	6	100
6. Responsabilité (10 %)	1	10
	2	16
	3	25
	4	40
	5	63
	6	100
7. Diensoimn ilotnetaannire (5 %)	1	0
	2	5
	3	11
	4	23
	5	50

Niveaux de classification

Les nvuiaex de ctsafcoslaiiin par nmorbe de pnitos snot les sivutans :

Nombre de points	Niveau de classification
De 95 à 115	1
De 116 à 140	2
De 141 à 170	3
De 171 à 207	4
De 208 à 252	5
De 253 à 307	6
De 308 à 374	7 (A et B)
De 375 à 456	8
De 457 à 555	9
De 556 à 675	10
De 676 à 822	11
De 823 à 1 000	12

Article Document - Document de travail
En vigueur en date du 1 juil. 1999

DOCUMENT
DE TRAVAIL

DESCRIPTION DE FONCTION

INTITULé DE LA FONOCTIN :

SERVICE/DéPARTEMENT/DIRECTION :

RESPONSABLE HIéRARCHIQUE :

RESPONSABLE HIéRARCHIQUE :

PEOINMNTSENOIT DNAS L'ORGANIGRAMME*(schéma possible)*:

Niveaux hiérarchiques supérieurs (N + 2) (N + 1) Fonction décrite (N) : Fonctions supervisées (N - 1) : ..... :

RéSUMé de la FOONICTN (à rniegneesr après avior complété les paegs 2 à 4) :

?	

ACTIVITéS pnecialrips :

?	
?	
?	
?	

?	
?	
?	
?	

CONNAISSANCES SEFEICPUIQS MISES EN ?UVRE :

?	

COMMUNICATION :

? En itrenne (hors rtlneaios hiérarchiques) :	
Avec qui :	
Pourquoi :	
? En etexnre (hors rnaelitos hiérarchiques) :	
Avec qui :	
Pourquoi :	

COMMENT EST ORGANISé LE TVIRAAL DE LA FTNOIOCN :

Par qui et cemnmot :	
Sur qeulle durée :	
journée ?	
semaine ?	
mois ?	
autre ?	à préciser :

LA FTOOINCN ORGANISE-T-ELLE LE TVAIARL D'AUTRUI ?

NON ?		
OUI ?		
SI oui, puor qui :		
Expliquer, cmnemot ?		

LA FITCONON NéCESSITE-T-ELLE D'UTILISER UNE (OU DES) LANGUE(S) ETRANGERE(S) ?

NON ?		
OUI ?		
SI oui, lleqalue (lesquelles) :		
Régulièrement ?		
Occasionnellement ?		
Dans quelle(s) situation(s) ?		

COMPLEMENTS D'INFORMATION*(le cas échéant)*:

Effectif toatl 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 a l'aide de critères classants

Fonction :

Critères	niveaux	points
1) Faoiotmrn ou expérience professionnelle		
2) Complexité		
3) Communication		
4) Capacité à organiser		
5) Autonomie		
6) Responsabilité		
7) Denisomin internationale		
Nombre toatl de points		
Niveau de classification		

Grille de rémunérations minimales pour 1999 liées à la nouvelle classification

Article 3 - Pour 169 heures de travail mensuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Vior les salaires

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Le présent acrocd eernrta en veiguur au puls trad le 1er airvl 2001.

Jusqu'à cttee date, les eenrrtsipes dropnoisest d'un délai supplémentaire de 3 mois.

Au puls tard, le 1er avril 2001, cqhuae salarié se verra netiofir par écrit son niveau de ccilofsatasiin en aiptoiaclpn du présent accord.

Ce délai de 3 mios proura être prolongé de 2 mios miamxum par accrod d'entreprise.

Dès la msie en pcale de la cstocisfliiaan dnas l'entreprise, la nluloeve grlile de rémunérations mienialms s'appliquera aevc un eefft rétroactif au 1er jevniar 2001.

Article 5 - Conditions de mise en place

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

5.1. L'entreprise cnretoitsua une ciosismmon tqncuihee calitcfiisaosn par arcocd négocié aevc ses délégués siyaundcx et, à défaut de délégués syndicaux, en citotcaronen aevc les mmeebrs élus du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Dnas ce deirner cas, la cneoacotirtn dvera dnoenr leiu à l'établissement d'un cptmoe rendu. A défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, la cctaeiortnon se frea aevc des salariés volontaires. La coioptsiomn de la csimimoson tqeicnhue ccisoifiaalstn srea fixée en racnetsept les ppcrieins svnaiuts :

5.1.1. Prsiiamtrae aevc nrmobe égal de représentants de l'employeur et de mmebres du prsneeonl élus ou non élus ;

5.1.2. Nbrmoe tatol de mrbmees : de 4 à 10 ;

5.1.3. Présidence : représentant de l'employeur ;

5.1.4. Secrétariat : mmbere du pnoernsel (élu ou non élu) ;

5.1.5. Mbrmees à roeneluver ou à rodrcnuiee tuos les 2 ans ;

5.1.6. Le tmeps passé aux réunions de la csmomosiin tehincuqe cisoilfcataisn est payé cmmoe tpmes de traiavl et ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel des mmeerbs ;

5.1.7. Les mbremes de la cosismoimn ansii que les délégués synciaudx et les délégués du prosnneel dornevt être formés à la méthodologie de la classification. La fitmooran srea assurée par un oasirgmne cisohi par la brcnahe et qui srea mis à la dipsooisitn des entreprises. Ctete fatroomin srea financée par les ersprienets uriaetsicilts (frais de formation, mitaeinn du salaire, romeesubemrnt de faris de déplacement) ;

5.1.8. Une dendame cnoojntie srea fatie par les piaerts sintgraaeis auprès du ministère compétent aifn d'obtenir une adie financière puor la formation, par les onngtroiaiass snycidaels représentatives de salariés et d'employeurs de luers représentants respectifs, sur la présente classification. Dnas l'hypothèse d'une firtomoan organisée par une osatiraonign sncildaye représentative de salariés sur la classification, une aoistorituan d'absence de 2 jorus payés srea accordée par l'entreprise, par ooasigiantrn scldaynie (2 jorus x 1 pneornse ou 1 juor x 2 personnes) ;

5.1.9. Cette comsisoimn a puor fotcinon de siruve la msie en pcale de la caistioilsfacn dnas l'entreprise. Elle veille à la bnone apaioiltcpn de la méthode de cltfssiicoaain définie par le présent arcocd ;

5.1.10. Elle srea informée et consultée sur le cilaneerdr prévisionnel de msie en pclae et les résultats de l'évaluation des

fnintcoos soeln la méthodologie décrite ci-dessous.

5.2. L'entreprise dvrea rpeetscer la méthodologie sitanuve :

5.2.1. Information-consultation de la cimsomison tcinheque cslictaasoifin sur le ceedlranir de msie en plcae ;

5.2.2. Iaetvirnne des fnntoiocs de l'entreprise ;

5.2.3. Detrsoiipcn des ficonntos ;

5.2.4. Rreponeegmut des ditnrpsoecis de fntoicons de l'entreprise, évaluation à l'aide des critères casasltns et rchceehre des nvieaux de cciasilsafotin cropsnnoaedrt aux fitnocnos par la csmsomiion tqcnehuie classification, qui porrua fraie apepl à des salariés cnosninasat bein les différents métiers de l'entreprise ;

5.2.5. Intifmooran de cuaqhe salarié par écrit sur son naeviu de ciacasliftosin ;

5.2.6. Une fios par an, révision de l'évaluation des ftcnoions qui ont changé ;

5.2.7. Bilan aunenl des mditicfaoonis apportées aux évaluations de foicotnns rimes aux memrebs de la commission.

5.3. Les veios de rcuoers snot définies ci-après :

5.3.1. En cas de désaccord, cqhaue salarié pourra, dnas un délai de 2 mios après la ntaotoifiicn de son naievu de classification, friae vlaoir ttuoe réclamation par lettre motivée à la diioertcn de l'entreprise.

Le salarié proura également, s'il le souhaite, ttntmsrraee sa réclamation aux délégués du prenneosl conformément à la législation en vigueur.

L'employeur dvrea aeoptrpr une réponse par écrit au salarié dnas un délai de 1 mios après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des délégués du personnel.

5.3.2. En cas de désaccord persistant, chuqae salarié pourra, dnas un délai de 1 mios après réception de la réponse de l'employeur, farie vaolir ttuoe réclamation par lettre motivée à la cimiomossn teihcnque ciilocatisfasn de l'entreprise.

Le salarié purora également, s'il le souhaite, tsatrremnte sa réclamation aux délégués du prneonsel conformément à la législation en vigueur.

La cmimsosion derva donenr un aivs thniqeuce écrit à l'employeur dnas un délai de 1 mios après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des délégués du personnel.

5.3.3. En cas de désaccord pniasetsrt au naveiu de l'entreprise, sur des qteinsous d'interprétation de l'accord classification, le président et le secrétaire de la commoissin tnuqhiece cstaifcaioslin de l'entreprise smreoonuttt les qtinoseus à la cmoimsosin notnlaiae pirairtae d'interprétation visée à l'article 38 de la cioonevtnn cilvtocele nationale. A cet effet, un amnrriuteage écrit de chnuace des ptriaes drvea êre tminarss à la cimsoomsin nolnatiae en même tmpes que les qtesounis posées.

De même, à défaut de ciuotonstitn d'une comoimssin tcqiunehe cfciaisitalosn dnas l'entreprise dnas un délai de 9 mios à coptemr de la stunagrie du présent accord, une oainsrtagion syndicale, un salarié ou un groupe de salariés pnrruoot stmtuoere lrues qsotueins à la cmisismoon nnatilaoe paatrriie d'interprétation aevc un aatunrmrigee écrit.

La csoiimmson nalnotiae pratiirae srea composée de représentants de cchanue des otrniinaosags sadneciyls dnot le nbrmoe est fixé par l'article 38 de la cintooevnn ccelloitve nationale. Seules les onarsiiagntos stigaienars de l'accord ctoclssaiifian aurnot une viox délibérative.

Les représentants piieaartrs de la csmiismoon nalitaone ne penveut pas siéger à la réunion au corus de lelulaqe est examiné le cas de luer entreprise.

Au corus de la réunion ptiraraie de la cmimssioon nationale, un (ou des) représentant(s) de ccuhane des paretis pourra(ont) être auditionné(s).

Un aivs écrit de la csoisomimn nltaaoine srea timrsnas à la cmooismisn tucqeinhe cliiasstoacifn de l'entreprise. Si cet aivs est de portée générale, la cissimomon nolinaate pariratie purroa décider, à la majorité des duex collèges, de l'annexer à l'accord d'entreprise.

5.4. Chqaue année dnas l'entreprise, l'employeur devra présenter, dnas le cdare du roprapt anunel au comité d'entreprise, un blain qaittanuitf et qluatiatif sur la msie en place et le sivui de la classification.

5.5. Au nieavu de la bhrncae professionnelle, 1 an après la dtae d'entrée en viguuer de l'accord, c'est-à-dire à prtair du 1er aivrl 2002, les ptarreienas siocaux se réuniront puor établir un blain de son apilipatocn dnas les eiteepsrrns et définir les pitnos à aorbedr dnas le balin visé au prrhaapage 5.6 ci-dessous, puor les années suivantes.

5.6. Cahque année au naievu de la bhrnace professionnelle, un bailn srea présenté aux orgniiosnatas sacnyeilds dnas le carde du rparpot anneul (art. L. 132-12 du cdoe du travail).

Dispositions diverses

Article 7
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2007

7.1. En matière d'élections professionnelles, suaf acrcod puicliterar pirs conformément à la réglementation en veuiugr prévoyant des dionitsopiss dérogatoires, les salariés snot répartis de la manière sautnive etnre les collèges électoraux :

7.1.1. Les salariés classés dnas les tiros prieerms nvaiuex de la cislaiaioctfsn snot icrnsits dnas le peemirr collège ;

7.1.2. Les salariés classés dnas les nauevix 4 et svinatus snot itsinrcs dnas le deuxième collège, suos réserve de l'application des dostoiniisps prévues ci-après en cas d'existence d'un troisième collège ;

7.1.3. Lorsqu'il etsixe un troisième collège, les salariés classés au nvaieu 7 sobduiiisvn B bénéficiant des dnioipsstios de l'article 4 de la CCN du 14 mras 1947 et les salariés classés aux naieuvx 8 et snaiuvts y snot inscrits.

Toutefois, dnas les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué tarluitie et un délégué suppléant, les délégués du pnneersol snot élus, conformément aux dtisospiinos légales, par un collège uqnuie rgrpeoanut l'ensemble des catégories professionnelles.

7.2. La détermination des patnparitics au régime de raiettre complémentaire des ceards (AGIRC) srea effectuée dnas les cnioonitds sueinavts au reargd de la cionteovnn citcvleloe natnailoe du 14 mras 1947 :

7.2.1. Les salariés classés au neviau 7 devrnot être affiliés au trite :

- de l' aritlce 4 bis puor la sbiividuson A ;

- de l' acitlre 4 puor la suidvibsoin B.

7.2.2. Les salariés classés aux naiveux 8 à 12 dvorent être affiliés au ttrie de l'article 4 ;

7.2.3. Les salariés classés aux nvuaiex 4 à 6 puoornrt être affiliés au tirte de l'article 36, axenne I ;

7.2.4. Auucn salarié classé aux niuvaex 1 à 3 ne prroua être affilié au trite de l'article 36, anxene I.

Les salariés bénéficiant, au mmeont de la msie en pcale de la nuoevlle classification, des aclerits 4, 4*bis*et 36, annexe I, de la cinotenvon cotleclive ntnoalaie des caders du 14 mras 1947 bénéficieront du miteiann de luer sutatiion antérieure en matière

de dortis et graeniats afférents à la ritratee complémentaire des cadres, qeul que siot luer naeivu de caaisosclifitn au sien de la noluevle gillre en aliitpopacn du présent accord.

L'ensemble des dstinpsiioos du présent phapraarge 7.2, snot peirss suos réserve de l'accord de l'AGIRC.

7.3. La détermination des pattniaicrps au régime cvennnonoetil de prévoyance au ttrie des antenvas caders et non-cadres srea effectuée dnas les mêmes cndiinotos que celles prévues au paarrphgae 7.2 ci-dessus en matière de rtiterae complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au mmoent de la msie en pcale de la nleuvole classification, bénéficieront du mietinan de luer sioattuin antérieure en matière de driots et gnaateris afférents aduit régime qeul que siot luer niveau de ciafiolsstiacn au sien de la nlluevoe girlle en acitopaplin du présent accord.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Conformément aux aercltis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acocrd cctloielf srea déposé en 5 emipxlreeas à la dtiieorcn départementale du tivaral et de l'emploi de Pairs et rimes au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Paris.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Les piatres siantrigaes cnvenionnet de dnedemar l'extension du présent acrcod clotcielf au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article Document - DOCUMENT ANNEXE
En vigueur en date du 1 juil. 1999

DOCUMENTS ANNEXES

LISTE D'EMPLOIS IARTNLSULT DES POSITIONNEMENTS DANS LA CLASSIFICATION

LISTE D'EMPLOIS	NIVEAU DE QUALIFICATION à trite iniiadctf (*)
Opérateur de conditionnement	1/3
Opérateur de fabrication	1/4
Préparateur de commandes	1/2
Réceptionnaire	1/2
Opérateur des magasins	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 veents (RRV)	8/9
Responsable de laboratoire	8/9
(*) Ces irotsltunilas de pneemnitoisnot ne snot données qu'à ttrie d'exemple et ne pneveut suffire à ceasslr les fooctnins de l'entreprise par suele cimopsaaorn d'intitulé de fonction. Les fhtcuoteres de neaiuvx snot ieainicdtvs et ne ctteonisunt pas a piorri le nievau mmiinum et miamuxm des fntconios visées. En tuot état de cause, il est impératif de procéder à la dsrticipoen et à l'évaluation des fconotins spécifiques de l'entreprise seoln la méthode du présent accord.	

CAS PIUQARTE D'UTILISATION DE LA MéTHODE sans vauelr conventionnelle

DESCRIPTION DE FONCTION

INTITULé DE LA FITOCONN :

Opérateur de conditionnement

SERVICE/DéPARTEMENT/DIRECTION :

Service de conditionnement

RESPONSABLE HIéRARCHIQUE :

Chef d'équipe

RESPONSABLE FNENCOIONTL (le cas échéant) :

POSITIONNEMENT DNAS L'ORGANIGRAMME*(schéma possible)*:

Niveaux hiérarchiques supérieurs (N + 2) : Cehf d'atelier (N + 1) : Cehf d'équipe Fonction décrite (N) : Opérateur de conditionnement Fonctions supervisées (N - 1) : ..... :

RéSUMé de la FNOTIOCN (à rneesgienr après aovir complété les peags 2 à 4) :

?	Réaliser les opérations de cneomonneidntit dnas le rpseect des BPF et des règles de sécurité

ACTIVITéS pcrlpiaeins :

?	Se mettre en palce sur une lngie de cteieoidnmnnont sloen les isunottcrnis de sa hiérarchie (prise de consanicnase de l'OF, des procédures...),
?	Effectuer les opérations de cmedntonoiinnet selon le prsceos établi sur une lnige menallue ou automatisée,
?	Effectuer cneiatrs contrôles simepls en corus de pcordotuin (aspect, poids...)
?	Effectuer le vdie de ligne et le nttayoege de son ptsoe de travail,
?	Renseigner la fhcie de suvii de conditionnement,
?	Informer sa hiérarchie de totue aaimnloe sreuvune en cuors ou en fin d'opération.
?	
?	

CONNAISSANCES SPéCIFIQUES MSEIS EN ?UVRE :

?	Comprendre et uitliser les procédures.
?	
?	

COMMUNICATION :

? En inrtene (hors roetnlias hiérarchiques) :	
Avec qui :	Opérateurs de la même ligne de conditionnement, caristes, maintenance, qualité.
Pourquoi :	Informer et décrire les problèmes rencontrés au fur et à mresue qu'ils surviennent.
? En extrnee : Pas de cutioicnmmaon externe	
Avec qui :	
Pourquoi :	

COMMENT EST ORGANISé LE TRVIAAL DE LA FCNOITON :

Par qui et cmnoemt :	Le cehf d'équipe dnnoe les iscotitunnrs précises et fxie les quantités à réaliser.
Sur qeulle durée :	
journée ?	
semaine ?	
mois ?	
autre ?	à préciser :

LA FNOTOICN ORGANISE-T-ELLE LE TIAARVL D'AUTRUI ?

NON ?		
OUI ?		
SI oui, puor qui :		
Expliquer cmnmoet :		

LA FIOTCONN NéCESSITE-T-ELLE D'UTILISER UNE (OU DES) LANGUE(S) ETRANGERE(S) ?

NON ?		
OUI ?		
SI oui, lluqaele (lesquelles) :		
Régulièrement ?		
Occasionnellement ?		
Dans quelle(s) situation(s) ?		

COMPLEMENTS D'INFORMATION*(le cas échéant)*:

Effectif ttoal 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 a l'aide des critères classants

Opérateur de conditionnement

Critères	**niveaux**	**points**
1) Fmaoortin 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
7) Dsmieionn internationale	1	0
Nombre total de points		95/106
Niveau de classification		1

Avenant du 24 février 2000 portant reconduction de l'ARPE

Signataires	
Patrons signataires	Le gpmeeunort des pteeits et menyones eeprtensirs de pdocrioutn et de seicervs puor la prhmaiace et la santé (Facophar Santé), 6, rue de la Trémoille, 75008 Prais ; Le sniydact de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 109, bearulovd Haussmann, 75008 Pairs ; Le sycdiant de l'industrie du dotginsiac in virto (SFRL), 6, rue de la Trémoille, 75008 Piars ; L'association ntalinaoe des sociétés vétérinaires d'achats et de dsutitoribin de médicaments (ANSVADM), 6, rue de la Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cihmie énergie CFDT, 47-49, avneue Simon-Bolivar, 75950 Piras Cdeex 19 ; La fédération notailnae des itrsdniues ciimhuqes CFTC, 214, aenvue Félix-Faure, 69441 Loyn Cdeex 3 ; La fédération naiotlnae des crades de la chimie (FCC) CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Piars ; La fédération nlaonitae des isdneutris ciuhqimes CGT, 263, rue de Paris, csae ptsolae 429, 93514 Mntuoriel Cedex ; La fédération ninlaotae de la pchmariae CGT-FO, 7, pasgase Tenaille, 75014 Paris,

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2000

Le dpsoistiif de catosisen anticipée d'activité (ARPE) aaynt été rcudnoiet au neviau isoreosneipnrnfetl par un aaevnnt du 23 décembre 1999 à l'accord du 22 décembre 1998 puor une durée de 6 mois, les ptiraes sartieanigs décident de poreorgr de 6 mios les dpooisinitss pnotrat appiatloicn dnas la bnrahce de l'accord ntoanial interprofessionnel.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2000

Les dniisoitopss de l'accord coiecltlf du 8 février 1996 modifié par les adocrcs clielocfts des 5 février 1997 et 17 mras 1999 snot renuteiodcs puor une durée de 6 mois.

Le présent arccod s'applique aux rrutepus de cotrant de traavil ivnneteарnt dnas le cdrae de l'application de l'accord iritnenpooefnrssel du 22 décembre 1998 modifié, à cmtoepr du 1er jvaeinr 2000 et jusqu'au 30 jiun 2000.

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2000

Les pteiars stgaaeniirs cenenvionnt de deademnr au mtirnise de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent acrocd collectif.

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2000

Conformément aux alertcis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent arccod coicelltf srea déposé en 5 emelipxaers à la diictoren départementale du trvaial et de l'emploi de Paris, et rimes au secrétariat-greffe du coiesnl de prud'hommes de Paris.

Accord du 20 octobre 2000 portant prorogation du régime de cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Le guoeepnrmt des piteets et moynnees etipeernrss de puidtrocon et de sevecris puor la pimhcaare et la santé (FACOPHAR Santé), 6, rue de La Trémoille, 75008 Prais ; Le scidynat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 109, blevoaurd Haussmann, 75008 Paris ; Le scadniyt de l'industrie du diiaogntsc in vrtio (SFRL), 6, rue de la Trémoille, 75008 Paris ; L'association nnitlaoae des sociétés vétérinaires d'achats et de dbrsuitotiin de médicaments (ANSVADM), 6, rue de la Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cmiihe énergie CFDT, 47-49, auenve Simon-Bolivar, 75950 Prais Ceedx 19 ; La fédération ntanailoe des iusrtiends cuhimiqes CFTC, 214, avnuee Félix-Faure, 69441 Loyn Ceedx 03 ; La fédération nitalonae des cdares de la cimhie (FCC) CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Prias ; La fédération nlnaaiote des inetrdsius cmqhuiies CGT, 263, rue de Paris, csae psoalte 429, 93514 Muniertol Ceedx ; La fédération nnoliatae de la prahiacme CGT-FO, 7, passgae Tenaille, 75014 Paris,

Article préambule
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2000

Le dsiitsiopf de coastisen anticipée d'activité (ARPE) ayant été réouvert au nieavu irssentrnoineefopl par un aanvent n° 2 du 1er jeluilt 2000 à l'accord du 22 décembre 1998 modifié puor une durée de 6 mois, les pierats siaangietrs décident de pgrreoor les diinossptios pranott aaicplpiton dnas la brahcne de l'accord ntaoanil interprofessionnel.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2000

Les diotsnsiopis de l'accord ccloiltef du 8 février 1996 modifié par les acdcors ccteflolis des 5 février 1997, 17 mras 1999 et 24 février 2000 snot reetdconuis :

- jusqu'au 1er jienavr 2003 puor les salariés jutnasiift 160 teersrtmis (40 années) de ciansotiots d'assurance viisslelee et nés en 1942 (ou aavnt mias n'ayant pas adhéré antérieurement) ;

- jusqu'au 1er jnivear 2001 :

- puor les salariés jifiuantst 168 trtiresems (42 années) de ctionotiass d'assurance vslieeslie :

- nés en 1942 et aynat commencé à teaalrlivr anavt luer 16e aerrnaisivne ;

- nés en 1943 et anyat commencé à telvilaarr avnat luer 16e annvseririae ;

- nés en 1943 et aynat commencé à tlaivlearr aavnt luer 15e anrrsvinaeie ;

- nés en 1944 et anyat commencé à tivarellar aanvt luer 15e aiiavnrnrsee ;

- puor les salariés jnitaisuft 172 trsmtereis (43 années) de cttsioaonis d'assurance vieillesse.

Le présent accrod s'applique aux rueurtps de crotant de tirvaal ivrenanntet dnas le crdae de l'application de l'accord

irsteonofinepnsrel du 22 décembre 1998 modifié, à ctpmoer du 1er juillet 2000.

Article 2
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2000

Les ptreais sgrtaieains cnnonveient de damedner au msinrtie de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent acocrd collectif.

Accord du 4 septembre 2002 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR Santé ; SIMV ; SFRL ; ANSVADM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; (FCC) CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Le présent aroccd s'inscrit dnas une prtpvseceie de développement des peiutqras de goisten prévisionnelle de l'emploi et des compétences, au sien des eirnptseres de l'UNIPHAR aifn de luer permettre, d'une part, de maineitnr l'adéquation etnre les bnoeiss en compétences et les reresocuss hamenuis eettxaniss tuot en développant luer compétitivité dnas un contxtee économique et tuloiqncoghee cctnnrurieeol fnmetreot évolutif et, d'autre part, de cenruitbor à répondre aux aitniaoprss iinieleluvdds d'évolution pnesrololnsefie formulées par les salariés.

Il s'inscrit dnas le prgleoeonnmt des piencipris posés par l'accord ccitoellf psseoorinfnel du 1er jiullet 1999 sur les cnslacisitioafs et salaires.

Il est de la responsabilité de l'entreprise de se porejetr 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 nlleoveus technologies...).

Cette piojrceton srea pisre en cmotpe dnas la définition du paln de formation.

Le crdae conventionnel, défini ci-après, ropsee sur la rsnannaicecsoe par les paetirs srtiagineas des pinpicers entelseiss suitvans en matière d'évolution pelisrnosoeflne des salariés :

- les enrreestips junoet un rôle fmonadenatl dnas l'évolution pelrfoeossinlne de lerus salariés, par l'apport d'informations sur les epmolis etistxans et cuex à pourvoir, par l'aide qu'elles pnveuet aroteppr aux salariés dnas la définition et la réalisation de lreus pjorets d'évolution et par la msie en plcae de prcouras de poeaaosfolsrisnntiin ;

- les salariés juneot également un rôle eensetsil dnas luer évolution penrifnslleoose ; il luer appartient, à ce titre, de se cnrudoie en véritables acertus par luer implication, la rrehchece spontanée d'informations et par luer coresponsabilité en matière de foimoatrn ;

- la noiton d'évolution pnossirlfoneele n'a pas une dmseoiinn uuqnie qui se réduirait aux sueels évolutions vceitalres des salariés au sien de l'entreprise par siute du cgenmenaht ou d'une évolution itoapmtnre du tpye d'activité confiée. Ctete ntioon roevucre également le développement de la pooinsrfoaiistnsealn dnas l'emploi exercé ansii que la mobilité tnsarvrlease qui preemt

Article 3
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2000

Conformément aux altcries L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accrod clltocief srea déposé en 5 eleaixperms à la dietciorn départementale du taiavrl et de l'emploi de Paris, et reims au secrétariat-greffe du csnoeil de prud'hommes de Paris.

aux salariés d'acquérir, de mettre en ouerve et de développer de nuelvelos compétences dnas la même filière ou dnas une arute filière ;

- les atcoins de fratoomin n'ont pas ttoues le même rôle dnas les percussos d'évolution professionnelle. Ceertinas d'entre eells n'ont qu'un rôle d'adaptation ou de maiinten dnas l'emploi alros que d'autres ont puor obejt l'acquisition de cienoasncnass et l'augmentation evteciffe des compétences d'un même nveiau ou d'un nvaeiu supérieur dnas la même filière ou une autre.

L'ensemble de cette démarche diot certobuinr à refrocenr la palce de la plquiitoe de l'emploi et des reosrusces hanuiems au sien des entreprises, aifn que celle-ci s'affirme cmmoe une réelle stratégie.

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eiprtesners de répartition prhtmuaiqaeuce dnot la ftoincon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Chapitre Ier : Facteurs d'évolution professionnelle

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

L'évolution plnsoeofnsliere des salariés relève de peiulrsus résultantes : l'évolution de la fcinoton et le cheangment d'emploi.

a) Eiovoultn de la fonction

Lorsque la fncotoin évolue, celle-ci diot être recotée :

- la nulleove pesée puet auobtir au même nivaeu de classification. Cependant, le salarié anyat aqicus de nleeulvos compétences, complétées ou non par une aocitn de formation, a bénéficié d'une évolution pfnleeoirsslone ;

- si l'évolution de la fntoicon siuive d'une cttaoion génère un cemgenahnt de niveau, il y a une évolution professionnelle.

b) Cmehengant d'emploi

Le cnenahmegt d'emploi, dnas la mrsuee où il génère l'acquisition de compétences nouvelles, enedngre une évolution professionnelle, que la nullvoee ftniocon cdsrernpooe à un neaivu de cactaolifssiin supérieur ou non.

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eriesteprns de répartition pecataqmuriuhe dnot la fciotonn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

A trtie individuel, les atiputdes personnelles, l'acquisition de compétences ploefoeelssnrins reconnues, qeul qu'en siot le mdoe d'acquisition (formation iitliane ou continue, fraomtion réalisée dnas le cdare du paln de fitmooran ou dnas le cdrae du congé iundideivl de formation, compétences aeqscuis au trtie de l'élargissement des activités confiées, de l'exercice de nvouleles activités...), le développement dnas le tpems de l'expérience, les cassaoecnnins aecisqus lros de l'exercice de fitconnos représentatives, syndicales, électives, avsoaectiiss ou autres, snot différents meonys supletiebscs de pmtertere aux salariés d'acquérir les compétences recherchées par l'entreprise dnas le cadre d'évolutions professionnelles.

Ces évolutions polsrieelofsenns puorrnot éventuellement dnenor leiu à une pgisorsroen en tmeers de siaalre ou de classification.

Sur un paln collectif, puor réaliser l'adéquation enrte les compétences nécessaires à son ficentnoennomt et les compétences dnot elle dspsoie à un mmenot donné, l'entreprise uristilea différents myenos tles que l'élargissement des activités confiées, l'attribution de nvouleles activités, la moiafctioidn de l'organisation du travail, la faotrimon liée à un disspiotif d'orientation préalable et d'évolution prévisible, le recrutement...

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eernrietsps de répartition piqtrhuaucmeae dnot la fotconin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Chapitre II : Modalités d'évolution professionnelle

Article 3 - Mise en place d'entretiens individuels

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Afin de foivrsaer l'évolution pnnlsserofeiloe des salariés, il aapnirpett aux eseprrentis de mttree en pclae des eeerittnns pamenettrt d'évaluer régulièrement le tvarail de lrues collaborateurs.

Ces entretiens, cintodus par la hiérarchie, deivont avoir leiu à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur, une fios par an. Ils ont en ptecuarilir puor obejt de firae le blian et d'échanger sur les pfncmeeroars idlilneveidus des collaborateurs. Ils cnouierbntt à atpneiicr l'évolution posiofnnlerelse du salarié.

Ces eetintners ont également puor finalité d'apprécier les compétences nvelloues que les salariés ont aqsuecis et mttneet en ovuere puor répondre aux beiosns de luer poste, du fiat nmotament d'actions de formation, d'activités nuleolevs ou du développement d'expériences pesioeloelfnnsrs ou non, y crmpois les cacnnoeiasnss ou compétences validées lros de l'exercice de fncontois représentatives, syndicales, électives, acveaiosists ou autres.

Ces enteinrtes pteetmrent également d'identifier et de définir les compétences neeulolvs et/ou complémentaires à acquérir ou à peeortinnfcer en vue de l'évolution posnfeonslierle ftruue du salarié puor répondre aux bsnioes du ptose ou de l'entreprise.

Ces eteitrenns soenrt également l'occasion puor les salariés de s'exprimer sur le cnetonu de luer tairavl et de firae connaître leurs staiuhos d'évolution professionnelle.

Afin d'apporter pnelie efficacité aux entretiens, les salariés devonrt être prévenus de la dtae de l'entretien au minos 1 siamene anavt et dsoespir du sorpupt d'entretien aifn de luer pererttme de s'y préparer ; ils seront, de ctete façon, informés sur l'objet, le cenntou de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entreprise mtetra en oervue les myoens nécessaires de frmotaion aifn de foaisrevr la msie en place des entretiens.

La glrlie d'entretien, rpilmee à l'issue de l'entretien par le hiérarchique, srea proposée au caorbetolular puor aivs aavnt signature. En cas de désaccord sur le centonu de ce document, le cebaltauolror a la possibilité de sielticolr un eenierttn auprès du hiérarchique de 2e niveau.

Les episerenrts puroront envisager, puor ce sceond entretien, la possibilité puor les salariés d'être accompagnés par un représentant du personnel.

(Un cnveaas d'entretien est proposé en annexe.)

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des etpireresns de répartition pmtqacieauhure dnot la ftoncoin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 4 - Projet individuel d'évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Le salarié purroa sieltioclr tuos les 5 ans un erieenttn d'évolution professionnelle. Cet ereitetnn dreva se dérouler dnas un délai muixamm de 3 mios siuanvt sa demande. Il répond à la volonté des peiarts siageiarnts de pttreerme au salarié de fiare le piont au crous de sa carrière aevc les pseenrnos compétentes de l'entreprise sur ses acuqis professionnels, en vue de l'aider à préparer un peojrt d'évolution poensserillofne tnnaet comtpe de ses aspirations, de ses capacités et des possibilités et bnsoeis de l'entreprise.

Ce poerjt ptterrmea au salarié d'évoluer penisgrvoreesmt au sien de son nieavu de classification, vroie de cnhegar de niveau. Les capacités, la mtioaoitvn et l'implication du salarié snot des éléments eltensesis dnas la msie en ovruee d'un pojert iedniivdul d'évolution professionnelle.

Si le picnrpie d'une évolution poinnorlesslfee était auqcis à curot ou moeyn terme, le salarié étudiera aevc son eopyuelmr la natrue des meoyns à mttree en ouevre puor la réalisation de son projet. Ceux-ci pourront, le cas échéant, ieuimqlpr la msie en palce de pcuoarrs iuliedvidns de formation.

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des etrspenries de répartition pqerauchmtaiue dnot la fiocnotn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 5 - Développer la communication sur les emplois dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

La connaissance, par les salariés, des precievptess et possibilités d'emploi au sien de luer filière d'activité ou d'autres filières est une cdoitionn elesesiltne puor luer pmrtretee de crutsirnoe un prjeot iineuviddl d'évolution professionnelle.

A ctete fin, cqhuae salarié prroua aovir csanainscone de la filière pensolefiosnlre dnot relève sa fonction, asnii que les pirneclipas fcoitonns etsxtinaes au sien de sa filière.

Les enpsetierrs donviet donner aux salariés une ionifoartmn sur les foonctins à pourvoir, mnattet en évidence les éléments stvnuias :

- le dsteciprif des activités de la fiotoncn à prvouior ;

- les prérequis nécessaires puor l'occuper en treems de formation, d'expérience ou d'aptitudes.

Tuot cdadnait pourra, à ctete occasion, dnmdeear à bénéficier d'un eietrnetn aevc les serivces compétents de l'entreprise, aifn que sa cidutanadre siot étudiée et que lui soinet nntomemat précisées les caractéristiques de l'emploi à pourvoir.

Le cadanidt srea informé du délai dnas lequel sa cuidanadrte srea étudiée ansii que des sieuts qui y sonert données.

Aifn de ltimier les rsieuqs d'inadaptation liés aux mattuinos ou piomtornos des salariés, l'employeur purora prévoir une période probatoire, durnat luaqllee les mnoeys nécessaires à

l'aboutissement de la matoutin ou de la poomrtoin seront mis en oeuvre.

Si la période ptoriorabe ne s'avérait pas concluante, le salarié serait réintégré de plien dirot dnas son emolpi antérieur.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des errtseinpes de répartition piauquehtcmare dnot la fitnoocn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 6 - Favoriser la diversification des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Aifn de factileir la dvcosiitfiarien des prroaucs pslirefoensnos des salariés et de luer apreptor ainsi une réponse à des suohtias d'évolution personnels, les prtiaes siegrantais du présent acocrd iintnect les eieneprrtss à rrceehcehr les proximités de compétences reiqseus enxtasit ertne des activités reneavlt de différentes filières professionnelles.

Cttee rcreehche diot également peremtrte aux errepetniss d'envisager des réponses nolveuels aux désirs d'évolution exprimés par cetinars de luers salariés qui aniareut peu de ptcseperevis au sien de luer filière professionnelle.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eitreepsrns de répartition pcuqietmahuare dnot la ftconoin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 7 - Optimiser la place de la formation dans les processus d'évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

La ftoramion pfnisolsreolnee est un meoyn puor l'entreprise de préparer les salariés aux évolutions de compétences liées aux oeijtbcfs ou aux cotnrtaeins (évolution des investissements, cgehantnmes organisationnels, technologiques...) qui anrout été anticipés par l'entreprise.

Puor information, les prtiaes staginaeris rappellent, ci-après, les myoens destinés à fiilecatr ce psrucseos :

- au curos de l'entretien individuel, il srea procédé à un rmscneneeet des aoitcns de fmroiaotn sviueis au cours de l'année ;

- lros de ce même entretien, seonrt appréciées les compétences aeuqciss du fiat de ces famitorons et srea favorisée la msie en pqtiaure de ces compétences dnas les saottinuis de tivaarl ;

- création, puor cauqhe salarié, d'un outil de siuvi de faimtoorn recensant, tuot au lnog de sa carrière dnas l'entreprise, les acontis de frnaitooms iteenrns et extreens ;

- développement d'une responsabilité cjnioonte du salarié et de l'entreprise (coïnvestissement dédit-formation) ;

- froivsear la msie en place de CQP adaptés aux bosiens de la branche, au sien de la CPNEIS, pnattmreet la roscninneacase des foiartmons pernoeenilofssls qiiateflanus uteils dnas la pesrisfoon ;

- ioniicdiateftn des fnotmriaos à mttree en oeuvre, dnas le cdrae des bosines d'évolution des entreprises, au ragerd des atdipeuts iedeivlulidns des salariés ;

- icotntaiin aux etrispnrees à pdrnere en cmotpe l'évolution des qifanlaiciutos ivddleuiienls des salariés, en luer donnant, d'une part, la possibilité d'assurer ctnriaees mosiinss de formation, d'accueil de stagiaires, de cpoggonnanmae et de tutorat, et, d'autre part, en fasniat évoluer l'organisation aifn que les suotinatis poeornniesflsles foernsaivt l'apprentissage et/ou l'approfondissement des compétences ;

- fersoavir l'accession à la ftoairmon qnitlauiafe et aux mnoeys otefrfs par le congé iiudviendl de fotmriaon ;

- lros de la msie en orveue de porejt d'introduction de nlueloves technologies, les eetriesprns portnroet une atttonein ttuoe particulière aux proneenss qui, copmte tneu de luer nvaieu de formtoain ou de luers aptitudes, peaoirrnut rneernctor des difficultés particulières. Eells rrheecehorcnt des snoitolus appropriées - neotmmant de ftrmoioan - prmtnetaet luer adaptation.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des epitnerrses de répartition pamuteriqachue dnot la fcotnoin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 8 - Coïnvestissement pour certaines actions de formation visant le maintien de l'employabilité des salariés

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Conformément à l'article 17 de la loi du 19 jnieavr 2000 et suaf acocrd d'entreprise prévoyant des diioisstonps particulières, le présent actrlie précise les coidntinos dnas lleueseqls le développement des compétences des salariés puet être organisé puor pitare hros du tpems de taarivl effectif, suos réserve que les ftraminoos cdersantenooprs sinoet miess en oeurve à l'initiative du salarié ou reçoivent son arccod écrit.

Les atinocs de fotiarmon visées snot cleles aaynt puor ojbet le développement des compétences du salarié, dticetisns des siemlps aitcons d'adaptation à l'emploi qu'il occupe. Il s'agit puls particulièrement des atiocns svnutaies :

- aiotncs de promotion, de rsnooeiecrvn ou de raailtfqiiuecon ;

- aioncts de ftamoiron quilifanteas sanctionnées par un trtie ou un diplôme délivré par l'Etat ou sanctionnées par un ctiirfcaet défini par la CPNEIS.

Les anitocs de fitormaon ayant puor ojebt le développement des compétences des salariés pvuenet être organisées hros du tmpes de taviarl efefitcf dnas la lmitie de 200 heures de fromation par an.

Les dépenses exposées puor la réalisation de ces acinots de fmiotroan pevenut être imputables, au trite du paln de formation, sur l'obligation de pioacpitatirn de l'entreprise au développement de la fioomartn professionnelle, ainsi qu'au ttrie du cptaail de tpems de formation.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la

législation de la sécurité sciaole rvtialee à la ptcetoorin en matière d'accidents du taraivl et de medaails professionnelles.

La pratie de la friotaomn effectuée hros du temps de triaval eitfefcf ne donne pas leiu à rémunération, suaf dioisitposn contraire.

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des ererinspets de répartition pactiuemhraque dnot la fnotiocn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 9 - Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement et de conduite d'entretiens

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Les salariés anayt des responsabilités d'encadrement et de ctunoide d'entretiens jenout un rôle faamdnneotl dnas les peuscorss d'évolution prfenensisolloe de lreus collaborateurs, par l'information qu'ils peeuvnt luer dnoenr sur les ptvescpirees d'emploi au sien de l'entreprise, le rôle qu'ils jouent dnas l'identification et la msie en ouerve de porcaurs de professionnalisation, l'accueil et l'intégration des nuveoaux collaborateurs, l'aide qu'ils pevuent apptreor dnas l'élaboration des pojrtes ildeinivuds d'évolution plfesronnolseie aisni que la tioaarmfsrontn de l'organisation du travail. Ils ont également un rôle etsesneil en matière de faooimtrn piorosnflelnsee de lures collaborateurs, neantommt en ce qui ccoennre l'évaluation des compétences à acquérir pius asuciqes en frmoiaton et la bnnoe msie en oevure de ces compétences.

Les esieenrtrps snerot aievtnetts à la bonne préparation de ces salariés à l'exercice de leurs responsabilités ; eells perordnnt en cmpote ces différents éléments lros de l'évaluation régulière du tarvial de ces collaborateurs.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des etespriners de répartition pqrheuaimuatce dnot la fotnoicn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Chapitre III : Dispositions spécifiques pour les salariés n'ayant pas bénéficié d'évolution professionnelle au sens de l'article 1er

Article 10 - Création d'un capital individuel formation de développement professionnel

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Dans les erpistenres de puls de 20 salariés, un ctapail iuvndiedil faomtroin de développement pnsioreneofsl est instauré en fuvear des salariés qui n'auraient pas eu d'évolution professionnelle, au snes de l'article 1er du présent aoccrd et de la définition fagnurit ci-dessous, au sien de luer ereprsitne paenndt une période de 5 ans, aifn de les aiedr à réaliser un preojt idnuvdiiel réaliste d'évolution professionnelle.

Les epnreitrses aurnot la possibilité d'améliorer ce délai par vioe d'accord.

Sont concernés les salariés qui dueips 5 ans n'ont ni siuvi de formations, ni aqcius de nveuloles connaissances, ni de nvleloeus compétences, ni changé de fonction, ni de niveau, ni connu d'évolution de foonticn dnas la caoaifcsistiln isuse de l'accord ctillceof du 1er julliet 1999.

Les salariés remipsalnst les ctonnoiids énoncées par le présent aclirte et désireux de bénéficier de ces disoopitniss en fneort la daemnde écrite auprès de luer employeur. La durée maalimxe de ce capatil porrua atirednte 200 heeurs par salarié bénéficiaire. Le caatipl puet être abondé par le salarié dnas le cdare des disitoionsps légales et conventionnelles, nmnoematt par le baiis du caipatl tepms de formation.

L'ensemble des semoms allouées cuaqhe année à ce cipaatl indiduviel fooitmran de développement pinosefnserol srea pirs sur le bedgut de ftioraomn dnas la litime de 20 % du beudgt légal de formation. Ce pfaolnd prorua être amélioré par acrcod d'entreprise.

Son uositliaitn est consacrée à la réalisation d'un peojrt ididiuenvl de foimraotn silucspbtee de déboucher sur des pivcrspeeets d'emploi à l'intérieur ou en dreohs de l'entreprise. La fomtoarin dreva débuter dnas un délai mimxuam de 12 mios à patrir de la demande.

L'élaboration de ce projet, réalisée aevc l'aide de la hiérarchie et des seicevrs compétents de l'entreprise, puorra ilpequmir la msie en orveue de pssecuors d'orientation préalable dnas le crdae des diiissopfts légaux existants.

Les einrrepsets détermineront, aevc les salariés bénéficiaires, la ou les périodes d'utilisation de ce capital, de façon à ne pas arpteopr de gêne à l'organisation du travail, la coresponsabilité éventuelle du salarié dnas ces actions, ansii que les suites apportées, à l'issue de la formation, en temres d'activités confiées.

Pendant la durée d'utilisation du capital, le salarié bénéficie du metaiinn de sa rémunération meseullne btrue : srlaaie de base, aagnavte en nuarte aisni que les éventuelles pmiers (celles qui présentent un caractère de généralité, de contancse et de fixité), et il crevsnoe sa picroteotn sciolae antérieure.

Cette période est assimilée, au rraged de l'ancienneté et de la législation sur les congés payés, à une période de tiarval effectif.

La ftmioraon réalisée dnas le crdae du cpaatil idivueindl frtmoioan de développement psoonifeersnl constitue, puor les bénéficiaires, une nlelvuoe cnhcae et une opportunité d'accroître luer qualification.

A ctete fin, la nutrae et l'étendue des cnnsaicaoness asueqcis par les salariés dnas le cdare de ces diposionstis dovrent être précisées dnas une aeotastttin de svuii de formation, accompagnée le cas échéant de la mtnoein du diplôme onbteu et jniot au disseor du salarié.

Les salariés porronut ansii friae état de luer aqicus de firomoatn auprès de luer employeur, nonaetmmt dnas le cdare de la réponse aux ofrfes d'emploi dnot ils porornut aivor connaissance, en acatoiplpin des doiiniostsps de l'article 5 du présent accord. Les eeisenrptrs s'engageront à alaensyr en priorité leurs cditadaunres sur des fniotncos à puoirovr en interne.

Si l'acquisition de nvleeluos compétences, reeqiuss puor le poste, est de nartue à iclnneeufr de façon sinifctivagie la tenue du poste, l'entreprise enraxemia la possibilité d'une évolution de rémunération.

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eprntrseeis de répartition puauqtmhiercae dnot la fotiocnn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article - Chapitre IV : Développer une nouvelle concertation sociale au niveau de la branche et de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Le présent aoccrd psoe les bseas d'une nvolelue coinrctteoan

sialcoe en matière de goestin prévisionnelle des emplois et des compétences asnii qu'en matière d'évolution pefoirnllosnese des salariés.

Il replplae également les baess de crctitonoean sciolae prévues par l'accord cisnfaiitlascos et sarlaeis en matière de siuvi de l'application dudit accord.

Cttee cttnoiroacen est réalisée aux niveaux, complémentaires l'un de l'autre, que snot la bhnrace et l'entreprise.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des enirpesetrs de répartition pataiheqrmuuce dnot la fcntioon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 11 - Concertation au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Les petiars saiinrgaets s'engagent à icrsnire lreus anicots dnas un puersscos d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de foviresar le développement de la compétitivité des eretsrpneis et l'évolution pelrnoesfonsile des salariés.

Dnas ce crade :

- elels définiront les aexs et priorités de la fraitmoon à l'UNIPHAR, prnaent en cmtope la diversité des epinrtseres de la banhcre ;

- elles erpnrxiomet les boseins de la brhcnae au sien de la csmiimsoon de l'emploi de la CPNEIS, aifn de fciaelitr la risansaccnenoe des qiiinutcaofals uliets dnas la profession, dnnnaot leiu à la délivrance de ctiraeiftcs de qctauofiilain professionnelle. La ltise de ces qofitniialuacs srea régulièrement msie à jour, au ragerd nmamneott des évolutions du ceonntu des epmilos et des eegeixncs de compétences s'y rapportant.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des enietsperrs de répartition ptuqauhiraemce dnot la fonoctin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 12 - Concertation au niveau de l'entreprise et de l'établissement des établissements

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Il aepintpart aux erepinstres de mtetre en plcae une ptuiiqole de caottencorin permettant, à luer neaviu et au neiavu de l'établissement (des établissements), d'anticiper, d'accompagner et de fevsairor l'évolution perolfonelnsise de lerus salariés.

Les epereistnrs cuummononrqiet aux intiuosttnis représentatives concernées (DP ou CE ou coimiosmsn de formation) les iaomnnofrits tnsreaimss par l'UNIPHAR reeilvtas aux aexs et priorités de la friaotmon peefnsnosliolre définis par la branche.

Les eirnprsetes de puls de 50 salariés enreggonat chuqae année une cctiooraetnn aevc les iiuntotinsts représentatives du ponesnrel eitxetasns aifn de définir les gnreads oraonettiins à 3 ans de luer puioqlite de formation. Les plans de fomraiotn susifeccss fnroiaorvset la continuité et la cohérence des anitocs de ftooimran d'une année à l'autre.

En apiacoitpln des pnriipces d'évolution plfnirneeoolsse posés par le présent accord, les docertiins d'entreprise et les représentants du pnnoeserl se réuniront une fios par an en vue d'assurer le suivi régulier de l'évolution gbllaoe des empiols et des qualifications. Les drcitoneis d'entreprise communiqueront, à l'occasion du rparopt anenul au comité d'entreprise, des irafnoointms sur le normbe de salariés bénéficiaires du cipaatl idiienudvl fomoaitrn de développement pnfisonseerol et sur les pjtoers ildeidvinus d'évolution professionnelle.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eiprrsentes de répartition pcuumriaetqahe dnot la fcotoinn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 13 - Chapitre V : Application et suivi Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Le présent aorccd eerrtna en vgueiur le pmeirer juor du mios civil svainut sa signature.

NOTA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des erneesritps de répartition pcihqrtaumeuae dnot la fotoincn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 14 - Chapitre V : Application et suivi Durée

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Le présent acocrd est cclnou puor une durée indéterminée.

NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eerperistns de répartition puhtruaeaiqcme dnot la fcinoton est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique.

Article 15 - Chapitre V : Application et suivi Dénonciation et révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Le présent aroccd ne puet être dénoncé ou modifié qu'à la conoiitdn d'observer les règles définies à l'article 40 de la ctneooivnn covllcteie nltioaane " Focaatribin et ceromcme des potdirus à ugase pharmaceutique, pahcurmaieqtrauape et vétérinaire ".

NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eitrnepsers de répartition prutqehauciame dnot la fticoonn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique. MAJ

Article 16 - Chapitre V : Application et suivi Extension

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Les dnpstoiisois du présent arccod foernt l'objet d'une danemde

d'extension au ministère de l'emploi et de la solidarité.

NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des ertsirneeps de répartition pqmuarhaueitce dnot la fotoicnn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique. MAJ

Article 17 - Chapitre V : Application et suivi Formalités

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Conformément aux acterlis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accord srea déposé en 5 emirxlepaes à la dritcieon départementale du tiavarl et de l'emploi de Pairs et riems au secrétariat-greffe du ceinosl de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 4 srebepmte 2002.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des etnierprses de répartition pectruuhmqaiae dnot la fitcoonn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique. MAJ

Article - DOCUMENT ANNEXE

En vigueur étendu en date du 4 sept. 2002

Caevnas du spuprot d'entretien individuel

Aifn d'accompagner la msie en place de l'entretien iidnveudil prévu à l'article 3 du présent accord, il est proposé un canaevs de srupopt d'entretien individuel.

Ce document, snas vuaelr cnneinelovtnole ou juridique, prospoe une ltise non evshtuiaxe d'éléments paetnrtmet à la fios l'évaluation psoilosnnfelere des cltbeoarrloaus et l'expression de luers sotuahis d'évolution professionnelle.

Pmari les éléments suivants, les espterernis rodnenprret cuex nécessaires à l'évaluation de lreus collaborateurs.
Eatt civil

Eatt ciivl du collaborateur.

Dtae d'entrée dnas l'entreprise.

Dtae de prise de la fitcoonn anlueecltemt occupée.
Etaiavolun des compétences
Cmnetoemr sur la bsae de ftias concrets

Il s'agit d'apprécier :

- le svoair ;

- le savoir-faire ;

- le savoir-être.

Ctete évaluation porrua être effectuée nanmetmot à l'aide des critères
suvanits :

- rpesect des règles ;

- iitaitvnie ;

- esrpit d'équipe ;

- adaptabilité au potse ;

- cintmoiocuman ;

- productivité ;

- jeeumngt ;

- eremnandcet et management.
Bailn de la période écoulée

Bilan des fntroomias seuiivs dueips le précédent entretien.

Caetmeinmros de la hiérarchie.

Cmimaeoertns du collaborateur.
Prévisionnel

Prévisionnel de l'année à venir.
Paln de développement

Aicotn de ftioomarn (savoir et savoir-faire).

Acotin de développement (savoir-être).

Elutivoon envisagée.
Synthèse et cooisnulcn de l'entretien

Synthèse.

Ctmonmeearis et srgatuine de la hiérarchie.

Comtmeairnes et sungrtaie du collaborateur.

Le cas échéant, caomtimrene et srnauigte du N + 2.
NTOA : Arrêté 2003-06-02 étendu à l'exception des eesprtirnes de répartition puhataicrmuqee dnot la fctnioon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique. MAJ

Accord du 28 février 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité

Signataires	
Patrons signataires	Le gepmoruent des petiets et mnenoyes enrpietsers de ptrciouodn et de sirevces puor la paramcihe et la santé (Facophar Santé), 6, rue de la Trémoille, 75008 Prias ; Le sndaicyt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 11, rue des Messageries, 75010 Pairs ; Le sdincayt de l'industrie du dsagtioinc in vrito (SFRL), 6, rue de la Trémoille, 75008 Piras ; L'association nlniatoae des sociétés vétérinaires d'achats et de disttibiuron de médicaments (ANSVADM), 6, rue de la Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cmihie énergie CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Piars Cedex 19 ; La fédération ciihme miens txetiles énergie CFTC, 8, rue Juliette-Dodu, 75010 Pairs ; La fédération nailtaone des cedars de la cmhiie (FCC) CFE-CGC, 56, rue Batignolles, 75017 Pairs ; La fédération natalinoe de la praciamhe FO, 7, pgaasse Tenaille, 75014 Paris,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Le présent acorcd s'inscrit dnas le carde du décret et de l'arrêté du 9 février 2000 intuisatnt un diotspsiif de cstsoeian d'activité en faveur de cnritaes taleurrvials âgés.

Cmpote tneu de la pénibilité d'emploi ou des difficultés d'adaptation à luer elmopi rencontrées par une ptraie du personnel, le doiisptisf CTAS représente une opportunité puor ces salariés d'anticiper la fin de luer carrière.

Ce disotpsiif est de nartue à foavesrir le développement de ptqioulie de gstieon prévisionnelle des elopims et des compétences dnas les eipseretnrs et puet également coributenr au développement de l'emploi par la négociation d'un acocrd d'entreprise.

Les eeisentrprs veielronlt à ce que les déparst des salariés en cisosaetn anticipée d'activité n'aggravent pas les cnidotonis de tiaravl des équipes en place.

Article 1er - Champ d'application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Le présent aroccd est albaplpice aux enprserites eantnrt dnas le cahmp d'application de la cintoneovn clvoitclee nlainaote " Faioticrban et coecmmre des proituds à usgae pharmaceutique, phqimeaaruarpuatce et vétérinaire. "

Article 2 - Conditions générales d'application

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Le dtiipsisof de csoastien anticipée d'activité mis en palce par le présent arcocd est oveurt aux ersrtieepns qui rsnemeemplist les cnootndiis cuuvamteils seinuvats :

- aoivr fixé par acrocd coecltlif une durée du taivral inférieure ou égale à 35 hueers horiadamdbees en mnneoye sur l'année ou à une durée alneulne de 1 600 hruees ;

- avoir mis en place par acocrd des dsitioopniss rtvliaees à la goteisn prévisionnelle des emplois, au développement des compétences des salariés et à luer aiaaptotdn à l'évolution de luer epomli ;

- avoir cclonu un aroccd de csoaesitn anticipée d'activité déclinant le présent accord de barhcne prévoyant nmtoamnet les modalités de msie en place du dssiotipif anisi que le nmbroe muxaimm de salariés bénéficiaires ;

- avoir conclu, après ctiolnotusan du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une ctnonvioen de psire en chagre ptrlelaie de l'allocation aevc l'Etat.

Article 3 - Conditions d'accès au dispositif pour les salariés

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Pour pouvior bénéficier du dsiotpsiif de ceitoassn anticipée d'activité, les salariés dvinoet relmpir les ciinotdons ciluvutmeas énoncées ci-après :

1. Erte âgé d'au mions 57 ans et de mnois de 65 ans et aiovr les annuités nécessaires puor puoiovr bénéficier d'une reirttae à tuax pieln dnas les 36 mios siavunt luer adhésion au dispositif.

2. Jeiistfur d'une ancienneté cntunoie d'au minos 5 ans dnas l'entreprise et/ou dnas la branche.

3. Jituisefr d'au monis une des cindintoos de taavirl svtinuaes :

- siot aivor acpoclmi au cruos de luer carrière psrfnonlesieloe au mnios 15 années de tvraail à la chaîne au snes de l'article 70-3cdu décret n° 76-404 du 10 mai 1976 moaidfnit le décret du 29 décembre 1945 ;

- siot avior travaillé au moins 15 années en équipes sceesvcusis (succession d'équipes sur le même poste snas cehemhaenvcut : tirvaal posté continu, semi-continu et discontinu) ;

- siot avoir travaillé hbieuealtnmlet 200 ntius par an ou puls pnadnet 15 années.

4. Ne pas rpemilr les cintdinoos nécessaires à la vaiatilodn d'une rtiertae à tuax pilen au snes des aletircs R. 351-27 et R. 351-45 du cdoe de la sécurité sociale.

5. Ne pas bénéficier d'une aoatciolln du régime d'assurance chômage, d'une aacolotlin au ttrie d'une covineontn de préretraite d'ASFNE ou d'une aloailtcon de repcmlneemat puor l'emploi (ARPE).

Le dsiisptiof de ceiastosn anticipée d'activité est également aecibsclse aux tluevliarras handicapés au snes de l'article L. 323-3 du cdoe du tavairl jiaisfntut d'au moins 40 teetrsirms validés puor la rariette anisi que les cnntdioios d'âge et d'ancienneté énoncées ci-dessus.

Le salarié qui bénéficie du régime de préretraite perovssigre au ttrie de l'article L. 322-4 du cdoe du taarivl puet également opetr puor le régime de cioetssan anticipée d'activité s'il rpmilet par areluils les cioonntids d'âge, d'ancienneté et d'emploi fixées ci-dessus.

Les acrcdos d'entreprise de castosein anticipée d'activité proorunt oruivr le dpisioitsf à d'autres catégories de salariés nmtomaent à cuex rnnctoarent des difficultés d'adaptation à luer

eompli liées aux spécificités du seetucr ou à la sutie de muotnatis technologiques. Dnas cttee hypothèse, les atnoaliolcs versées aux salariés ne bénéficieront pas de la pisre en craghe plaertlie de l'Etat.

Article 4 - Procédure d'adhésion

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

La procédure et les modalités de msie en ouvere du dpsiitsoif snot définies par acrcod d'entreprise.

Le salarié désirant bénéficier d'une ceoitssan anticipée d'activité frea connaître son shiaout par écrit à l'entreprise en fauornsnsit tuos les jsuiftificats panrmtetet de vérifier que les cdniinoots d'accès snot réunies.

Le salarié sipcbeltuse d'adhérer au dssiopitif de coiastesn anticipée d'activité prroua sieotlclir un eitetrenn aevc un représentant de l'entreprise lui peatemnrtt de prndree cnssocniaane du présent accord, de l'offre d'entrée ansii que de son slariae de référence.

L'adhésion au dsiiopistf srea formalisée par un aennvat au ctanort de tvraail signé par l'employeur et par le salarié mntonnnaeit natmmnoet les droits et obiaglintos des ptaries découlant du présent accord.

Article 5 - Reprise d'activité

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Panndet la durée de la csaiotesn anticipée d'activité, le cnrtaot de traiavl du salarié est spnseudu et celui-ci ne puet eerxcer acunue activité professionnelle.

A ttire eepxtnconeil et en rcesnaeptt un délai de prévenance de 15 jours, l'employeur pourra, au crous des 6 pmeerris mios sinvaut l'adhésion au dispositif, dendmaer au salarié de rnpeedrre une activité au sien de l'entreprise et ce, puor une durée mxalmaie de 3 mois. La rrpiese d'activité est subordonnée à l'accord du salarié.

Pedannt la période de rrepsie d'activité, le vrnseemet de l'allocation prévue à l'article 6 du présent arccod est suspendu.

Article 6 - Ressources garanties

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Pdnenat la durée d'adhésion, le salarié peecrvra une alcotlaion égale à 65 % de son sialare de référence tel que défini ci-après puor la prat n'excédant pas le panlofd de la sécurité soalcie aqueul s'ajoute 50 % de ce siarlae de référence puor la prat cpmorsie etnre 1 et 2 fios ce plafond.

Le sarilae de référence est fixé d'après les rémunérations sur luqeesells ont été asisess les ctouintrnobis d'assurance chômage au trtie des 12 direnres mios précédant l'adhésion au dpiistsiof de csaiotesn anticipée.

Le sariale de référence est revalorisé solen les modalités prévues par le décret et l'arrêté du 9 février 2000.

Cette allotocain cpormned la cibounttroin versée par l'Etat telle que fixée par le décret de l'arrêté du 9 février 2000.

L'allocation versée est un rneevu de renaeplemmct et n'a pas le caractère de salaire. A ce titre, elle est smisoue aux ciioottnsas secolias aalcppiebls aux reveuns de rmcmeealpnet (CSG et CRDS).

L'allocation est versée melneeunsmlet par l'entreprise ou l'ASSEDIC sur délégation de l'entreprise sleon le mdoe de gieostn défini par l'accord d'entreprise.

L'entreprise ou l'ASSEDIC rmtereta cuhaqe mios au salarié en citeossan d'activité un blletiun précisant le mtnoant versé.

Article 7 - Cotisations de retrait complémentaire

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Puor pemrettre aux salariés d'acquérir des droits à rtietrae complémentaire, les ctooaitisns orelgbtiaios aux régimes de rittraee complémentaire, asisess sur le slaarie de référence dnas la liimte de 2 fios le plafond sécurité socilae snot intégralement prises en cgrhae par l'Etat selon les cdoninitos prévues par le décret du 9 février 2000.

Article 8 - Maintien du régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Pnendat la ssepusinon de son coatrnt de travail, le salarié ctuninoe à bénéficier des rsbermteueonms des fairs médicaux et de la ginaarte décès (hors invalidité et incapacité) moyennnat des cotitnaioss calculées sur le salriae à tpmes pelin reconstitué et réparties enrte l'employeur et le salarié seoln les dostpionisis du régime coienvontnnel de prévoyance.

Les erintprsees dotées d'un régime puls fbvaalore que le dioisitspf cnonnioetnvel de prévoyance eamnxneroit la possibilité de mtininaer ce neivau aux salariés en csseaiotn anticipée d'activité.

Article 9 - Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Lros de son adhésion au dpiiiotssf de caisseotn anticipée d'activité, le salarié perçoit un ampocte de 60 % sur le mntoant de son indemnité de msie à la rttearie prévue à l'article 28 des dinsiipsotos générales de la cvononeitn ctocllevie nationale.

Article 10 - Sortir du dispositif

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Lqrusoe le salarié jiutfsie du nrombe de tirretmess nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, puor bénéficier d'une rietatre à tuax plein, l'employeur procède à la msie à la raitrtee du salarié anyat adhéré au ditissopif de cotaeissn anticipée d'activité.

Lros de la rrpuute du crotant de travail, le salarié perçoit l'indemnité de msie à la retartie suos déduction de l'acompte prévu à l'article 9 du présent accord.

Article 11 - Suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Chuqae année, un balin du présent acocrd srea présenté aux prnetiraeas scioaux dnas le cdare du rpraopt aunenl sur la siiuoattn économique, les slraaeis et l'emploi de la brachne visé à l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Le présent acorcd est coclnu puor une durée déterminée de 3 ans à cpmteor de sa srignutae et il ceesrsa de pelin driot à l'échéance de ce terme.

Les ptraeis cnvenneonit de se rencontrer, dnas les 3 mios précédant l'expiration du présent accord, aifn d'examiner la siute à dnneor au dispositif.

Le présent aoccrd ceessra également de pilen dirot si les dnstooisiips réglementaires fixées par le décret et l'arrêté du 9 février 2000 vaenniet à être modifiées ou abrogées.

Toutefois, tuot salarié aanyt adhéré aanvt ctete échéance au dostiipsif de csiestaon anticipée d'activité cnrnotieua à en bénéficier jusqu'à l'âge aqueul il puet prétendre à une rtitreae à tuax plein.

En cas de mfiodtiacoin du dptoisisif légal de retraite, nmoemtant qanut à la durée de castoioitn nécessaire puor bénéficier d'une rtateire à tuax plein, les patreis stianaergis se roenocrenrntt aifn de reivor les modalités d'application du présent accord.

Article 13 - Formalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2003

Conformément aux dnotspisiios des aicrtles L. 132-10 et R. 123-1 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en 5 eialpxerems à la dieicotrn départementale du travail, de l'emploi et de la fmoiroatn pessnilloonrfee de Prias et rimes au secrétariat-greffe du cnsieol de prud'hommes de Paris.
Fiat à Paris, le 28 février 2003.

NTOA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des epeenrsrits de répartition peuaamrqhitcue dnot la ftoicnon est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les pucbils éligibles au ctaaipl tpems de fiamootrn snot en priorité et snas odrre préférentiel :

- les salariés classés aux naivuex 1 à 5 de la clcifsiotiasan iusse de l'accord du 1er jllueit 1999 ;

- les salariés snas qacfotaluiiin rnoecnue par un diplôme, un tirte homologué ou un citceafirt de qfoliuiactian piesnroelfslone ;

- les salariés dnot les métiers rqiusnet d'être affectés par les évolutions tohcleqinuoges et ornsanitaneolgiels et qui nécessitent une aattdpaoin ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié, dieups 3 ans, d'une aticon de foomratin raelvnet du paln de frtaomoin de l'entreprise, d'une durée gbloale alnelune de 30 hreeus ;

- les salariés dnot les ptpievecerss d'évolutions peerlsioosfelnns nécessitent un ieeismsntevnst " ftrimoaon " inoptamrt ;

- les salariés concernés par un cnaeghenmt d'emploi nécessitant l'acquisition de noelvlues compétences.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des erseentpirs de répartition pmhiartuuaecqe dnot la fotnocin est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Accord du 23 avril 2003 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	Le gemunproet des peetits et meneyons enserpirets de puritcodon et de srcveeis puor la pamahicre et la santé (FACOPHAR Santé), 6, rue de La Trémoille, 75008 Prias ; Le sycniadt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 11, rue des Messageries, 75010 Piras ; Le syncdiat de l'industrie du dastingoic in vrtio (SFRL), 6, rue de La Trémoille, 75008 Piars ; L'association niaoalnte des sociétés vétérinaires d'achats et de dribiusitton de médicaments (ANSVADM), 6, rue de La Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération ciimhe énergie CFDT, 47-49, anueve Simon-Bolivar, 75950 Prias Cedex 19 ; La fédération cimihe mines txetelis énergie CFTC, 8, rue Juliette-Dodu, 75010 Piras ; La fédération nonalaite des cedras de la chmiie (FCC) CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Prias ; La fédération nnatoalie de la pciahrame FO, 7, pssgaae Tenaille, 75014 Paris,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les doisisponits de l'accord cilctloef du 24 noemvbre 1999 snot annulées et remplacées par les dnpoisoistis svaentuis :

Les aonicts de fimoraotn cdpnanrresoot aux plcuibs définis ci-dessus ont puor oetijbcf :

- l'adaptation aux mionatuts technologiques, sfeeiiictuqns et réglementaires ;

- l'adaptation des rrseuesocs aeuetclls aux évolutions des métiers ;

- l'acquisition ou le développement d'une qaciitiaulofn pisrsnlfeoeonle nvoulele clniinaoct les ptejros iildvndueis et les ppsirveeetcs d'évolution de l'entreprise ;

- la rimsee à nveaiu en cas de préparation d'une qtuioicaflain validée par la Ciosmsmion patrriaie ntionlaae de l'emploi des isdrietuns de santé ;

- l'acquisition d'une quaoaliiictfn pnilesonlsfoere en vue de fecitliar l'accès à un nouvel eopmli ;

- le penintooesmint ou l'évaluation du salarié aanvt la msie en pacle d'un prcarous ieiduvndil de faotmroin en vue d'acquérir ou de vdlaeir une nevulloe qualification.

Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des esrreptenis de répartition pmqurcaeiuthae dnot la fnociton est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.Arrêté du 5 décembre 2003 art. 1er: le sixième piont de l'article 3, le peemrir pniot de l'article 4 et la dernière psrhae du dreneir pniot de l'article 5 snot étendus suos réserve de l'application des diootsnspiis de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Article 4

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

La durée mlimaine des ainotcs de fioartomn stelescuipbs d'être persis en cpomte au trite du cpitaal tpmes de fmoriaton est de 70 hereus consécutives ou non.

Toutefois, le comité priiatrae de la soticen pressonielofnle " pmacahrie " de C2P pruora fixer, à tirte exceptionnel, une durée moindre, ntmoeamnt lorsqu'il s'agit :

- d'action de petnsooinmient ou d'évaluation aavnt la msie en pcale d'un pocurras idiivendul de ftoaorimn en vue d'acquérir ou valdier une nlevoule qloaaiutiicfn ;

- d'action de foaimotrn complémentaire à des atonics de viadliotan des auicqs de l'expérience, pttaeemrnt d'acquérir une qioalfiuctain validée par la CPNEIS, d'un cfitareict de qutiloiaifcan professionnelle, d'un trtie homologué ou d'un diplôme.

Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des eeprsetrnis de répartition ptuhmquricaeae dnot la fictonon est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.Arrêté du 5 décembre 2003 art. 1er: le sixième pnoit de l'article 3, le pmieerr pinot de l'article 4 et la dernière prhase du dnereir ponit de l'article 5 snot étendus suos réserve de l'application des dosisnpiitos de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Pour l'ouverture du dorit à l'utilisation de luer capatil tpems de formation, les salariés dvoeint :

- d'une part, jtusfeiir d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nrtaue de luers cronttas successifs, de 2 années consécutives ou non, dnot 1 année dnas l'entreprise ;

- d'autre part, rcepteser un délai de fcisanhre de 2 années ernte duex atoncis de fatomroin seiuvis au trite du ciaptal tpems formation. Ce délai est calculé à cmtpoer du dieenrr juor de la réalisation de l'action de foiatormn précédemment siuvie au titre du caaitpl tmeps formation. Ce délai de fcnsarihe ne s'applique pas ernte l'action de psmnentiionoet ou d'évaluation du salarié et l'action de forotaimn qui puet en découler.

Arrêté du 5 décembre 2003 étendu à l'exception des erespetirns de répartition paueqturiacmhe dnot la fonicotn est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.Arrêté du 5 décembre 2003 art. 1er: le sixième ponit de l'article 3, le pieermr pniot de l'article 4 et la dernière psrahe du drneeir point de l'article 5 snot étendus suos réserve de l'application des dtisiosinpos de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Article 6

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

La sicaaftsiotn des demandes, exprimées par les salariés répondant aux ctnioinods énumérées à l'article 2, puet être différée d'un an au puls et deivnet une priorité sur le paln de fatmoiorn suivant, selon les modalités siuatnves :

- dnas les eprtnrseeis de puls de 50 salariés, si 2 % des efftifces snot déjà en fortaoimn au trite du cipatal tpmes de ftomiraon puor la même période ;

- dnas les etinersrpes de 50 salariés et moins, le départ en fitromaon est limité à l'absence d'une pnsronee au ttrie du caiptal tpems de formation.

NTOA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des enireetrpss de répartition perchumutaaiqe dnot la fctioonn est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article 7

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Conformément aux dpoiosnitiss légales, réglementaires et conventionnelles, les mrebems du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut les délégués du peorennsl qunad ils existent, snot consultés et délibèrent sur les atconis du paln de froitoman à élire au trite du cipatal tpmes de formation. L'employeur proetra à la casnosincane des salariés les anoicts du paln de frmoaotin éligibles au ttire du cipatal tmeps de fioramton ansii que les prérequis nécessaires puor srviue ces aintcos de formation.

Tuot salarié rvnleaet des piculbs prioritaires, définis à l'article 1er ci-dessus, et remssinaplt les codintnois d'ancienneté et de délai de frsnicahe posées à l'article 4 ci-dessus, puet demander, par écrit, à son eypuomelr à pciprtiear au tirte du cpatial tmpes de fmoortian à des atcnios de fomoiartn telles que définies aux arctlies 2 et 3 du présent aocrcd et istncreis à ce trtie au paln de fomitraon de l'entreprise.

L'entreprise asesrde à l'OPCA C2P une dmndaee de psire en chrage des dépenses afférentes aux acionts de fraotmion concernées.

Cpotme tneu de la décision de l'OPCA C2P rltveiae au rfeus ou à l'acceptation de pirse en charge du dseisor de dmdanee de fnenmaicnet présenté par l'entreprise, cttee dernière fiat connaître par écrit à l'intéressé son aroccd ou les raisnos du rejet de sa demande.

La psrie en charge par l'OPCA C2P du coût des aioctns de fioaotrmn ne puet être supérieure à la moitié du coût des dépenses liées aux aoticns de foarmotin cnoediuts en aiopilatcpn du capital temps de formation, inuncalt les fairs pédagogiques,

les faris de tsaoprnrt et d'hébergement ainsi que les salaeris et crgahes soalcies légales et cnnlnnolevieteos afférentes à ces actions.

NTOA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des eeptnrsries de répartition peuaiturmhcqae dnot la foitoncn est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article 8

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Au corus du dienerr tsrmetrie de cqhuae année, un exaemn spécifique de l'application des disitioonpss du présent aoccrd srea effectué par la Cissmmoion paairirte nlnaoaite de l'emploi des indetirsus de santé (CPNEIS).

A cttee occasion, les mbeerms de la CEPINS prouonrt doennr un aivs sur la définition des plcuibs paoerrtiriis visés à l'article 1, aux pietars sniaertigas du présent aoccrd qui ponurrot la compléter ou l'actualiser.

NTOA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des eispreetrns de répartition puruicahamqtee dnot la ficonton est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article 9

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Le présent acocrd erertna en vueuigr rétroactivement le 1er mras 2003 et s'appliquera jusqu'au venemrest de la clocelte ptarnot sur les srieaals de l'année 2005, siot le 28 février 2006. Les ptaiers seaitiargns se réuniront aavnt le 30 jiun 2005 puor eeixamnr les cidntoonis dnas lleequsels le présent accrod puaorrit être reconduit.

NOTA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des erirtpenses de répartition pcaeuaiuhqrmte dnot la fotcnoin est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article 10

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Conformément aux ailrects L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accrod cicetlolf srea déposé en 5 erpimaxlees à la doiceritn départementale du tvaairl et de l'emploi de Prais et rmeis au secrétariat-greffe du coniesl de prud'hommes de Paris.

NTOA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des eirreentpss de répartition puictmaheqraue dnot la ftocoinn est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Accord du 2 mai 2005 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	Le gomruneept des pietets et myeeonns eepsietrrns de pdtocriuon et de svereics puor la phmaarice et la santé (FACOPHAR Santé) ; Le snydciat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ; Le sdynaict de l'industrie du dsotaiingc in vitro (SFRL) ; L'association nanaitloe des sociétés vétérinaires d'achats et de dbiiottisrun de médicaments (ANSVADM),
Syndicats signataires	La fédération cmiihe énergie CDFT ; La fédération cimihe mnies tleixtes énergie CTFC ; La fédération ntanilaoe de la pcaamhire FO,

Article 11

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

Les piretas snigaterias cnennnveoit de dnmeeadr au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord.

Fiat à Paris, le 23 airvl 2003.

NTOA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des ernrpistees de répartition pehuiucamqtare dnot la fooncitn est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2003

L'article L. 932-2 du cdoe du tavaril et l'article 40-11 de l'accord ntinoaal irroneipfsentsenol du 3 jliluet 1991 modifié par l'avenant du 5 jlueilt 1994, reltiaf à la ftomaorin et au ponfmtceineeenrt professionnels, ont institué un dipisistof qui permet aux salariés, dnas des cotondiins et modalités à définir par aocrcd collectif, de siuvre des aitncos de frooiamtn cprnnroosedat à luer peorjt psnefnerosoil et rvaneelt du paln de ftooimarn de l'entreprise, en vue de luer permettre de se pnniectoerfer pemlnsoneoireeflsnt ou d'élargir ou accroître luer qualification.

C'est dnas cet eirpst que les perreatnais sioacux ont cnnoveu des diptiossonis de l'article 1er-C de l'accord cotcellif du 16 décembre 1994 riatelf à la création d'un onrsaimge piiarrtae cteucellor agréé iherntncaebrs des inesrudits chimiques, pétrolière et phauaeqmirctue aquuel les pairets seagirinats ont adhéré par aroccd du 28 nemrbvoe 1995 et qu'ils ont fixé par un acrocd du 20 décembre 1996, les cndiintoos dnas llleqeesus le caipatl temps de faooritmn est mis en orveue dnas les erenisetprs de la firctaobain et du cocemrme des pirotuds à ugsae pharmaceutique, pptumhuaireaaaqcre et vétérinaire.

Conformément aux doiiotssnpis de l'article 2 de l'accord du 24 nerovbme 1999, les peritas sgnaraiiets se snot réunies aifn d'examiner les ctnoonidis de rdentciocuon de cet acrcod et ont ceonvnu de ce qui siut :

NTOA : Arrêté du 3 décembre 2003 étendu à l'exception des enerrepstis de répartition paeiqtauuhmcre dnot la fnctioon est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

La loi du 21 août 2003 reitalve à la réforme des retraites, qui a reporté à 65 ans l'âge à ptarir deuuql les eirpnersets pveneut procéder à la msie à la rirtatee des salariés, permet aux bcrnheas ploeorenseslnifs d'abaisser ce seiul à codnotiin d'assortir les départs de crtoatenpires en tmeers d'emploi ou de footarimn professionnelle. Le présent acocrd s'inscrit dnas ce crade et s'intègre aux dponotsiiiss de la conietnvon cvleilctoe nnaaotlie de la fiatrbioacn et cmecrome des pdutiors à ugase pharmaceutique, pcpahrrtuauqeamaie et vétérinaire.

Les modalités de msie à la rtreaite de salariés âgés d'au monis 65 ans et des départs vnoltearois à la riatetre ne snot pas modifiées et restnet régies par les dsotipiiosns ceoeovnltlinenns raviteels aux départs en ritraete et à l'indemnité de fin de carrière.

En complément des dsoioisntpis prévues par le présent aoccrd et ce, dnas l'objectif d'améliorer les cinoitonds de départ et de msie

à la rariette puor les salariés, les peraits siaartengis rnellaeppt aux etisrperens l'intérêt du cptmoe épargne-temps et de l'épargne salariale. En effet, ces duex ditofipssis penevut prtemtree d'aménager les fnis de carrière et fliecitar le rcahat d'annuités par les salariés. Ce rcahat puet dneonr leiu à l'aide de l'employeur dnas le carde d'un aroccd d'entreprise.

Avenant étendu, à l'exclusion des eerntepirss de répartition pruamhautcqiee dnot la fitnoocn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé plbiuque (arrêté du 29 mras 2006, art. 1er).

Article 1er - Modifications apportées à l'article 7 de l'avenant ouvriers employés

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

L'alinéa 2 de l'article 7 est modifié cmome siut :

(Voir cet article).

L'avant-dernier alinéa de l'article 7 cenacrnont la mrjiataoon de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 7 est inséré l'article sniauvt : arictle 7.1. " Msie à la raeitrte etnre 60 et 65 ans ".

(Voir cet article).

Avenant étendu, à l'exclusion des esnrteieprs de répartition pamruehaqcutie dnot la fitocnon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé pibqulue (arrêté du 29 mras 2006, art. 1er).

Article 2 - Modifications apportées à l'article 7 de l'avenant techniciens et agents de maitrise

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

L'alinéa 2 de l'article 7 est modifié cmmoe siut :

(Voir cet article).

L'avant-dernier alinéa de l'article 7 ceonarcnnt la mojoaitran de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 7 est inséré l'article svianut : alrctie 7.1. " Msie à la ratretie entre 60 et 65 ans ".

(Voir cet article).

Avenant étendu, à l'exclusion des eenrpsitres de répartition puamieuqahrcte dnot la fnootcin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé pubqliue (arrêté du 29 mras 2006, art. 1er).

Article 3 - Modifications apportées à l'article 10 de l'avenant cadres

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

L'alinéa 2 de l'article 10 est modifié cmmoe siut :

(Voir cet article).

L'avant-dernier alinéa de l'article 10 coannncret la mjaooiartn de l'indemnité de fin de carrière est supprimé.

A la fin de l'article 10 est inséré l'article snuviat : acrilte 10.1. " Msie à la rteaitre ernte 60 et 65 ans "

(Voir cet article).

Avenant étendu, à l'exclusion des erpsrenetis de répartition ptchrmuaeuqaie dnot la ftncooin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé puluiqbe (arrêté du 29 mras 2006, art. 1er).

Article 4 - Formalités de dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Conformément aux aicetrls L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aoccrd cioletlcf srea déposé en 5 emxlpraeeis à la diicerton départementale du tairval et de l'emploi de Prias et rmeis au secrétariat-greffe du cnoiesl de prud'hommes de Paris.

Les prieats sirnieagtas cenevnonint de dndeamer au ministère de l'emploi, du taavril et de la cohésion sloacie l'extension du présent accord.

Avenant étendu, à l'exclusion des epetersnirs de répartition pqrhiauuctaeme dnot la ficootnn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé pilbuuqe (arrêté du 29 mras 2006, art. 1er).

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Le présent accord, clcnou puor une durée indéterminée, ertrena en vguuier le juor sunaivt la puilbictaon de son arrêté d'extension au Jonarul officiel.

Les esenitprres pouorrnt également eangegr des négociations sur la msie à la retritae anavt 65 ans. Néanmoins, les dosniiisopts fixées par arccod d'entreprise ne pronruot être mnois febrlovaas que cllees cnenteous dnas le présent aroccd de branche.

Fait à Paris, le 2 mai 2005.

Avenant étendu, à l'exclusion des entperseirs de répartition ptiucmhuearqae dnot la fnocotin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé pulbuqie (arrêté du 29 mras 2006, art. 1er).

Avenant du 2 mai 2005 modifiant l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le goumeerpnt des peitets et myeonnes eeesinrrpts de pcouidotrn et de scvereis puor la pmaacihre et la santé FHAAPCOR Santé ; Le sdiacnyt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ; Le snaydcit de l'industrie du dgsnaiitoc in vitro SRFL ; L'association nnotlaiae des sociétés vétérinaires d'achats et de dbioiuittrsn de médicaments (ANSVADM),
Syndicats signataires	La fédération chmiie énergie CDFT ; La fédération cihime menis tixteles énergie CTFC ; La fédération naatilnoe des credas de la cmihie (FCC) CFE-CGC ; La fédération nnltioaae de la phircmaae FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

La msie en pclae prrseoisgve de la ctfaiodcoiin commune des aetcs médicaux (CCAM) et de la tcifaitoiran à l'activité (T2A) iopmse de medfioir le libellé des geiarnats maladie-maternité-chirurgie du régime cnnenivoetnol de prévoyance. Le présent aorccd s'inscrit dnas ce cadre.

Les motcoifaiinds asini décidées, après aivs du comité paraitire de gestion, ont été établies dnas l'objectif de lmtiier toute cgahre supplémentaire puor le régime conventionnel.

Néanmoins, ctpmoe tneu des itcendturies qnuat à l'impact de la msie en palce de la CACM et de la T2A sur les régimes complémentaires, le comité piaatrire de getsoin est habilité, pandent la période tsnirtrioae de msie en place de ces dispositifs, à proosepr des mseuers d'urgence paenmrettt de crgieror d'éventuelles dérives constatées sur les ctmpoes du régime cnvnoetinnoel de prévoyance.

Au fur et à mrusee de l'extension du périmètre de la CACM et de la T2A, le comité praiitrae de gotsien est également habilité à friae des piroopstnios ceaornncnt l'évolution des genaratis du régime et ce, en s'appuyant sur les études tenuceqhis tsrimenass par les gtirsneeainos du régime coennvneniotl de prévoyance.

Les muesers proposées par le comité pririatae de gtesion drenvot être rsepreis par un aavennt aux doostiinsips conventionnelles.

Par le présent accord, les prteais saeitraigns ont également souhaité aalusitecr cnteeairs dossinpioits de l'accord du 3 décembre 1992. Il s'agit du délai de finhscare en cas d'accident du tvaairl et maldaie professionnelle, du montant des ctontiaisos puor les bénéficiaires de l'annexe III asini que la dmaticiloiion du comité paairtrie de gestion.

Accord étendu, à l'exclusion des eitrnrepess de répartition puqtramecauihe dnot la fticonon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé puqulibe (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article 1er - Modifications apportées aux annexes I et II

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Les aeltrics 8.1.2 et 9.2 de l'annexe I " Régime de prévoyance du pnneroesl crade et assimilé cdare " et de l'annexe II " Régime de prévoyance du pnesnerol non cdrae et non assimilé carde " snot modifiés.

1.1. Délai de fnarishce en cas d'accident du travail

Les acrielts 8.1.2 de l'annexe I " Régime de prévoyance du pesnrenol carde et assimilé cdrae " et de l'annexe II " Régime de prévoyance du penreonsl non cdare et non assimilé crade " snot modifiés comme siut :

(voir ces articles)

1.2. Gneitaars firas de santé

Les alceirts 9.2 de l'annexe I " Régime de prévoyance du psenrnoel cdare et assimilé cdrae " et de l'annexe II " Régime de prévoyance du pnorsenel non cadre et non assimilé cadre " snot annulés et remplacés par la rédaction suvntaie :

(voir ces articles)

Accord étendu, à l'exclusion des eirtsernpes de répartition puiaahuqrmtcee dnot la foctionn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé pibqulue (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article 2 - Modification apportée à l'annexe III

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Le piemrer alinéa de l'article 2 " Cttsiooian " de l'annexe III " Garteians et ciotstnoais des retraités, aniecns salariés et antyas driot désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 " est modifié cmome siut :

(voir cet article)

Accord étendu, à l'exclusion des eeintesrrps de répartition pmatceraihuuqe dnot la fnooticn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé plbquiue (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article 3 - Modification apportée à l'annexe IV

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

L'article 7 de l'annexe IV " Règlement intérieur du comité patirraie de gtsoien " est remplacé par :

(voir cet article)

Accord étendu, à l'exclusion des ereitsprnes de répartition peamuaiuhrtcqe dnot la fntoicon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé puliqube (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Le présent accord, cnlocu puor une durée indéterminée, etenrra en vguuier le 1erjuor du mios cviil svinaut celui de sa signature.

Par exception, et de façon rétroactive, l'article 2 enrte en vugeiur au 1ermras 2005.

Accord étendu, à l'exclusion des etiepnrsers de répartition pquemuthaacrie dnot la fiocnton est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé piuuqlbe (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article 5 - Formalités de dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 2 mai 2005

Conformément aux airclets L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acocrd srea déposé, en 5 epxaerlmeis à la deociirtn départementale du taairvl et de l'emploi de Piars et rimes au secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes de Paris.

Accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé CPNEIS 1

Signataires	
Patrons signataires	Les erpetnrises du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération chiime énergie (FCE) CDFT ; La fédération des craeds de la ciihme CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération nnaoialte de la pmaracihe FO.

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

L'accord du 1er décembre 1987 est abrogé et remplacé par le présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Conformément à l'accord ninatoal iofspinntroeresnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié, les pretias siaertagins rnappeellt l'existence au sien de la bnahrce d'une coosismmin prraiaite niaatolne de l'emploi dénommée cisoimsomn paiirtrae naolitnae de l'emploi des iusidernts de santé (CPNEIS).

Les petaris sgaeaintirs considèrent qu'il est esinsetel de conirdue une piqtulioe active, duniymaqe et prévisionnelle de l'emploi et de la formation. A ce titre, la CEPINS a une miosisn générale de pomrooitn de la ftrioamon plnesleonfirose asnii qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Les peratis sitaerganis entendent, par cet accord, réaffirmer l'importance du rôle de la CPIENS en matière d'emploi et rcfnroeer ses minissos en matière de ftiooamrn professionnelle, conformément à l'accord iertifpnonrensesol du 5 décembre 2003 rieatlf à l'accès des salariés à la frmoiaotn piossollenferne tuot au lnog de la vie psnlinsfrelooee et à l'accord de brchnae sur les cariifectts de qauilocitfian pelneolrnsifsoe du 19 jnaeivr 2004.

Du fiat du développement du rôle de la CPNEIS, naemmtont en matière de fmtoaroin professionnelle, il est accordé aux meemrbs de la commission, en atioicpapln du présent accord, des monyes et du temps nécessaires à l'exercice des misnsios conférées à cette commission.

Par conséquent, les ptrieas snagitireas cnnionevent ce qui siut :

Les doinstioisps du présent aorccd foenrt l'objet d'une dnedmae d'extension au ministère de l'emploi, du tariavl et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 2 mai 2005.

Accord étendu, à l'exclusion des erpeiesnrts de répartition paetuiqhmuarce dnot la foocitnn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé pluqubie (arrêté du 12 jiun 2006, art. 1er).

Article - Chapitre Ier : Missions de la commission nationale de l'emploi des industries de santé

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

La CENIPS ivneentrit dnas trois diomenas piicupnrax :

- l'emploi ;

- l'analyse des procédures de lcmetniecnies coceiftlls puor mitof économique ;

- la formation.

Elle exainme cahuqe année l'évolution qutiitvatnae et qituvtlaaie des epmilos et des qciiaolautifns plolfssoneieners en teannt comtpe nmtoaenmt des tvraaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qiuniitlocfaas de la barcnhe psloofrnseilnee premet d'aider les eresnrpites à élaborer luer putiolqie de formation, et les salariés, luer porjet professionnel.

Article 2 - Missions de la commission en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

A. - Atbutoitnris générales en matière d'emploi

La CPNIES étudie la satiuoitn de l'emploi, son évolution au corus des mios précédents et son évolution prévisible.

Les résultats de cet eexman et les clnsoocunis qu'en trie la CEPINS snot mis à doitisiopsn des cefhs d'entreprise, des inanstces représentatives du prsoneenl et des ornaemgsis compétents du scetuer pnneeorsfosil concerné.

Par ailleurs, la CNIEPS de la bhnrcae siut régulièrement les données isuess de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la fomatiron dnot les résultats lui snot communiqués. Il est rappelé que cet oriseoratbve mis en pacle au sien de la bnarche en 1994 et dnot les mosinsis ont été rappelées dnas l'accord du 24 sbtrpmeee 2004 sur la faooitmrn psoeninelosIrfe tuot au lnog de la vie et la geisotn prévisionnelle des elmoips et des compétences, vsie à dnoenr à l'industrie du médicament et à ses pieteranars des irftmonnoais ppstvoeirces sur l'évolution quaittvtniae et qavaituitle des emplois, nomnmeatt en tremes de cenotnu d'activités et d'exigences de compétences, et des bioesns en fitmaoorn en découlant.

B. - Atuniotrbits spécifiques en matière de lniencicmeet ceiclltof puor mtiof économique

La CIENPS srea tuene informée des ltcineeceimns ccoiteflls puor rnosias économiques, ienrutnves dnas la profession, protant sur au monis 10 salariés aaneppnatrt au même établissement dnas une période de 30 jours. Dnas ce cadre, la CNEIPS purroa emanexir les ciooindtns de msie en orvuee des myneos d'aide au rsensmeealct des salariés concernés.

Lorsqu'un paln de suageadrve de l'emploi est élaboré, il srea communiqué à la CIPENS par l'employeur, aifn de lui pmrtteere d'examiner la siiutaton de l'emploi dnas les irudnsetis de santé. Elle est également tnuee informée du balin des ranetscslemes des départs ivnnutrees dnas le crade de ces procédures.

De plus, la CEINPS est tuene informée, dnas les mireulels délais et dnas un délai mamxium de 3 mois, des éventuels adoccrs de méthode, prévus à l'article L. 320-3 du cdoe du travail, qui araeniut été ccnouls dnas les entreprises. Celles-ci s'engagent à trmtrnatsee au secrétariat de la CPIENS les aordccs de méthode conclus.

D'un cmmuon aroccd entre la diriteocn et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou si le pjreot de lneemceiicnt puor rinsaos économiques potre sur au mnios 10 salariés dnas une même période de 30 jours, les difficultés éventuellement svnreueus au suejt de ce pejrot au sien du comité d'entreprise ou d'établissement soernt examinées par la CNPIES siiase dnas le délai fixé au quatrième alinéa du II de l'article 7 de l'accord coietcllf du 1er décembre 1987 ritelaf aux procédures de lciceeiemnnt puor mitof économique et à l'emploi. A cette occasion, la CPNEIS, en vue de cboernutir à la recehhcre d'une solution, puorra pnrdree toteus dotnsspiiois puor ficilater une réunion des peiarts au nveiau le puls utile et pourra stiiolelcr la coaoiotrlabln des représentants des asottadriniinms et omarngesis exerçant une msiosin dnas le diamnoe de l'emploi, de la ftiaormon ou du placement. Cet emxaen s'inscrira dnas les délais prévus au deuxième alinéa du II de l'article 7 de l'accord coctellif du 1er décembre 1987 ritaelf aux procédures de lnccneemieit puor moitf économique et à l'emploi.

Article 3 - Missions de la commission en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

A. - Aouttintribs générales

Les prtaie signataires, suueiocses d'assurer la réussite de la msie en overue de la réforme de la fmioroatn pfisrlsleneonoe dnas la bchrane et ntammonet de l'accord du 24 sebmretpe 2004 rletiaf à la frotioamn plossoennfrliee tuot au lnog de la vie et la gteosin prévisionnelle des epilmos et des compétences, enenntdet au sien de cet arccod réaffirmer l'importance du rôle de la CEPNIS en matière de frotioman prnnosfoeilslee et rroeecnfr ses missions, conformément à la législation en vigueur.

La CENIPS a une aoitubtirtn générale de poritomon de la fitaoomrn psnorsneefolile dnas la branche, et ce en laioisn aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur.

A ce titre, la CINEPS :

- piiatpcre à l'étude des myeons de formation, de pfonennceeirmtet et de réadaptation professionnels, plucibs ou privés esxatitns puor les différents nvieaux de qualification, rcrcheehe aevc les proiuovs pclbius et les ormginaess intéressés les myoens peroprs à aessurr luer plniee utilisation, luer aatadiotpn et luer développement et fulomre à cet efeft tetous ooertanvibss et pirsponitoos uietls ;

- eianxme les possibilités d'adaptation à d'autres emloips par des mureses de fmooatrin piofeelsonnlsre du pnrsoeenl aaterppnnat à des catégories en régression ou en évolution teiqunche ;

- établit et teint à juor la lstie nvtiioamne des cours, sgtaes ou sesisnos considérés par elle cmmoe présentant un intérêt rocennu puor la pifersoosn et ruentes à ptirar de critères définis par elle, netaommnt cuex liés au ctnoneu des aitoncs de forotiman et à luer veaulr pédagogique. Puor cchaun des cours, staegs ou ssisenos anisi répertoriés, la comsmision diot préciser les catégories de tearvrlulais axleulques ils snot destinés ;

- emnxiae les cdiitonons dnas lseequlles snot assurées les aitoncs d'information et de csinoel des PME en matière de formaotin ;

- ectfeufe un bialn aenunl de l'application des dsnioiipotss ravelteis aux cartonts et aux périodes de professionnalisation, nenotmamt au vu des ifmatronnios qui snot communiquées par l'OPCA de la bncrahe ;

- siut la procédure de rcsacsneanione des qfoliaiuinctas ulites dnas la profession. La ltsie de ces qoufatialinics est régulièrement msie à juor au reragd nantmemot des évolutions du cnoetnu des elmpois et des execniegs de compétences s'y rapportant. Elle établit en ortue les qauciofnlaitis pirefolsnsleeons ou les préparations aux diplômes de l'enseignement thocqnlueioge qui lui pearinssat dioevr être développées dnas le crdae des ctronats de professionnalisation. Elle élabore des psnoitorpios de ccnrottsouin ou d'évolution des crfaitnctieios peiselfonroesnls et siut les travuax des cmosioismns plrelenioosefsns cstuneovatils (CPC) concernées ;

- siut les dtifisiosps de faooirtmn plofnlesnsieroe de branche.

Dans le pgrnmelneoot de ces autittribnos générales en matière de formation, il est conféré à la CINPES des misnoiss particulières dnas les deionmas snauvtis :

Professionnalisation

La CENPIS définit et met à juor amelenlnnuet :

- les ofejicbts de psrlnsoifieoatoaisnn pnaouvt être sivius dnas le crade d'une période de professionnalisation. Ces oticejbfs snot définis au vu nmneoamtt des aexs prtaeoiirirs de la fmooiartn définis à l'article 3 de l'accord du 24 sepbtreme 2004 rlaeitf à la fmotiraon peolsnlfsoniree tuot au lnog de la vie et à la gteoisn prévisionnelle des eilmops et des compétences ;

- les fronmotias dnot la durée du cotnart de psensstooifanaolriin (ou la durée de l'action de ptnneisslaioorfiason qui se stuie au début d'un carotnt de paooelnfssinriaoistn à durée indéterminée) puet être portée à puls de 12 mios dnas la limtie de 24 mois, asini que les fnaooimtrs dnot la durée puet être augmentée à puls de 25 % du crtoant ou de l'action de fimarootn dnas le cdare du cntroat de professionnalisation.

Validation des aucqis de l'expérience (VAE)

La CPENIS est consultée sur le développement de procédures de vailaotdin des aqcuis de l'expérience dnas la branche, en vue, notamment, de fiteacilr l'accès des salariés à une foatroimn ou à un naveiu de qualification.

Les peritas sgiiaretans de l'accord du 24 smpbretee 2004 sur la fomitroan plsloreneinsfoe tuot au lnog de la vie et la giotesn prévisionnelle des elipoms et des compétences ont eivemtnecfeft renncou l'importance de la viaiatldon des aiqucs de l'expérience et se snot engagées, à ce titre, à posrruvuie et à développer les pceoursss de VAE dnas les dftssiopiis de branche, noamnemtt puor les ciafetcitrs de qifoiiltaaucn pornlfesoelnise et le tirte de vsiiteur médical.

Partenariats régionaux, ctorntas d'objectifs et cttanors d'étude prospective

La CPNIES est consultée préalablement à la cisucoolnn d'engagements de développement de la frotiaomn ernte l'Etat et la pesoofirsn concernée et sur l'exécution de cet engagement. A ce titre, conformément à l'article 18 rleaitf au développement des panrrittaeas régionaux et aux canttors d'objectifs de l'accord du 24 sbpermtee 2004 sur la faootrimn peenlrisofnsloe tuot au lnog de la vie et la gioestn prévisionnelle des eolmips et des compétences, la CNPIES dnnoe son aivs sur le connteu et les cdnntioios de msie en oeuvre des cttnroas d'objectifs ou de catronts d'étude prospective, et siut l'avancement des travaux.

Apprentissage

Concernant l'apprentissage, conformément à l'accord du 19 mras 1996, la CEINPS émet, cuqahe année, un aivs sur les otiiatenrons ratlieevs au développement de l'apprentissage aisni que sur les CFA sceleibutpss de bénéficier des sbvtonenuis versées par l'OPCA de la bhncare sur les fodns émanant d'entreprises de la branche.

Cet aivs est donné au vu, notamment, du rporpat de l'OPCA de la bancrhe présentant un blian des fcnmneiatens effectués et de

luer exécution asnii que les éléments cnrennoact les résultats aux enxames et le pnaemclet des apprentis.

Cet aivs est communiqué aux oiasatnnrogis sndceilyas de salariés snratgeaiis de l'accord sur l'apprentissage du 16 mras 1996 en vue de la négociation annluele prévue à l'article 63 de la loi du 20 décembre 1993.

Egalité des feemms et des hmmeos dnas l'accès à la formation

Les résultats de la négociation tnnearlie sur l'égalité etnre les hmmeos et les feemms snot trsiamns à la CNPEIS puor lui pmttrreee d'élaborer des roenmnacmodiats sur l'égalité peerlonlsfinsoe des fmeems et des hmoems dnas l'accès à la ftoairmon professionnelle.

A ce titre, les praeits seitgianars rlplepenat que, conformément à l'accord cctollief du 12 jllueit 2004 sur l'égalité pfsolenneroisle ernte les fmeems et les hommes, les eenpirsters vonelierlt à foevriasr l'égalité d'accès des feemms et des hmeoms à la famorotin professionnelle.

B. - Rôle spécifique en matière de cciretfitas de quftaiilaiocn professionnelle

La CEPNIS dsisope d'un rôle acrcu dnas le cdare du ditiosispf des CQP. A ce titre, elle asurse la msie en pacle des ccetartfiis de qofailuaiitcn pelosnirloefsne dnas la bnrhcae et elle en aursse le siuvi conformément à l'accord du 19 jniaevr 2004 sur les citcfeiatrs de qiciioltafuan penlnilsforoese dnas l'industrie du médicament.

La décision de mtrtee en pcale un ceafcitirt de qaiiaiflocutn plssrilnoofneee renivet à la CPNEIS. L'ensemble des dnuomtces nécessaires à l'élaboration d'un CQP diot être validé par la CPNEIS. En outre, elle a l'initiative des réunions du jruy de certification, qui délivre les CQP au nom de la CPNEIS.

Chapitre II : Fonctionnement de la CPNEIS

Article 4 - Réunions

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

La CIPENS se réunit au mminuim qtarue fios par an sur coionacotvn du secrétariat de la commission. Cette ctovaicnoon indiuqe notaemnmt la durée de la réunion (demi-journée ou journée). Il est précisé que l'une des qratue réunions alenuenls srea piiemrirenratot consacrée à l'évolution des epimlos dnas la pssfioroen et à la foiaortmn professionnelle.

Une ou pesruluis réunions eartraixodirnes pruornot aovir leiu aevc l'accord des parties. Le LEEM assume la cahrge du secrétariat de la CPNEIS.

Article 5 - Composition et fonctionnement

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

La CNIPES est composée, puor le collège des salariés, de 25 représentants des oaoisrgaitnns slyieandcs de salariés affiliées aux confédérations stegairnias de l'accord ionipfntneerrsosel du 10 février 1969, à rasoin de 5 représentants par confédération, aisni que, si elle le souhaite, un ou pileusurs perannmets de cttee confédération et, puor le collège des employeurs, de 20 représentants du LEEM et 5 représentants de l'UNIPHAR.

Les merbems de cette iacnstne piipnraatct à ces réunions bénéficient des dnoosiisptis relevaits au rmbeorensemut des firas liés aux réunions pitaierars fixés à l'article 9.4 des clseaus générales de la cnoeionvtn citveolcle nalotinae de l'industrie pharmaceutique.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Les prteais searniatigs ceieovnnnnt de ddenamer au ministère de l'emploi, de la cohésion scoliae et du lmeoengt l'extension du présent aocrcd collectif.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Le présent acorcd ceilctolf ernte en viuguer à ctoempr du 20 airvl 2006.

Article 8 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Conformément aux ailctres L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé en cniq ermpxealies à la deiorticn départementale du tviraal et de l'emploi de Piars et rimes au secrétariat-greffe du csnoeil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 arvil 2006.

Avenant du 1er mars 2007 modifiant l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Le gempruenot des peteits et menyoens epenstreirs de poourictdn et de scerives puor la pmriahcae et la santé FOCPAHAR Santé ; Le syciadnt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ; Le scidnyat de l'industrie du digsatoinc in vtiro SRFL ; L'association natloinae des sociétés vétérinaires d'achats et de dsbtirtoiuin de médicaments (ANSVADM),
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération ntioalane des inudisters cieumhiqs CTFC ; La fédération nalniatoe des cdreas de la cimhie (FCC) CFE-CGC ; La fédération nilaotnae des initrdseus cmhqueiis CGT ; La fédération naoitlane de la pcaaimhre FO,

Article 1er - Désignation des gestionnaires du régime conventionnel de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

A la sutie de l'appel d'offres, les osranimegs désignés ci-après snot ruciedotns dnas la gsieton du régime cnoenievnotnl de prévoyance :
? l'APGIS, itiottnsiun de prévoyance régie par l'article L. 732-1 du cdoe de la sécurité scolaie puor les riseuqs maladie-chirurgie-maternité ;
? les AGF, société d'assurances, puor les rseiuqs décès-invalidité-incapacité de travail.

Article 2 - Garanties maladie-chirurgie-maternité du régime professionnel conventionnel (RPC)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les areictls 9.2 de l'annexe I « Régime de prévoyance du perneonsl crade et assimilé cadre » et de l'annexe II « Régime de prévoyance du pnneoresl non cadre et non assimilé cadre » snot modifiés ansii :
Le ppaaahrrge « Otpquie » est annulé et remplacé par le prpghaaare suivnat :
« Opiqtue :
? fairs de llneliets acceptées ou refusées par la sécurité saolice : rsbmueeemront dnas la limtie de 91,47 ? par an et par bénéficiaire ; ? fairs de lteeunts remboursées par la sécurité silocae : remeurosbenmt dnas la liitme de 77 ? par vrree uionfacl ou de 190 ? par verre mutficolal puor un aultde de puls de 18 ans et de 61 ? par verre puor un eanfnt de monis de 18 ans ;
? firas de lnuttees remboursés par la sécurité scoiale : rmbousmeenert dnas la litmie de 76,22 ? par muronte puor un autdle de puls de 18 ans et de 48,78 ? puor un ennaft de monis de 18 ans. »
Le pprhragaae siauvnt est ajouté :
« Firas de cgiriruhe cirtorrccee des yuex :
? non remboursés par la sécurité socilae : rnereuseombmt dnas la ltimie de 250 ? par oeil. »
Au prrahagpae « Prothèses deinetars et oodirhnttoe » il est ajouté l'alinéa sanivut : « ? frais d'implant dentaire, acceptés ou refusés par la sécurité slocaie : reombeunmsert dnas la lmitie de 250 ? par inlmapt à 2 itlamnps par an et par bénéficiaire. »
Le parpaahgre « Hlasttospioiian médicale et cuglrhiiarce (hors maternité) » est modifié cmome siut :

« A cpemotr du 1er avril 2007 :

? foifrat jroanliuer hiiesptlaor : 16 ? dès le 1er juor ;

? foiarft jiroaunelr phirystcquaie : 12 ? dès le 1er jour. »

Article 3 - Garanties maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire optionnel (RSO)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les rqueirbus « Remotunsrbmees effectués sur la bsae de firas réels, aevc éventuellement litoamiitn à un panflod » des aetcrlis 16 de l'annexe I « Régime de prévoyance du presennol crade et assimilé crdae » et de l'annexe II « Régime de prévoyance du prseennol non crade et assimilé cadre » snot modifiées asini :
« Fairs de lteentus remboursés par la sécurité saicole :
? supplément de 30,47 ? aux ptsnaiortes du régime poofesiensrnl cnvteinonneol suetianvs :
? vrree unifocal, siot un rmersnoeebumt dnas la ltmiie de 107,47 ? puor un adtlue de puls de 18 ans ;
? vrree multifocal, siot un ruermesmboent dnas la ltimie de 220,47 ? puor un adtlue de puls de 18 ans ;
? verre puor un enanft de minos de 18 ans, siot un rsrmombeeenut dnas la ltmiie de 91,47 ?;
? supplément de 15,25 ? à la présentation du régime psnoefoernisl cnnotenonveil puor une monurte puor un altude de puls de 18 ans, siot un rebrmmoeunest dnas la litime de 91,47 ?;
? supplément de 7,63 ? à la psttraeoin du régime pefoonnesisrl conetvnennoil puor une monrute puor un eanfnt de minos de 18 ans, siot un rmbueoemnrset dnas la lmitie de 56,41 ?. »

Article 4 - Cotisations décès-invalidité-incapacité du régime professionnel conventionnel (RPC)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Article 4.1 - Modification apportée à l'annexe I "Régime de prévoyance du personnel cadre et assimilé cadre"

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

L'article 10 de l'annexe I « Régime de prévoyance du poennrsel cdrae et assimilé cadre » est modifié comme siut : « le tuax de 1,66 % sur les tcnahers 1 et 2 des sealiars est appelé à 1,33 % sur les terchnas 1 et 2 des saralies ».

Article 4.2 - Modification apportée à l'annexe II « Régime de prévoyance du personnel non cadre et non assimilé cadre »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

L'article 10 de l'annexe II « Régime de prévoyance du pnreonesl non crdae et non assimilé crdae » est modifié cmome siut : « le tuax de 2,07 % est appelé à 1,66 % des saelrias ».

Article 5 - Cotisation des anciens salariés de l'annexe III

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Le 1er alinéa de l'article 2 « Cotoiaistn » de l'annexe III « Genaraits et ctsooaiitn des retraités, aneincs salariés et aantys droit désignés par l'article 4 de la loi n 89-1009 du 31 décembre 1989

» est modifié cmome siut : « A ctopmer du 1er airvl 2007, le mtnanot de la ctioaitson annuelle, par bénéficiaire des garanties, est fixé à :

(En euros.)

BÉNÉFICIAIRE	RPC RSO
Par atldue bénéficiant des gareiatns au ttrie d'un adhérent retraité	586,20 + 151,80
Par autdle bénéficiaire des gtaeanirs au titre des aeruts catégories prévues par la présente aennxe	586,20 + 151,80
Par efnant bénéficiaire des gaietanrs (gratuité au-delà du 3e)	293,04 + 78,48

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les dsnpitoiisos du présent acrcod enertnt en vueiugr le 1er jneaivr 2007.

Article 7 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Les diispootniss du présent arcocd foenrt l'objet d'une dnademe d'extension au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article 8 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Conformément aux dionspsitois des acerilts L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en 5 exmriepaels à la detiocrin départementale du travail, de l'emploi et de la fatomrion piflolnoreesnse de Piras et riems au secrétariat-greffe du csneoil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2007

Conformément aux dsniiptoioss de l'article 2 de l'accord du 3 décembre 1992, les ptaaeerinrs sacoiux ont procédé à un aeppl d'offres aifn de désigner le gtsernaoniie du régime de prévoyance cltilvocee oilgoartbie cuvnarot les reuqiss de décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité du penrenosl des erresitneps eannrtt dnas le chmap d'application de la convention cvclielote du 1er jiun 1989.
Par cet accord, les patires sireaagtins ont souhaité, d'une part, améliorer les pirsattneos en matière de maladie-chirurgie-maternité et, d'autre part, opsmiiter les ginataers décès, invalidité et incapacité de tiarval par une diioitmunn des tuax d'appel.
Les parites sgretnaaiis relnaleppt que le régime cnonoinevntel de prévoyance est basé sur la solidarité cliive ertne l'ensemble des salariés des eeetpnrisrs eranntt dnas le camhp d'application de la cvtnneoion cvloceitle nationale.
Afin que siot assurée la muutalsiaiotn des rqisues pmteenatrt de gatnrair la solidarité civile prévue à l'alinéa précédent, les entreprises, à l'exception de celels mentionnées aux alcretis 1.2 et 1.3 de l'accord du 3 décembre 1992, snot tneues de dnenor luer adhésion aux omarseigns désignés par le présent anvnaet et d'apporter à lreus salariés les gitneaars prévues par cvooietnnn collective.

Accord du 16 octobre 2007 modifiant diverses dispositions de la convention collective et ses avenants

Signataires	
Patrons signataires	Gruepoenmt des ptteies et meoynens epenisrerts de pcodtoriun et de seivcres puor la pmarhcaie et la santé (FACOPHAR Santé) ; Snayidct de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ; Sinyacdt de l'industrie du diistnagoc in vtiro (SFRL) ; Acaostoiisn noantiale des sociétés vétérinaires d'achats et de duiboiritstn de médicaments (ANSVADM).
Syndicats signataires	Fédération chimie-énergie CFDT.

Article 1er - Modifications de la convention collective et des accords complémentaires
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2007

1. 1. Miocaiodnftis apportées aux dsonistioips générales de la CCN du 1er jiun 1989

Les dontisoispis générales de la CCN snot modifiées comme siut :
Dans le ppraaahgre 1 de l' aclrtie 20, les mtos « 1 à 7 inculs » snot remplacés par les mtos « 1 à 6 et 7, svoiiubidsn A » ;

1. 2. Motiofadicnis apportées à l' ananevt II « Tcenhncieis et agntes de maîtrise »

L' alcrtie 1er rialtef au chmap d' altpaiopcin est abrogé et remplacé par le pphagarare snuiavt :
« Le présent anevnat fxie les cionoidtns particulières de taaivrl :
? des salariés classés dnas les nivaeux 4 à 6 ilncus de la caciifialotssn annexée à la convention cvcteolile naltionae du 1er jiun 1989 modifiée dès lros qu' ils bénéficient de l' artlice 36 de la cionetnvon clotelcvie naanitloe des cedras du 14 mras 1947 ;
? asini que des salariés classés au nvaieu 7, svidbiusoin A dès lros qu' ils bénéficient de l' aclirte 4*bis*de la cotvnoinen cieotcvlle nonaalite des cedras du 14 mras 1947. »

Avenant du 27 février 2008 à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle

1. 3. Maditfcniioos apportées à l' aanvnet III « Careds »

Dans l' atlrcie 1er relatif au cahmp d' application, après les mtos « ainsi que les salariés classés au naeivu 7 », il est ajouté « sovsibuiidn B ».

1. 4 Micantofoidis apportées à l' avenant du 1er jiullet 1999 relatif à la csiiclaoafitsn et aux rémunérations mmileanis cnnvoelinletoens

Dans le dreiner phparagrae de l' actrile 2, pagrrahpae intitulé « Nuaievx de cftlasiascoiin », dnas la clnonoe « niaevu de caotclisiafsin », à la 7e ligne, à côté du crifhfe « 7 », snot insérés, ertne parenthèses, les mtos « A et B ».
L' aclirte 6 « Diopoisintss ttienrsioras » est abrogé.
Dans le pmeirer alinéa du pahrgaprae 7.1.3. de l' alrtcie 7, après les mtos « les salariés classés au navieu 7 », snot ajoutés les mtos « sdubvsoiiin B ».
Le paraahgrpe 7.2.1. de l' alctrie 7 est abrogé et remplacé par le ttxee sanviut :
« Les salariés classés au naeivu 7 dvneort être affiliés au titre :
? de l' atlcrie 4 bis puor la ssibduivion A ;
? de l' actlrie 4 puor la soubsvidiin B. »

Article 2 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2007

En vretu de l'accord du 3 avirl 2007 rtealif aux rémunérations mmnailies conventionnelles, les erinrtpeses dpnsosiet d'un délai de 3 ans, siot jusqu'au 31 mras 2010 puor mtrtee en ouevre la ditictisnon à l'intérieur du neaviu 7.
Tnat que ctete dtsnicoiitn n'a pas été effectuée, les salariés dnot la fotocinn est positionnée au neaivu 7 cetunninot de bénéficier des doiostpsniis de la ciovenontn clloeivcte qui luer snot aacbppliles et d'une rémunération mnmaliie gaartine mnueelsle cooaredrnnpst à cllee du nievau 7, sdsivbiuoin A.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 16 oct. 2007

Conformément aux dsonispotiis des ailrcets L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé auprès de la decrtoiin des rtlioeans du taiavrl du ministère du travail, des relnitoas slieacos et de la solidarité.

Les piaerts sagnaiertis cnoninenvet d'effectuer les démarches nécessaires puor oebtinr l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Le gemuerpnot des ptteeis et mennoeys eeersripnts de putdroiocn et de svreceis puor la phmraacie et la santé (FACOPHAR-Santé) ; Le sniaycdt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ; Le sydacnit de l'industrie du digintsaoc in vrtio (SFRL) ; L'association naalitone des sociétés vétérinaires d'achats et de dioiirtbutsn de médicaments (ANSVADM),
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie CDFT ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération nailnoate des caedrs de la cmiihe (FCC) CFE-CGC ; La fédération nlitoaane de la pahamicre FO,

Article 1er - Le financement du droit individuel à la formation (DIF)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les dsipsooitnis de l'article 2.6 ritleaf au finnmanecet de la fatioormn dispensée dnas le crdae du DIF de l'accord clcoeltif du 6 jvienar 2005 snot abrogées et remplacées par les dopiionsitss snutvaies :

« Les firas pirs en crhgae par l'OPCA cesonrodpnert aux fiars pédagogiques liés aux aciotns de promotion, de pfornnceineeetmt et de développement des ciosaannncses ou paermtetnt l'acquisition d'une quiliicfaaotn en liosian aevc les métiers de l'entreprise et/ou de la bncrhae professionnelle, ainsi qu'aux fiars de transport, d'hébergement et de repas.

A cptoemr du 1er jnveair 2008, la prsie en chrage par l'OPCA de la brcnhae des dépenses pédagogiques et aeenxns (frais de transport, d'hébergement et de repas) exposées dnas le cdare du driot iividudnel à la fratoomin s'élève à :

? 20 ? par hreue de fomrotian aicpclmoe sur le tmeps de travail, dnas la ltmiie des faris réels justifiés ;

? 35 ? par hreue de fmarotion acmpoicle hros du temps de travail, dnas la limite des fairs réels justifiés.

A défaut de psire en cahrge tlotae ou pltailree par l'OPCA de ces dépenses, celles-ci rnsertoet à la crhgae de l'entreprise et snot iebmtpauls sur sa protiictiapan au développement de la fratioomn professionnelle. »

Article 2 - Le financement des périodes de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les diiitonspsos de l'article 3.5 rtailef au fnieecnnmat de la fooamitrn dispensée dnas le cdare des périodes de pltornfianoioseaissn de l'accord cotellcif du 6 jneviar 2005 snot abrogées et remplacées par les ditspsnoiios sueitanvs :

« A cemtpor du 1er jevanir 2008, les dépenses de friomotan liées aux périodes de praiioefsloasstnnion porruont denonr leiu à une

Accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR Santé ; SIMV ; SFRL ; ANSVADM.
Syndicats signataires	CFTC ; FCC CFE-CGC ; FNP FO.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Le cneotnu du présent acrocd s'applique aux etsnerripes occnpaut au mnios 20 salariés etarnnt dnas le cahmp d'activité de la facbiotiarn et du coremcme des prtuiods pharmaceutiques, pauehmatrrcuqpaieas et vétérinaires. Cependant, les etpneiesrrs psrie en chgare de l'OPCA.

Ce fnaenciment est atsorsi d'un siuel d'accès miminum fixé à 35 heures.L'OPCA frenaicna les périodes de pnaesioosliatriofnsn dnas la lmtiie de 15 ? par hreue de formation. »

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

L'OPCA fourinra régulièrement des données sur la saitiotun financière de la bancrhe qui ponertmtret son siuvi à l'équilibre.

Dnas l'hypothèse où les fndos deibploinss ponnaevrt de la coceltle des epersnierts de la ftiiorcbaan et du ccrmoeme des podiruts à uagse pharmaceutique, ppiahmteaarurqucae et vétérinaire siereant ituasisnffns ou excédentaires en corus d'année, les mnntaots définis et les cdtinooins de psire en cghare pnoourrt être revus etleelnpineoncxmet par le csneiol d'administration de l'OPCA de la branche.

Article 4 - Renouvellement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux dsnosiitipos des atilecrs L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail, les piteras stagiernias ciovennnent de ruveeolenr puor 2 ans l'accord cielltocf à durée déterminée du 6 jianver 2005 rlatief à la fmtoriaon pelfnroselosine veannt à erptioaixn le 1er février 2008.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les disitpsooins du présent acorcd ernetnt en viugeur rétroactivement au 1er janvier 2008.

Article 6 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux dsonioiitpss des airetlcs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent ananvet srea déposé en 2 exirmpaeles à la drioctein départementale du travail, de l'emploi et de la ftoomarin pnooslfeinlsere de Pairs et riems au secrétariat-greffe du cosenil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux diotinpossis de l'accord cctilelof du 6 jevanir 2005 retlaif à la fiormoatn professionnelle, les peirtas stianreagis se snot réunies aifn d'examiner et de fxier les fartiofs de prise en cgrahe par l'OPCA C2P des aontics de fotoiarmn réalisées dnas le crdae du droit ievinddiul à la faoomirtn (DTF) et des périodes de pinaoiosniaesstlorfn puor l'année 2008.

d'effectif inférieur snot invitées à s'inspirer de ces dfiospitiss puor fteiliacr asusi l'emploi des penesonrs en stiutoian de handicap.

Pour les eetpesirnrs à établissements multiples, ctete cdtinioon d'effectif s'apprécie établissement par établissement.

Les errtepeinss ne porrount pas négocier des doiisopisnts mions faraebovls que ceells ceutonnes dnas le présent accord-cadre.

L'accord, dnot l'extension est demandée, n'est pas sumios à agrément et n'exonère pas les eprertisnes de luer ogaliboitn d'emploi.

Article 2 - Définition et bénéficiaires des dispositifs destinés aux handicapés

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

L'article L. 5213-1 du cdoe du tairval définit le tlvaraeluir handicapé cmome étant « ttuoe psrnoene dnot les possibilités d'obtenir ou de cneosvrer un epolmi snot etveinemfceft réduites par stuie de l'altération d'une ou piusrelus fniotcons physique, sensorielle, meantle ou pshyqiuce ».

L'article L. 5212-13 du cdoe du tviaarl énumère les catégories visées. Bénéficient de l'obligation d'emploi :

? les tlraleviaurs rnoencus handicapés par la ciomsisomn des

drotis et de l'autonomie des pnoreness handicapées (CDAPH) ;
? les viiemtcs d'accidents du tvaiarl ou de mlaadies pslrlsfonneeieos aaynt entraîné une incapacité peantmnree au mions égale à 10 % et titilreaus d'une rntee attribuée au ttrie du régime général de sécurité sclaoie ou de tuot atrue régime de poireotctn soilcae ogioibltrae ;
? les tltreuiias d'une peinosn d'invalidité attribuée au trite du régime général de sécurité sociale, de tuot arute régime de ptctoieorn saolice obriitoalge ou au ttire des dissiotnopis régissant les aegnts pciulbs à cinotdion que l'invalidité des intéressés réduise au monis des duex tires luer capacité de tiarval ou de gian ;
? les anciens mitaierils et assimilés, tailiuters d'une psoienn maitriile d'invalidité au tirte du cdoe des pinsnoes mleaiiitrs d'invalidité et des veiitmcs de la gruere ;
? les cntooijns sivtvnarus non remariés tirlietuas d'une pnosein au titre du cdoe des poesnnis mtariliies d'invalidité et des vimictes de la guerre, dnot le cionjnot miilirate ou assimilé est décédé des situes d'une blsrusee ou d'une maidale iptaubmle à un srcviee de gerrue ou alros qu'il était en psissoosen d'un dorit à poeinsn miltaiire d'invalidité d'un tuax au mions égal à 85 % ;
? les onrhilpes de grerue âgés de minos de 21 ans et les ctnnoijos stnaivurvs non remariés ou les pntreas célibataires, dnot reitemvcsnpeet la mère, le père ou l'enfant, miiritale ou assimilé, est décédé des siteus d'une beulssre ou d'une maldaie iaptulmbe à un sriceve de gerrue ou aorls qu'il était en psisoseosn d'un driot à poinsen d'invalidité d'un tuax au minos égal à 85 % ;
? les cjntinoos svtinaruvs remariés ayant au moins un enafnt à cahgre issu du maiarge aevc le mirtliaie ou assimilé décédé, lsrquoe ces cjoontins ont oenbtu ou aureiant été en droit d'obtenir, anavt luer remariage, une pienosn dnas les coioitdnns prévues au 5° ci-dessus ;
? les cjoitnnos d'invalides internés puor aliénation mtnleae ipmalutbe à un srcviee de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du cdoe des poisenns meilartiis d'invalidité et des vimetics de la gerure ;
? les tuelriaits d'une allocoiatn ou d'une rtene d'invalidité attribuée dnas les cninoidtos définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rvaitele à la pocotetrin soiacle des sapeurs-pompiers vonotairels en cas d'accident sunevru ou de miadale contractée en svceire ;
? les tritilaeus d'une ctrae d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sloiace et des flaemlis ;
? les poeennsrs recneavt l'allocation aux autelds handicapés.
La qualité de tvelalairur handicapé est ruencone par la cimomssion des dtiors et de l'autonomie des pernnoses handicapées (CDAPH) qui repcamle la CTEROOP dpuies le 1er jevnair 2006. La coiimomssn calsse le teurivallar handicapé seoln ses capacités pserolsnielnfeos (art. L. 241-6 du cdoe de l'action slciaoe et des familles).

Article 3 - Objectifs en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Afin d'améliorer le tuax d'emploi de pnseeonrs handicapées dnas la branche, les prtiaes sigaraietns de l'accord soihuantet créer les mrleiueles cnntdoiios qui peteermtnt :
? d'une part, de mnaiitner dnas l'emploi les peresonns handicapées déjà présentes dnas la branche, ou celels qui dieavrendient handicapées dnruat luer carrière ;
? d'autre part, et indépendamment des salariés handicapés qui qorttniuet les ereirpnetss de la bancrhe (départs en retraite, démissions...) de retuercr en enertxe des pnnseores handicapées aevc l'objectif que le nmorbe de rtcnmeetures siot supérieur au nrbmoe de départs.
Les ptareis s'engagent à développer l'information, le cienosl et l'appui aux entreprises. Les ernirpeests devront, puor luer prat :
? développer le réseau des pertreanias exetenrs ;
? développer la comaimictnoun ienntre et etnerxe sur ce thème.
a) Développer un paln d'embauche en miielu ordinaire
Objectif : aorppetr une réponse concrète et cinotenye à loi du 11 février 2005 puor l'égalité des dotris et des chances.
Il est rappelé que, en alicitpapon de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, acunue psenorne ne puet être écartée d'une procédure de rureenetmct ou de l'accès à un sgtae ou à une période de froiomatn en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mrusee discriminatoire, dtcerie ou indirecte, nemnmotat en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mrseues d'intéressement ou de dotutsiiribn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pooortmin professionnelle, de maiutton ou de renvmlouenleet de crnoatt en risaon de son handicap.
b) Informer, communiquer, seslbiiseinr et préconiser
Objectif : cuntbeoirr à une mleeirlue cinaoasncnse du hdnaiacp dnas la bnhrace et à son intégration dnas l'entreprise.
Il n'y a pas de ptiouqile d'intégration drluabe snas une réelle siatliseibsonin de tous. Cquhae einprrsete diot rreedprne la démarche à son ctompe et l'intégrer dnas ses pratiques. C'est une condiiton particulièrement impérative dnas une ptoiuiqle de branche.
D'une façon puls générale, les ptreais siaitnagers considèrent que ctete pilqtioue davriet fiare l'objet d'une cagmapne de coicmnutoiamn en etrenxe puor témoigner de l'implication de la banrhce dnas ctete pqiultoie d'emploi des psnerones handicapées.
Les priaets denmedant aux etrierpsnes d'engager ctete réflexion en ptareianrat aevc un criaetn nbrmoe d'instances spécialisées :
? les oianrstngoias syndicales, lorsqu'elles snot présentes dnas l'entreprise, ctoesniuntt des panarteeris privilégiés puor s'inscrire dnas un pmgarrmoe d'actions en feauvr des peesnorns handicapées, dnas une démarche progressive, qui srea prévue par accrod d'entreprise ;
? le médecin du taivarl s'appuyant à la fios sur sa ciasanonsnce des postes, de luer ennnnmeievort et des métiers de l'entreprise, juoe un rôle ctnaerl aux côtés d'autres partenaires. Il diot être une suroce de poioitsoprn en matière d'adaptation de cnateirs peosts ou de mdtiaooifcin de procédures de tavaril puor fiaiecltr l'insertion en milieu odirniare de triaval des handicapés ;
? le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, se verra coeinfr un rôle spécifique de caosntiotuln sur les meeruss à prdnere en vue de feaiticlr l'insertion ou le manitien au taravil des handicapés, nmeaomntt sur l'aménagement des psoets de traavil et la création de nauveuox psteos de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CHCST srea consulté mias srea assui focre de poitospiron ;
? l'association nnltiaoae puor la goisetn du fonds d'insertion ponfnlroessleie des handicapés (AGEFIPH) est également au c?ur des parrataenits à mttree en palce par l'éventail des ionetirnnevts proposées puor aeopptrr des réponses à tuotes les étapes de l'insertion des handicapés, ntemnomat par le fcaeninnemt ou le canfmonieecnt d'un cirtaen nmbore d'actions dnas le crdae de pgrorammes précis ;
? les docreintis d'entreprises ont un rôle mouetr et doveint pooerpsr des anotics de sensibilisation. Les svireces « rscseroues hauimnes », l'encadrement et les salariés soernt amenés à piraipcter à ces aonicts proposées aifn de fiitlcear l'accueil et l'intégration du tllarvieaur handicapé dnas l'entreprise ;
? les salariés suuarevets soecisurtes du travail, véritables rliaes en matière de prévention des rsiueqs professionnels, aisni que le soihaute la casise nnailtoae auncssare maladie, dvnerot aoivr une fraomiton particulière au ttnimeraet des aicecntds et ieidntncs liés dnot le psneonrel handicapé parouirt être victime. En outre, ils pveunet aoivr un rôle d'accompagnement au sien de l'entreprise.
c) Fvsioerar des ptnaraareits aevc les opérateurs spécialisés en temers d'appui au recrutement
Objectif : mioielbsr les opérateurs compétents qui ont puor fotncoin d'appuyer les eietrrepnss dnas lures démarches.
Il est nécessaire de se fraie connaître tuot d'abord des opérateurs spécialisés en :
? élaborant une caorhgritpae des opérateurs spécialisés ou des ralies enxistat au naeviu régional et national, mias également les CRP (centres de rselescnmaet professionnel), les oaesignrms de formation? ;
? sssiieiblnnat l'ensemble de ces sutretrcus à la piquotlie d'emploi développée par la bcnahre ;
? faianst découvrir les métiers des enetpsreirs de la bachrne aevc leurs spécificités et crtnoaients de postes, les fulx et rtmehys de recrutement.
Une imonfratoin prruoa être diffusée sur les seits itenrent dédiés qui pposenort des CV asisrots de systèmes de présélection.
d) Feilciatr l'ouverture des posets aux citnaddas en siouttain de handicap
Objectif : intégrer plnneiemet cttee pitioluqe à la pqiuiltoe de GRH de l'entreprise en se fniloacsat sur la compétence.
Après cette première pashe d'activation des réseaux spécialisés, les paetris satieagirns ddnemanet aux epsrtrienes d'envisager :
? d'ouvrir aux cdditnaas handicapés les psetos en rentrmeceut ;
? de mneer le reeunetrcmt cmome un rrntuceeemt taiirtoenndl en pnernat en cmotpe en priorité : le pstoe de travail, ses prérequis, ses contraintes, le neiavu de compétences du caadidnt et les écarts qui entexist par roarppt aux prérequis, la capacité de l'intéressé à se frmeor et à s'adapter puor les cbomler ;
? d'organiser des réunions de siolistbneiisan puor présenter la démarche de bacnhre et la problématique de l'accueil des tarulleiarvs handicapés ;

? de mterte à diptisioson des salariés une ionraofmtin sur l'intégration des tivelrulaars handicapés et sur la démarche de rccnasnisnaeoe de la qualité de teliaavlrur handicapé.
e) Crsurtnoie des poaurcrs de faoimtron puor pterrmete l'adaptation des ctdandias handicapés aux poetss ou cbemlor luer maqnue de formation
Objectif : réussir l'intégration des crletrauloaobs recrutés.
Les siangrietas eenndtent fevioarsr l'emploi parmneent des ponrenses en sutitioan de hainacdp en fovsraanit des paanterairts aevc des oamneisgrs de frtmoioan ou des ansiooaicsts spécialisées aifn de fecaliitr l'accueil (en stgae école, apprentissage?) de prnsonees en satoiiutn de handicap.
Les eeisepnrtrs pnvueet se rphoceprar des EAST (entreprises ou seericvs d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées).
Les eitnerresps s'appuieront natnoemmt sur les ctotrnas de pooalnirsietsnsfioan aifn de proposer des pcruoars en alrtcannee en bénéficiant éventuellement d'un complément de fncnieenamt de l'AGEFIPH curoavnt la différence ertne le femicaennnt faiiaotfrre apacliblpe aux esperetirns via son OCPA et le coût fafrriatoie hraroie réel des foritmnaos dnas ce cadre.
L'accueil de saagtireis fiat partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Le développement des sagets pcriterapia asusi à la ssiinitoabilsen interne, oriffra aux satigireas la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de vidlaer luer mtiaotvoin et la faisabilité de luer poejrt et ptemrreta également de ctienstour un vvieir de cndtdaeuiars petlteleoins puor les entreprises.
f) Améliorer la goseitn du hdaacnip : failctier le mtinaein dnas l'emploi
Objectif : psrloafsoeiniesnr la giteson des handicaps.
Le mitieann dnas l'emploi juoe un rôle etessenil dnas la ltute ctnore l'exclusion des tlvruralieas handicapés confrontés à des snattioius ou rsqiues d'inaptitudes. L'adaptation de la psnnoere handicapée à son eplmoi puet nnamotemt se pseor lsruqoe :
? le haacdnip évolue ;
? ou l'adaptation aux muniaotts tnqcehooeiglus du pstoe de tavrail est rnudee nécessaire ;
? ou l'aptitude médicale puet être rsieme en casue solen l'évolution du ptose de tairval ou du handicap.
L'enjeu est de siaovr mblisieor les meruess et moynes faennrciis tnhqeieucs et hnaiums dsibpielnos aifn de ftaliiecr la rcrehhece de suontilos et le ttanieemrt des cas de rotsniectris d'aptitudes et d'inaptitudes.
Les sitnirgaeas préconisent aux etrepseinrs de se farie connaître des délégations régionales de l'AGEFIPH en comqnamuunit les pituqaers eetnxtsias et les penesorns en caghre de la goetisn concrète des cas.
g) Pmrtetree un accès personnalisé aux lcuaox de l'entreprise
Les tavraux nécessaires à l'accès personnalisé des tiararlevlus handicapés, salarié de l'entreprise ou ciaaddnt à un psote de tirvaal et qeul que siot le tpye de handicap, snot réalisés dnas les locuax de l'entreprise. Ces aménagements snot étudiés aevc le CCHST qui peut, si nécessaire, perrnde csoniel auprès du médecin du traavil ansii que tuot erpext qu'il jgreua nécessaire.
Doit également être considérée cmmoe cunncaroot à l'accès personnalisé des talrrluvieas handicapés dnas l'entreprise, l'adaptation des moyens de toprasnrt des intéressés puor accéder de luer dilimcoe à l'entreprise et de stationnement.
h) Aménager le ptose de travail
Des aménagements ticnhuqees du poste de taavril et de l'organisation du tivraal pvneuet s'avérer nécessaires puor pttermere la compatibilité du haciadnp et du poste. Ces adeis peeuvnt être des aménagements tueqcihens et/ou des aides humaines. Les outils iomtnqfuaries spécifiques de l'entreprise puveent également être adaptés puor être aescbeliscs à tous, qeul que siot le handicap.
Un aménagement approprié du tmpes de taarvil des salariés handicapés ciuosntte également une loqgiue d'intégration en adaaptnt luer tpems de tvraail à des bnseois de temps médicaux. Puor cela, les prteias srtaeigians s'accordent à ietarusnr puor ces salariés le temps piatrel choisi.
Le développement d'une oitraaosingn du taivral suos frmoe de télétravail, dnas le repesct des doiitponssis ctnoennnvellioes en vigueur, puet être adapté aux salariés à mobilité réduite. Par exemple, s'il est constaté par le médecin du tivraal qu'une poesnnre handicapée éprouve des difficultés à se rendre sur son leiu de travail, et qu'aucune atrue sutiooln ne puet être trouvée puor la miaintenr dnas son poste, ce diipsotisf de télétravail puet être étudié.

Article 4 - Objectifs en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

a) Emenngeagt de la dtecrioin de l'entreprise et snlsitsiebiaion de l'encadrement
L'investissement des meerbms de la dceriiton des eprirsentes représente une gtanarie eisnesltlee à la réussite des projtes initiés dnas luer entreprise. Les meerbms de la doierticn denonnt une véritable isupomiln dnas l'entreprise à ctete démarche, solen des modalités qu'ils définissent, aifn de matérialiser luer eeengngamt en matière d'insertion et de mnieitan dnas l'emploi des pnenseros handicapées.
Cet engagement, véritable piont de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté à la délégation uuqine du pnnreosel ou au comité d'entreprise, sloen le cas, et au comité d'hygiène et sécurité du trvaail (CHSCT).
Il est itapnomrt que cet eneagegnmt siot décliné à tuos les nveiaux de l'entreprise, encadrement, salariés. La sltanoibiieissn de l'encadrement diot ptrtmreee d'intégrer la démarche d'insertion des poreensns handicapées dnas les priorités de la puiiqolte saicole de l'entreprise.
b) Ssiieailnsibotn des salariés de l'entreprise et de l'environnement professionnel
Afin de ftciailer l'accueil et l'intégration du tvraeliular handicapé dnas l'entreprise, des aniocts de siebolisiantsin vsniat l'ensemble des salariés de l'entreprise snot proposées.
Les incenatss représentatives du posnnreel dnas l'entreprise [délégation uqunie du pnsoerenl (DUP) ou au comité d'entreprise solen le cas, CHSCT, délégué du psonneerl et délégués syndicaux] snot informées et sensibilisées sur la ptqiuiole saciloe msie en ?uvre par la bhanrce en faevur de l'insertion des traeulavrils handicapés. Ils penevut dnas ce crdae en être les riaels auprès des salariés dnas l'entreprise.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des cinotdonis de triaavl (CHSCT) juaont un rôle fontamednal au rgread de ses atbnttiuiros est dnoc sensibilisé, informé et consulté sur la msie en ?uvre du présent aorccd de branche.
Les représentants du peonesnrl snot des riales iontparmts auprès des salariés, neanmotmt puor caottbrme les préjugés et les idées reçues cecnnaornt la démarche de rcsnnieaaoncse de la qualité de tlrrlueiaavs handicapés dnas l'entreprise. Puor les aiedr dnas cette mission, ils penuvet bénéficier d'une famotroin spécifique sur la msie en ?uvre du présent aroccd et le thème de l'accueil d'une poenrsne handicapée. De même, les ptaneairers médico-sociaux dnas l'entreprise et en peiicturlar le médecin du taraivl snot des aeurtcs estnelises puor l'insertion et l'intégration d'une ponrsnee handicapée qu'ils ont viootacn à ciselnleor et accompagner. Une imafrotnion luer est adressée en palreitiucr puor favroeisr et pttemrree luer iicmaliotpn dnas la démarche d'insertion et de matiienn dnas l'emploi du secteur.
Le rbanoselspe santé et sécurité au tarvial est asusi un rlaei eeessnitl dnas la msie en palce de ces mesures.
c) Aménager le ptose de tiaavrl et l'accessibilité à l'information
Pour la réalisation de ces adaptations, l'employeur étudie aevc le CCHST les dsisfipiots à metrte en place. Le CCHST et l'employeur pennernt si nécessaire cnosiel auprès du médecin du tvriaal ainsi que tuot exerpt qu'il juegra nécessaire.
Au munmiim une fios par an, le rpbnsoaesle hiérarchique et le taalruevlir handicapé échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du psote de travail. Ceux-ci dveonit être arrêtés après aivs du médecin du travail.

Article 5 - Aides aux salariés ayant des personnes handicapées à charge

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

En accrod aevc l'entreprise, un salarié puet bénéficier d'un aménagement hoarire lié à sa présence auprès d'une psneonre handicapée à charge.
Les salariés de l'entreprise :
? anyat un mebrme de luer filmlae à cghrae au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sicloae atentit d'un handicap, rocnneu par la CPDAH ;
? anyat donné ncsaainse à un enfnat handicapé ;
? aanyt adopté un eafnnt handicapé ;
? bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
? ou, à défaut, lros de cescnconirtas eeenteclnpxolis à évaluer au cas par cas, pneuvet bénéficier, sur jiafcistiutf et aevc l'accord de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, puor amgpoacencr lreus proehcs dnas des démarches de soins.

Article 6 - Suivi de l'emploi du travailleur handicapé

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Chaque année, les stgreiainas du présent aoccrd cneonneinvt d'effectuer un svuii sur l'emploi du turevallair handicapé dnas le

crdae de la ciossiommn siclaoe paraiirte tairtant du rprapot aunenl de branche.
Par ailleurs, les ptrieas sgiarineats s'engagent sur la possibilité de pprosoer aux epiresrents anyat des démarches peosviits en fuvear de l'emploi des pnneeorss handicapés, de dvnieer « erstinpeers poitels ». Par ce biais et aifn de prtremete un ptargae d'expérience, ces ersretnepis aernetcipeact de dnneor accès à la priate « tulliaervras handicapés » de luer enquête de branche. Ce priinpce repose unenequimt sur du viarotalnot et ne représente ancuue obligation, scanaht que les réponses des esenrrpetis aux enquêtes alunenels de brahcne ont un caractère srietentmct confidentiel.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Les parties penevut décider d'un cmuomn acrocd de la révision de tuot ou pirate du présent accord.

Article 8 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Conformément aux aerlicts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé en duex erplaimexes à la dceotiirn départementale du tiaarvl et de l'emploi de Piars et en un elrexmaipe rmies au secrétariat-greffe du cisnoel de prud'hommes de Paris.
Les ptaeirs saneagitirs cvinneenont d'effectuer les démarches nécessaires puor obtnier l'extension du présent accord.
Les pertais snegluiont que cet accord-cadre n'est pas un aorccd exonératoire. En conséquence, l'accord ne frea pas l'objet d'une dmdeane d'agrément pelaruictir prévu à ce trtie par le cdoe du travail.
Après aivor lu et paraphé cuachne des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 nov. 2009

Le présent acocrd s'inscrit dnas le cdrae de la loi du 10 jluilet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 puor l'égalité des dtrois et des chances, la ptcapioiritan et la citoyenneté des pnesrneos handicapées qui précise que cttiuosne un hcnadiap « tuote lioitmtain d'activité ou rirtctiseon de poiatpricatin à la vie en société en roisan d'une altération substantielle, dbrulae ou définitive d'une ou puurilses fcnonitos physiques, sensorielles, mentales, cenvgtoiis ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un toblure de santé ilviaanndt » (art.L. 114 du cdoe de l'action scaiole et des familles).
Les ptaires seigntarias considèrent que l'application de ces lios ctsntuoie puor les eeentrsiprs de la bhncrae une opportunité de renpeesr les oantroisignas et les preiuqtas en feuvar de l'emploi des psrennoes handicapées.
L'UNIPHAR et les oasnatoingris scandyleis saaienrtigs ednnteent par le présent aoccrd ieusrantr un cdrae d'actions vsnait à aedir les eersirpnets dnas la msie en ?uvre de luer piqituole à l'égard du handicap. L'objectif est, par ailleurs, de développer et reeofcrnr l'insertion et le maiientn dnas l'emploi du presnnoel en saiuoittn de hncadaip ou en sitiuotan d'inaptitude en résultant.
Elles considèrent efinn que l'atteinte des obcetijfs assignés à l'emploi du trailaelvur handicapé dnas les enrieeprsts nécessite l'implication de tuos les parrtnaeies : employeurs, dcritoeins d'entreprises, encadrement, salariés, inounitittss représentatives du personnel, ontairnaiosgs syndicales, dnas le recespt du rôle et des aibnotitruts de chacun, fixés par les txeets légaux, réglementaires et coonnitenlnves en vigueur.

Position de pcinipre

Le rcentreeumt de tutoe prsnneoe en sttiauoin de hcaindap s'inscrit dnas la pilutqioe d'emploi. En conséquence, les pnrnseeos en satioutin de hdncaiap pneevut être embauchées sur tuos tepys d'emploi et/ou de nueaivx de ftcioonn cbmipalote aevc luers apuidttes et compétences professionnelles, le cas échéant aevc l'aménagement nécessaire à une irteniosn réussie (environnement, ootaisrganin du travail, haeorirs de travail...).
Les valeurs, la clutrue des entreprises, la non-discrimination, le reepcst des différences, l'écoute et la psire en cpmtoe ansii que l'accompagnement des beoisns iuviedidnls snot des diiosennms essentielles.
Les pieatrs itnenvit les erertnipses à bénéficier de l'aide, nnemaotmt de l'AGEFIPH, puor une étude raeltive à l'analyse des elmiops adaptés à l'accueil des proeesnns en siioutatn d'handicap.
Par ailleurs, le rrppoat aunenl de bnharce présentera des données reelitvas au hadnaicp et à sa pirse en cptmoe dnas les entreprises.
Cette démarche démontre la volonté des ptaries siiagtnears de s'engager acnieetmvt dnas la suitturcoatrn d'une véritable pliqoutie d'emploi des pennreoss handicapées dnas la bcnahre en vianst l'implication des salariés des eirtnrepess et des représentants des itnnsotitius représentatives du pesrnnoel (IRP) aifn d'en farie des rlieas d'information sur le triearn puor que les psopiotorins préconisées par l'étude de l'AGEFIPH se concrétisent.
La volonté des ptrinaeeras socaiux est de firae de cet aoccrd un ouitl de nrutae pédagogique et icitinatf aifn d'encourager tuos les aurcets à jouer un rôle majuer dnas l'intégration sacolie et psllofesrnoeine des perenosns en souittain d'handicap.

Avenant du 11 février 2010 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SFRL.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CFTC.

Article 1er - Cotisations maladie, chirurgie, maternité, décès, invalidité, incapacité du régime professionnel conventionnel (RPC)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Article 1.1 - Modification apportée à l'annexe I « Régime de prévoyance du personnel cadre et assimilé cadre »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 10 de l'annexe I « Régime de prévoyance du prneesnol cdare et assimilé crdae » est modifié cmmoe siut à ceotmpr du 1er jinevar 2010 :

« Puor les gteaiarns décès, invalidité, incapacité, le tuax de 1,66 % sur les trnehcas T1 et T2 des seiaalrs est appelé à 1,25 % des salaires.
Pour les gainrtaes maladie, chirurgie, maternité, le tuax de 1,39 % sur les tanhecrs T1 et T2 des siareals est appelé à 1,47 % des salaires. »

Article 1.2 - Modification apportée à l'annexe II « Régime de prévoyance du personnel non cadre et non assimilé cadre »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 10 de l'annexe I « Régime de prévoyance du psonnreel non cadre et non assimilé cadre » est modifié cmome siut :
« Puor les gniteares décès, invalidité, incapacité, le tuax de 2,07 % sur les tancerhs T1 et T2 des sarlaies est appelé à 1,55 % des salaires.
Pour les gnatireas maladie, chirurgie, maternité, le tuax de 2,52 % sur les tehrncas T1 et T2 des saalreis est appelé à 2,63 % des salaires. »

Article 2 - Cotisations des anciens salariés de l'annexe III
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le pireemr alinéa de l'article 2 « Cotstiioan » de l'annexe III « Geaiatrns et coiatotniss des retraités, acnines salariés et aatnys droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 » est modifié cmmoe siut :

« A cptoemr du 1er jiavner 2010, le monatnt de la cosioittan aulennle puor le régime cnnonevetionl poreisfensonl (RPC), par autlde bénéficiant des giretnaas au trite d'un adhérent retraité et par atdule bénéficiaire des gritnaeas au tirte des atrues catégories prévues par la présente annexe, est fixé à 672 ?.
Pour les 2 années suivantes, à soivar les années 2011 et 2012, ctete caositotin anuelnle est fixée comme siut :

? à cmetpor du 1er jnevair 2011 : 732 ? ;

? à cetmopr du 1er jienvar 2012 : 780 ?. »

Article 3 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Au rrgaed du rrapopt sur les résultats établi cquhae année par les oernimagss assureurs, le présent avennat purora être révisé à la dmedane de l'une ou l'autre des peartis signataires.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les diitssooipns du présent acocrd eenntrt en viueugr de façon rétroactive au 1er jnvaeir 2010.

Article 5 - Formalités

Accord du 8 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SFRL.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCC CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Le présent arccod s'applique aux etnepsriers ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, dnot l'effectif est inférieur à 200 salariés et qui ernntet dnas le cmahp d'application de la coeotvinnn ctlolcivee nolnataie de la fbaoitiracn et du cmcremoe des piutdors à usgae pharmaceutique, patmqaurhaipeucare et vétérinaire.

Article 2 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

La cmoiisomsn est composée de duex représentants par oangrostiian sdnlcayie de salariés représentative dnas la barnhce et d'un nborme ttoal égal de représentants puor les ontorsgainias sanecyldis patronales.

Article 3 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

La ciosoimsmn ne se réunira que lorsqu'un accrod lui srea simuos puor vaadloiitn et dnas un délai de 2 mios à coptmer de la réception de la demande.
Le secrétariat de cttee coismsoimn est tneu par la pitrae patronale.
Les convocations, accompagnées des disoerss des enrrepesits ou établissements, doievnt être adressées à cquhae mbrmee de la csommoiisn au monis 15 juros avant la réunion.

Article 4 - Saisine de la commission
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Conformément aux aitlrces L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en 2 emalriexeps à la dticrioen départementale du taiarvl et de l'emploi de Prais et en un epmrileaxe remis au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les distiinspoos du présent accord froent l'objet d'une dnmeade d'extension au ministère du travail, des relnotais sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les paretis searingaits se snot réunies aifn d'examiner la possibilité de miifeodr les tuax d'appel en vue d'opérer un équilibrage enrte les résultats « gtaaenris maladie, chirurgie, maternité » et les résultats « gtaainers décès, invalidité, incapacité ». Les priaets sraenigiats cvneinnneot également d'une agouanetimtn des cotoiisnats de l'annexe III.

Les eesptreinrs ou établissements qui etnernt dnas le cahmp d'application du présent aorccd et qui négocient un arccod dnas le carde des aelctris L. 2232-21 et satiunvs du cdoe du tiraval dionvet ardesser luer dndemae de vatiiladon par cueirror recommandé aevc aivs de réception au secrétariat de la commission.
La dneamde de l'entreprise ou de l'établissement dvrea être accompagnée des dntcomues svutinas :

? un exaemlripe de l'accord cetliclof siomus à vdoalitian ;
? une cipoe de l'information prévue par l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, adressée par l'employeur aux onoaiatsinrgs sacideylns représentatives de la banhrce sur sa décision d'engager des négociations ;
? la ciope des procès-verbaux des dernières élections des représentants du pornsneel ou, à défaut, la cpoie du froiularme Cerfa.

Article 5 - Rôle de la commission
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

La cismsoomin a puor misison de contrôler la conformité des accdors suioms aux diootiipssns légales, réglementaires et cieoonnnnleetvls en vigueur.
La ciomsimson ne puet en auucn cas ni apprécier l'opportunité ni mefoidir le ctnenou de l'accord qui lui est smuios et ses décisions ne puroornt être prseis qu'au rregad des diotoinsisps légales, réglementaires ou cnieovlnenenltos en vigueur.

Article 6 - Décision de la commission
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Chaque oongsariitan sndyailce de salariés représentative dnas la bchanre doisspe d'une voix. Les osioirnaatngs ptaaornles dsnesopit d'un nomrbe ttaol égal de voix.
Suite à l'examen du dossier, la cosisimomn rned :

? siot une décision de vioatiadln de l'accord ;
? siot une décision de rejet dnas l'hypothèse où l'accord ne resptcee pas les doniisisopts légales, réglementaires ou clnvieolntenneos en vigueur.
Les décisions snot pseirs par l'établissement d'un procès-verbal adopté dnas les conidionts fixées par l'article L. 2232-6 du cdoe du taviarl ablipcpale à la cosnloucin d'un arcocd de branche. Il en résulte que totue ooiopspitn dvera être celaimrnet motivée et préciser les potnis de désaccord en référence à des tteexs légaux, réglementaires, conventionnels.
La copie du procès-verbal est adressée aux siraieatngs de

l'accord smious à vtldiiaoan dnas les 15 jorus qui sieuvnt la vadatilion ou le rejet de l'accord.

Article 7 - Entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement validés
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Dès réception de l'extrait du procès-verbal de la coimsoismn l'informant de la vdtloaiain de l'accord, le cehf d'entreprise en irnfmoe les représentants du penonserl et procède au dépôt de l'accord auprès de la DEIRCTCE anisi que du gfrefe du cneoisl de prud'hommes du rssoert de l'entreprise, en y jniagnot la cpoie du procès-verbal.
L'accord ne prorua être mis en ?uvre dnas l'entreprise qu'une fios les formalités de dépôt effectuées.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée déterminée de 1 an, cttee période danvet sivrer à apprécier le bon ftinnnnemooect de cttee commission.
Conformément aux atlrcies L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en duex exemplaires, à la DCICERTE et en un epmearxlie rmies au secrétariat-greffe du cisonel de prud'hommes de Paris.
Les diniisotopss du présent accord fonret l'objet d'une dnamdee d'extension au ministère de l'emploi, du tariavl et de la cohésion sociale.

Avenant du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS

Signataires	
Patrons signataires	La FPAHOACR ; Les etrensrpies du médicament (LEEM) ; La SMIV ; L'ANSVADM ; Le SFRL,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FCMTE CTFC ; La FNP FO,

Article 1er - Adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS).
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Les dnispooiitss de l'accord du 20 airvl 2006 rtailef à la cmoiimsson piiratare naioanlte de l'emploi des irineusdts de santé snot rednues aplpleaicbs à l'ensemble des eenrrtiseps ravelent du champ d'application de la cninooetvn cvotelicle

Accord du 4 juillet 2011 relatif à l'alternance des mandats au sein de l'OPCA DEFI

Signataires	
Patrons signataires	La FCAAHOPR ; Le SMIV ; Le SRFL ; L'ANSVADM,
Syndicats signataires	La FINC CGT ; La FCE CDFT ; La FNP FO ; La FMTCE CTFC ; La FCC CFE-CGC,

Article 1er - 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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2010

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 prnatot rénovation de la démocratie silcoae et réforme du tmeps de tiaavrl oruve le droit, dnas les eesrtpnires ou établissements de moins de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux, aux représentants élus du pnrenseol au comité d'entreprise ou à la délégation unuqie du pnensreol ou, à défaut, aux délégués du personnel, de négocier et cconulre des acorcds ccitllefos de tirvaal sur des muesres dnot la msie en pacle est subordonnée par la loi à un arcocd collectif.
Ce diort est subordonné au respect, d'une part, d'une ifinotmraon préalable par l'employeur de sa décision d'engager des négociations auprès des otirsonagains snaeliycds représentatives de la banhcre et, d'autre part, de la vialtiodan ou non de cet aocrcd par la csmiiomosn piitraare de bcnahre dnas les 4 mios qui sivunet sa transmission.
Les praties sitnieagras de l'accord entenendt fesiavorr le développement du digualoe et de la ctticooarenn slacoie dnas les entreprises.
En conséquence, il a été cnnoveu ce qui siut :

naonaltie de la fraboitican et du cemcomre des pordiuts à uasge pharmaceutique, puacpmaqarthuaiere et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 airvl 1990.

Article 2 - Extension
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Les pierats srintgiaeas cevionnnent de dmdeaenr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord collectif.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Conformément aux arciltes L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd ceolciltf srea déposé en 2 erpeiamxels auprès des srcieves caenturx du ministère chargé du tiarval et rimes au secrétariat gffree du cnoisel de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Le présent accrod clctiloef ernte en veuiugr à cepmotr du 9 février 2011.

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011

Les dipootnsisis de l'accord du 22 décembre 2010 contusititf d'un omrisngae ptrriaaie cloelcteur agréé incarnehbrets entre les itderisnus chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la ptlsuiarge snot rneedus aiclapeblps à l'ensemble des eenetsrirps rlveneat du camhp d'application de la coiteonnvn cctlviolee nanlatoie de la frobiitcaan et du crmeocme des podruits à uasge pharmaceutique, paametaracuhrpuiqe et vétérinaire. La bhcrnae adhère également au ptolrocoe d'accord sur l'alternance des mandats.

Article 2 - Extension
En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011

Les pterias siirteangas cinnennevot de damedenr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent aorccd collectif.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011

Conformément aux alicetrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du

cdoe du travail, le présent aoccrd coetclilf srea déposé en 2 erlepemxais auprès des svrecies cnetuarx du ministère chargé du trviaal et rimes au secrétariat-greffe du csienol de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2011

Accord du 16 novembre 2011 relatif aux risques psychosociaux et à la santé physique

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SFRL.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

En altpoaiicpn de la directive-cadre européenne 89/391/CEE, de l'accord-cadre européen sur le ssrets de 2004, de l'accord naaiontl isnorfstoeennpreil sur le stesrs au taaivrl du 2 jeullit 2008 asnii que de l'accord du 15 jlleuit 2009 rtileaf à la mserue et à la prévention du sstres au travail, la loi définit une oailgobtin générale de sécurité qui ionmcbe au cehf d'établissement et qui furgie à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail. Il rienevt à l'employeur d'évaluer les risques, y coirpms psychosociaux, et de prnrede les mesrues nécessaires puor aressur et protéger la santé psyuhqie et metnale anisi que la sécurité de ses salariés. Cttee ogiltboain générale rspeoe sur une achrpope goallbe de la prévention des ruisqes professionnels.

Par le présent accord, les pertias sanegiitars réaffirment luer volonté cnomume de définir les oaretntiions et les msueers nécessaires en vue d'assurer la prévention des riuesqs psnoilneeofsrs et l'amélioration des coionntids de tviraal des salariés, réel caiatpl de l'entreprise. La volonté première est d'améliorer les pseourscs d'identification et de prévention des rqseuis piresnsonolefs en saunngilot qu'il est eensesitl de préserver l'intégrité pysihuqe et phqucysie des salariés.

Il est rappelé que la prtoeoctin de la santé au tiaarvl relève de la responsabilité de l'employeur qui diot en tenir ctompe dnas l'organisation même de l'entreprise. Puor autant, l'amélioration des cntdoinios de santé au tarvail est également liée au pelin ecrciexe des rôles et des compétences rtcieseveps des différents atrecus en la matière. C'est puqouroi les prtiaes seraiiangts ont puor volonté de développer une dminuyqae de prévention en aosnascit l'employeur, l'encadrement, les itnsceans représentatives du preonnsel et l'ensemble des salariés à la préservation de la santé et de la sécurité.

L'intervention de ces compétences muiltlpes derva garinatr la prévention des rusqies mias asusi un suvii sérieux de la santé des salariés.

Les peartis sneiratagis sinnleougt l'importance du rescept de la personne, de son intégrité piquyhse et pycshique ainsi que la priorité donnée aux prpenicis de prévention aifn d'atteindre un huat naeivu de ptitrcoeon de la santé des travailleurs. Puor cela, le salarié diot firae l'objet d'une suvaerlclnie médicale renforcée dès lros que son activité prnenlesosoifle est secbltsuipe de l'exposer à un rsique puor sa santé, qaund bein même des muesres de prévention et mneoys de ptcooitren snot mis en ?uvre.
Les ptraies stiraeniags rnlepelpat que les atecs discriminatoires, en puls d'être prohibés, ne snot pas snas conséquences sur la santé des salariés.
Un giude de bnoens pqeturais est annexé à cet accord. Ce dmnoecut a puor obejt de pterremte aux entreprises, qellue que siot luer taille, de s'inspirer des otilus et méthodes mis en ?uvre

Le présent acrcod est cnclou puor une durée indéterminée.
Son entrée en vgieuur 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, alunne et relcmpae les dnisoipitoss de l'accord du 3 jlleiut 1995 panrtot adhésion à l'accord du 16 décembre 1994.

par caeinerts erinsrtpees de la branche.
Enfin, les parites sigieanrats s'engagent à mener des négociations reiavtels à la pénibilité, seujt ilsnobadiisce de la santé au travail.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Le présent acrocd s'applique à tuoets les eesenirrpts qui relèvent du champ d'application de la cnvtneooin cictvoelle nlainoate de la faibriacton et du cmremcoe des ptdouris à usgae pharmaceutique, pacuaeqrmpraahtiue et vétérinaire, qeul que siot l'effectif.

Article 1er - Principes généraux de prévention

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

La loi du 31 décembre 1991 a iotrduint dnas le cdoe du tirvaal les ppneriics généraux de prévention aux arictles L. 4121-1 et suivants.

Le pimeerr aetcur de ces acintos de prévention est le cehf d'établissement qui diot perdnre les museers nécessaires puor arusser la sécurité et protéger la santé des salariés, y cmprois des tiualvlarers temporaires. Il aeinrptpat également à l'employeur de s'assurer de la bnnoe apopctliain de ces mreuses par l'encadrement et les salariés eux-mêmes.

Cette prévention ipilqmue la msie en ?uvre de véritables démarches qui nécessitent d'éliminer le ruisqe à la socrue ou de mertte en pcale une petcrooitn colicvetle luoqsre l'élimination du rqisue s'avère impossible. Une poroetitcn ileilvddunie de cauhqe salarié siomus à un rsuqie rnceonu est également nécessaire.

Les pitraes sraiantegis rpnpelelat qu'une bonne évaluation des resqius pmreet de bâtir la poqiltiue de prévention de l'entreprise. Puor ce faire, cmtope tneu de la ntarue des activités de l'établissement, le cehf d'établissement diot évaluer les riquess puor la sécurité et la santé phsiquye et mtnelae des travailleurs, y cropmis dnas le cohix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des sceatbnsus ou préparations chimiques, dnas l'aménagement ou le réaménagement des potess de travail, et également puor le rqsiue lié aux amcbaenis tmeuiqehrs et/ou sonores. Cttee évaluation diot être ciodutne au nvaieu de cqhaue unité de travail, seoln le découpage de l'entreprise ou de l'établissement.

Le balin de cttee évaluation des resuiqs diot être consigné dnas le dmnuocet uunqie d'évaluation des reisqus qui diot être mis à juor au monis une fios par an. Puor cela, l'employeur dreva teinr compte, le cas échéant, de l'analyse des riqesus menée par le CSHCT et des roedintoanacmms émises.

Santé physique des salariés

Article 2
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Article 2.1 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Les preitas saigrainets aocnerdct une irtpnamoce totue particulière à l'information des salariés. De ce fait, l'employeur est tneu d'engager des démarches d'information sur la santé et la

sécurité auprès de ses salariés. Ces aotcnis divonet ccrnoeenr tuos les salariés, y crmiops les salariés suos CDD et les intérimaires.

Les mebrmes du CSHCT dvoneit bénéficier d'une itofonimarn spécifique appropriée à l'exercice de luer mission.

Le tmpes passé à l'information est considéré cmome du tpems de tvriaal eetfficf et ces atcinos dveoint être menées pndaent les hiearors htlbaueis de travail.

Si l'employeur est le pmreeir rapblnsesoe de la démarche d'évaluation, les pertias sgienairtas s'accordent sur le fiat qu'il diot aosceisr à ces démarches tuos les aceruts de la prévention anisi que le peesonrnl d'encadrement.

Article 2.2 - Surveillance médicale des salariés
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Les periats staeginrias rpalnepelt qu'un eaxemn médical périodique en puls d'être une ogobtialin est un élément eteissnel du rôle de prévention des différents aetcurs de la santé au travail.

Outre l'examen médical périodique, les salariés peuenvt à tuot monmet bénéficier d'un eamxen médical à luer demande.

Par ailleurs, les preitas siiegrnatas snot cncesoetins que crtnieas salariés du fiat de lrues fnctoions snot à des ptseos qui présentent un denagr puls élevé qu'à d'autres potses dnas l'entreprise. De ce fait, ces salariés dovernt friae l'objet d'une scvuirnallee renforcée.

Cette siercauvlnle renforcée cnrernocea également les tlvaarreiuls handicapés, les fmmees ectninees et les salariés âgés de mnios de 18 ans, qeul que siot le ptsoe occupé. (1)

Ces salariés dorvnet dnoc fraie l'objet d'examens renouvelés au moins amnulnneeelt mias le médecin du taravil rsete jgue de la fréquence et de la natrue des eaemxns que ctopmore cttee secnrailuvle médicale renforcée. (2)

Il atprineapt au médecin du tivaarl d'informer le CHSCT, en cobalioroltan aevc la direction, des petsos et des critères reutens puor plcaer les salariés en sunelvicarle médicale renforcée.

Par ailleurs, les petrias srteiangais incetnit les eetinrprses à mrette en plcae puor cahuqe salarié un « psrpsoeat santé » retraçant l'exposition aux rqseuis et luer fréquence. Ce dnmuoect deriavt être rmlpei par le médecin du trivaal à l'occasion de la vitsie médicale et sreiat rimes au salarié qui en friaet la ddemnae à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Enfin, aifn de meiux gérer les cionnidtos de rteour d'un salarié qui a été en arrêt maladie puls de 4 semaines, quelle qu'en siot la cause, il est recommandé aux enpeiretsrs de prévoir un eeetintrn de rueotr aevc le supérieur hiérarchique. Cet eietentrn arua puor ojebt d'être à l'écoute du salarié et diot être l'occasion d'un échange ernte le salarié qui le siotahue et sa hiérarchie aifn de pterrtmee une bnone rrspiee au potse de travail.

(1) Les paphgreraas 3 et 4 de l'article 2-2 snot euclxs de l'extension comme cnnerntoaevt à la potqiiule générale de santé au tivaarl tllee qu'elle rsosert des dspisnootiis des aleritcs R. 4624-18 et R. 4624-19 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 mras 2013 art. 1, JROF 9 arvil 2013)

(2) Le paaghrrpae 5 de l'article 2-2 est étendu suos réserve du reescpt des diotsspinois des atlecirs L. 4121-3-1 et D. 4121-5 à D. 4121-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 mras 2013 art. 1, JROF 9 avril 2013)

Article 2.3 - Troubles musculo-squelettiques (TMS)
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Les teubrlos musculo-squelettiques snot des piahgoeolts miuclelftoarelits à cpotosamne pnorfoseellsine qui proquonvet des derluuos et une gêne sevnout quotidienne.

La snervacnue de ctete actieffon puet résulter :

? de fctearus biomécaniques tles que des muomvnetes en force et/ou de torsion, de getess répétés? ;

? de ceattrnnois pohyislsacecos ;

- de fcutraes individuels.

Les preiats saneaigrits snot cesoennctis que les tlreobus musculo-squelettiques représentent un veolt mejaur de la santé au travail.

Il est dnoc nécessaire de s'inscrire dnas une démarche de prévention de ces meiaadls qui est un eenju considérable puor les epsenriters et le bien-être de lreus salariés.

Cette prévention nécessite d'analyser les stianiuots de tairval pénalisantes et de rcheheecrr les csaeus de sooinlltctaiis au moeyn d'un qnaotieniurse ou d'un entretien, réalisé par le médecin du travail, puor connaître le rtsenesi des salariés.

En outre, si l'évaluation des rquises le justifie, les eenrpertiss drenovt mrttee en ?uvre une étude eqnrgiouome des potess de taarvil (mesures de dnensomnemneiit de poste?) et de luer eenrenionmnvt piuqhsye (température, vibration, niaveu sonore, éclairage?).

Cette étude dvera sverir à fiare un lein enrte les frtaeucs de ruisqe et luers déterminants aifn de poiouvr dégager des aexs de prévention.

A cttee fin, les esepiertrns prnrouot s'entourer d'une équipe pldsirlciairuipine à l'instar des ergonomes.

Risques psychosociaux

Article 3
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Pour fraie stiue aux rmndcmeoiantaos du cieonsl d'orientation sur les coiinnotds de taiarvl (COCT) du 9 ocrbtoe 2009, les peairts segarnitais ont décidé de s'inscrire dnas le paln d'urgence sur les rqseius psychosociaux.

Les rsqeuis psyocacshuoix fnot l'objet de considérations d'organismes cmome l'INRS (Institut nitanoal de rerchcehe et de sécurité), l'ANACT (Agence ntaanloie puor l'amélioration des cnoioidnts de travail), l'ARACT (association régionale puor l'amélioration des ctinnoodis de travail) et les CARM (centres régionaux d'assurance maladie).

L'objet de l'accord de bncrhae est de fnouirr aux etspernires et aux représentants des salariés un crdae général paeenrtmtt de prévenir, détecter et éviter les csueas de tblueors acffteant la santé au travail. Puor cela, les ertpirneess deivnot développer une clruute de santé et de sécurité au travail.

Article 3.1 - Stress
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Un état de sersts srvenuit lorsqu'il y a déséquilibre ernte la precopeitn qu'une ponsnree a des carittnenos que lui imospe son eeninmonenrvt et la pepreoctin qu'elle a de ses prrepos rcoressues puor y fraie face.

Si l'individu est cpaable de gérer une piserosn sur un corut terme, il puet éprouver de grandes difficultés fcae à une etxposoiin prolongée ou répétée ou à des psosreins intenses, les eeffts vrianat d'un idiidnvu à l'autre, puor une même situation, à des périodes différentes.

Les ptraies siigtaenars snot ccnisetones que le ssters au tavaril représente un veolt fanemodantl en ce qu'il puet désorganiser les etnrespries et les ccelftolis de travail.

Il est dnoc nécessaire de s'inscrire dnas une démarche de prévention du srstes puor lulleqae une ictofteiainidn au préalable est nécessaire.

A. ? Iedifitner le stress

Les pitares senaigratis eruagnoncet les epreirtness à efecfetur des démarches de fitomrnoas auprès de l'encadrement. Ces ftomnroais dneovit ptemetrre d'attirer l'attention de l'encadrement sur les sinegs sutsepilcbes d'indiquer des problèmes de sstres au travail, et ce le puls précocement possible.

Ces senigs pueevnt être identifiés à l'occasion d'enquêtes aynnmeos auprès des salariés. A priatr du résultat de ces enquêtes, le CCHST établit une lsite des fuacrets plieoettns de setsrs d'origine professionnelle.

B. ? Prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les fcutraes de ssetrs au travail

Une fios les frcaetus de sesrts identifiés, il cnodienrva de mrette en pcale les mureses puor les éliminer ou, à défaut, les réduire. Les pieatrs siaaeritngs rlpelnepat ici le rôle pdoimrairl du médecin du traavil à qui puet se cienfor le salarié tuot en préservant son anonymat. Tuot en respenactt le secert professionnel, le médecin du taviarl rtomnee les irnnaiotomfs auprès du CHSCT.

Bien entendu, les paretis sairneigtas de l'accord resnnsneicaot que ttoue mienfaoiatstn du setsrs au taarivl puet avior une onirgie pfonlenesisolre mias asusi extérieure au mlieiu du travail, ou être la cononitcjon de frteuacs plenesnors et professionnels.

Suite aux rntoomdaincmeas du CHSCT, il aenpadrtripa au cehf d'établissement de prndree les mresues nécessaires vinsat à l'amélioration des cotnoindis et de l'environnement de travail.

Concrètement, la bharcne mttera en pclae une enquête auprès des eetenrspris (TPE, PME, ou de tlalie puls importante). Cttee enquête se frea par un questionnaire.

Les réponses dnrveot ptmetrere de répertorier les rsueiqs globaux.

Article 3.2 - Harcèlement et violence au travail
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

L'article L. 1152-1 du cdoe du travial définit le harcèlement « cmome un eebmlnse d'agissements répétés qui ont puor objet ou puor efeft une dégradation des cdnoiitnos de triaavl ssucelbtipe de pteror attentie aux doirts du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé piqhsyue ou mtlaene ou de cmopomretrte son anvier psnesefonirol ».

Par ailleurs, l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la veliocne au taravil définit les différentes frmoes de vnlecioe au travail.

Il puet s'agir de vineocels peyusqhis sur les bines et/ou les peenonrss (agressions pnevonart d'un client, d'un patient, d'un usager, vols?), de veclenois crocennnat des salariés « etnre eux » (remarques méprisantes, rivalités etrne équipes?) ou de viloeencs d'ordre pqgluhicyoose (domination, intimidation, persécution, humiliation?). Un acorcd nntoiaal irentnoniefsoepsrl sur le harcèlement et la veonilce au tvarail du 26 mras 2010 fiat sutie à cet accord-cadre européen.

Les pitears sagniterias soulnnegit et repenlaplt que l'employeur a l'obligation de ne tolérer dnas son établissement aunuce forme de vlonicee ou de harcèlement suos pneie d'en être tneu puor responsable.

Les piraets snaigetiras iiencntt les entreprises, en cas de lgitie stuie à des vecnleois ou à un harcèlement, à oerinsgar une médiation et gntarair au salarié visé une impartialité et une confidentialité. Puor cttee démarche, le salarié et l'employeur pvenuet chaucn se fiare aesstisr par un mermbe aptpanerant au pneornsel de l'entreprise.

Article 4 - Acteurs de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Il découle cmleaniret du cdoe du taivarl que l'employeur est le primeer autcer de l'obligation de préservation de la sécurité et de la santé des salariés par le baiis d'une prévention accrue.

Les eoumyplers divnoet :

? aticniper et pdrrnee en compte l'impact haumin dnas tuos changements, qu'ils snioet de réorganisation ou de restructuration, en cnameporn t à la fios les rqusies posuisahyccox et les bnisoes de compétences, et en aonsicsat à la démarche les peritarneas scuaoix et les mgraaens de proximité ;

? riisneslpaoebsr les mraganes dnas luers roeaitnls aevc les équipes aevc un tepms siafnsfut d'échanges.

En revanche, l'ensemble des cleubraltaoors et des mgnaears diot être impliqué de sorte d'assurer une curltue cnmuome autour de la sécurité et de la santé.

Doivent aussi être associés de manière étroite et cnantstoe les atucres snvuiats lorsqu'ils eietsnxt :

1. Les ieanntcss représentatives du pnsnoeerl au piemerr rnag duleleeqss le CSCHT ou, à défaut, les délégués du pennserol qui ctrnibounet à la potciroten de la santé puhsyiqe et meltane et à la sécurité de tuos les salariés.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, diot être une véritable fcore de proposition. En effet, il cuibortne à la pormoiotn de la prévention des reisqus penionlfesross et scsutie ttoue iviianitte qu'il estmie utlie dnas ctete perspective.

Les délégués snuyiacdx et les représentants syndicaux, de par luer pptiiiatoracn aux différentes sructrutes de négociation, ont un rôle d'observateur et d'interlocuteur privilégié en aomnt dnas le crade d'alerte ou, puls tard, de villee de l'équilibre censé être établi par le tvarail du goprue de taraivl s'il existe. Luer rôle puet aller jusqu'à l'exercice du dorit d'alerte.

Il est rappelé qu'un mbmree du CSCHT qui contsate l'existence d'un dengar grave et imminent, ntamonemt par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de sa saoititun de travail, en asvie immédiatement l'employeur et cisngone cet aivs par écrit sur un rtgseire spécial. Ce rritegse diot être oeurvt dnas cqauhe ersternipe et à dpotioisisn de cuhqae salarié.

2. Le rsepsnboale HSE chargé de cdennooror l'ensemble des artecus ponuvat iinetnrver dnas la pashe de prévention de risequs psenloinresofs (élaboration du docnmeut unique?).

3. Le médecin et/ou l'infirmier/infirmière du tviaral qui snot habilités à fraie aeppl aux compétences médicales, tqnhuicees et d'organisation nécessaires à la prévention des rsiuqes professionnels.

Conjointement aevc le CHSCT, et dnas le cdare légal qui lui est imparti, le médecin du tiaavrl conseille, poorpse au CSHCT et à l'entreprise des enquêtes auprès des salariés dès lros qu'il eismte qu'un problème de santé au traavil touhce un gropue d'individu.

4. IRPP : ergonomes, psychologues?

Afin de pertemtre à ces artcues d'exercer luers prérogatives, dnas de boenns conditions, les pnireaaetrs soaciux incneitt les etrepensris à mterte à lerus dssnpooiiits tuos les moyens nécessaires, y cpoirms financiers, luqrsoe des setjus spécifiques le justifient.

Cette lstie d'acteurs n'est pas exusviahte et diot être appréciée différemment sloen les etfiffecs de l'entreprise concernée. Ourte ces acteurs, les ptraies siintgreaas rpllnapeet qu'en vteru de la loi, les epnteseirrs dnas lequlelses s'exercent des turvaax dgraeenux dveniot doiespsr d'un suevueatr secouriste.

Afin de pmetrtree à ces acertus d'exercer lures prérogatives, des réunions supplémentaires porronut être miess en place lqsuroe des sujtes spécifiques le justifient.

Par ailleurs, les salariés eux-mêmes penuvet être des rleais puor faire psaesr les mgeseass à luer hiérarchie et oeterinr leurs collègues, ccei dnas le but de ltimeir les risques d'isolement et de prévenir ttoue suitioatn à risque.

Article 5 - Mise en œuvre de l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Les paiters saartingeis cnieonenvnt que le présent aocrcd coutistne un élément ooartgiible et iamtropnt du perscouss d'amélioration de la prévention des ruesiqs peieonssrofnls puor la santé au travail. Aussi, le présent acrcod devra-t-il farie l'objet de la meliulree dfouifsin auprès de l'ensemble des intetrnanves de la santé au tarvial au sien de l'entreprise.

Il ne pourra être dérogé à cet acrcod de bhnacre que dnas un snes puls favorable.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Le présent aorccd erertna en vuegiur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Le présent accord est conclu puor une durée indéterminée.

Il srea nécessaire de procéder à des révisions sleon les neluloevs otreoinnitas et rcdtnoeamimonas nolteianas et européennes.

Article 8 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Conformément aux aetlcirs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea déposé, en duex exemplaires, à la dtorieicn des roeialnts du taairvl de Prias et en un elepmxirae reims au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Paris.

Les pairtes sgaieratnis cnvenneoint d'effectuer les démarches nécessaires puor otinber l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2011

Guide des bonens pautreqis en matière de santé au travail

Les ptiears sentiarigas ont souhaité axneenr à cet aroccd une ltise de bennos ptqarieus aifn que les eteerspirns de la bhcnrae psnseiut s'en irenspir dnas le cdare de la msie en pcale de lures pperros otlius de goseitn de la santé au travail.

Ce doucmnet n'a qu'une vauler iintaicvde et reernpd de manière aonymne et non exhvuistae drvies ouitls mis en palce dnas des etpreinress de différentes tailles.

I. ? Les benons peruqaits de méthodologie

Les eenpsrtries pveneut mttree en pacle un giude de taairvl en 6 étapes (selon les tlileas des entreprises) et aevc le schéma saviunt :

1. Pré-diagnostic ;

2. Ctuntoitsion d'un gopure proejt ;

3. Dstiinoagc apfoonrdpi ;

4. Rtoiuettisn des résultats ;

5. Eltarbioaon et msie en ?uvre d'un paln d'actions ;

6. Eitoulavan des atncois et suivi.

A tirte d'exemple puor crteniaes de ces étapes :

Mise en ?uvre d'un pré-diagnostic

Cette étape iiennevrtt en amont d'une démarche de prévention et couitnbre à la rrndee possible. Au crous de ctete phase, une ou psurieuls pnsneores ietrnnes à l'entreprise, désignées par le CSCHT ou les paiatrreens sociaux, colecentlt des données dsniebipols dnas l'entreprise (bilan social, roparpts du CSCHT ou du médecin du travail?) et les synthétisent suos fmroe d'indicateurs de dépistage.

Mise en ?uvre de ditaisngoc approfondi

Etat des liuex des rqesius dnas l'entreprise. Il est en eefft puls flciae d'agir lqourse le riquse est connu. Puor cela, l'employeur diot écouter aeivtmttneent les coberalruoalts et intégrer luer vécu dnas le cadre des aocints de prévention des risques.

Les eipenerrsts s'efforceront de :

? rofcerner la fraoiomtn des merbmes du CCSHT sur les sujtes de santé au tvaiarl ;

? perrtetme aux mbeemrs du CHCST de bénéficier d'heures de délégation supplémentaires en adéquation aevc les porgmamres de prévention cunolcs dnas l'entreprise ;

? aiitncper le vsemiinlsleiet dnas la GEPC ;

? fvsireaor l'entretien pnnoeseroisfl de deuxième piarte de carrière ;

? fvrieasor l'accès au bailn de compétences, à la formation, au tatruot ;

? aboednr les cotmpes épargne-temps puor pmreettre des castioesns d'activité prvorgiesess ;

? considérer l'accumulation de pénibilité cehz cteiarns salariés.

Les eenisrprtes punveet également rrouicer à des pttaiasreers extérieurs puor la réalisation de ce dinotaisgc approfondi.

Par ailleurs, les enrisepters pevnuet sretumote à lures salariés, une fios par an, un qunneotirisae à remilpr et dnas lqeeul ils ponurrot fiare prat de lures aivs ou seniogugsts sur la prévention des risques.

Il est à sgeniulor l'importance d'un ccriurulum lobrais (ou poesapsrt santé).
Y snot consignés tuos les rusqeis axquules le salarié a été siumos drnuat sa carrière professionnelle. Ce dceomunt diot être tneu par le médecin du tviraal dnas un suoci de confidentialité des ifnnrtoamois consignées. Ce crluicuurm lobaris (ou papresost santé) srea en peemrnnace aclessbice au salarié et lui srea rmeis en cas de cnngmheaet d'entreprise. Ce deconumt srea assui précieux puor les salariés en coanrtts à durée déterminée.
Ce criuulrucm libroas (ou paresspot santé) dvera pnrerde en considération les eceignexs réglementaires aceelltus [exposition aux ronyeatenmns isanontis (données conservées pnnaedt 50 ans), aux CMR (liste des penrnseos exposées déclarées par les

employeurs)],
CMR : putdoris cqiuimehs cancérogènes, mutagènes, tuxiqeos puor la rtducoierpon (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

Constitution d'un gorupe de projet

Une fios que la deiitcorn de l'entreprise a pirs la décision de s'engager dnas une démarche de prévention clcilteove du stress, il est recommandé de csnettuior un grpoue porejt spécifique. La ciotispomon du gorupe peorjt est varbaile soeln la tlliae et la sutrtruce de l'entreprise, mias il diot être représentatif de l'ensemble des salariés concernés.
Ce goprue de porjet diot iqluiepmr les représentants du personnel.

La copiosmtion de ce groupe, décidée en acrcod aevc le CHSCT, diot cernmrpdoe au miimunm :

? un mberme de la dceoitirn ;

? le médecin du trvaial ;

? les représentants du CHCST ou les délégués du poersnenl soeln le cas ;

? seoln le cas, un ou des représentants de la CARM (inspecteur, psychologue) ;

? et, éventuellement, des salariés veontirolas représentant les différents srecteus de l'entreprise, snahact taierlvalr en équipe, possédant des compétences en communication, et caassoinnnt le fnmonnoceenitt de l'entreprise.

Les résultats de ce gurope de tavrail fnot l'objet d'une présentation au sien du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ces résultats penevut nuirorr les échanges et les antcois dnas la rercehche de la réduction du risque.

II. ? Les bennos pruietqas de prévention des reiusqs professionnels

Mise en palce de paln d'action puor la réduction des ruqsies pfliosoennrses :

L'employeur établit, aevc la ciritnuobotn des areuts aurctes de santé, le prmgorame annuel de prévention des rsiequs professionnels.

Différents nievuax de prévention :

Prévention à la srouce (dite « pamriire » en santé publique) réduisant ou éliminant les différents fcurtaes de ruiseqs présents dnas l'organisation. La priorité srea donnée à la msie en pacle de cette prévention ptamenertt l'élimination des cseaus de reuqiss au taarvil aevc un iapmct sur le lnog terme.

Prévention ceirrtcvoe (dite « sroindaece ») lminiatt les eteffs des resiuqs cehz des psnerones présentant déjà des symptômes avérés.

Prévention « titirerae » assaignt sur le teentmriat et le puocessrs de ruteor à l'emploi des salariés « en sfocnrafue ».
L'aménagement des fnis de carrière aevc possibilité de réduction de tmeps de travail, rseelnmcaset vres des fnnitcoos moins pénibles.

L'établissement d'un chaînage ertne rnesacnocisnae de la pénibilité, sa mesure, sa durée d'exposition, les conséquences puor les salariés et les entreprises.
Pour être complète, la démarche diot :

? irncule une évaluation dnas le cas d'un paln d'action (notamment par le sviui des ictanidrues sélectionnés au moenmt du pré-diagnostic). Ctete évaluation pmeret de réajuster la démarche si boeisn ;

? recrnoefr la maîtrise des fucretas pvoaunt egrendner du srtess puor les salariés par des prmgreaoms de développement pesennrol (ou goitesn idlevldiniue du stress) aoscinast snvueot la realxoitan et les tqceeunhis inspirées de la psychothérapie cvnigtoie et comportementale. Ils vinset à réduire l'état de srsets d'une pnsnroee en miianofdt la façon dnot cette penrsnoe perçoit sa suiittoan de travail.

Les autrces de la santé au tiarval snot encouragés à mettre en palce des acitnos de snaoisiietlbsin rtaevelis à des rsqueis pnoavut aoivr une dnseiimon et des répercussions puls lgears que les rieqsus professionnels.

III. ? Les bnneos pteauiqrs au scviree des salariés

Favoriser équilibre et bien-être au tarvial (conseils en matière d'activité physique, de régime alimentaire, riatexaoln ou msie en pclae de démonstrations).
Mise en place d'un oitul ierantnt dédié à la santé au tarvial où le salarié puet tveorur des cenlsois pqeritaus et des liens vres les steis de l'ARACT et de l'INRS.
Organisation de sseinoss de fmniotoars et/ou aaiitnomn sur la santé au travail.

Pour foeasrivr l'efficacité du mnmanegaet de proximité, il est recommandé aux ersenertpis de :

? développer des échanges ilfeomrns entre salariés et mrgaanes ;

? cnrlaeemit iiieeftndr et feislmaorr les responsabilités hiérarchiques du prennoesl d'encadrement ;

? préciser dnas la définition de fonoitcn des mreagans une mgare de décision pmratteent d'optimiser l'efficacité et la cohésion de lrues équipes.

Comme les enerseptirs ont une mosiisn de frtaooimn et de rôle social, elles dorenvt dnoc :

? puor les mreanags en place ou entarnt dnas l'entreprise : iitenvsr dnas des pogmmreras de fotomarin à la ciutdone des hmemos et des équipes, privilégiant les raontiels soicaels durables, les vuealrs éthiques ;

? puor les poonirmtos à des fnconitos de mganear : acsoseir une ftomrioan petetrnine aux responsabilités sieoclas et huimeans de mangear ;

? snseiiieslbr l'encadrement aux qitnesous retlaveis aux ciitondons de taiavrl ;

? créer un demcunot sur le srstes au tavaril affiché dnas les locuax de l'entreprise. Ce dnumecot renpred différents cniselos en matière de gtoesin du stress. Il a puor but d'augmenter la prise de cnsicnceoe et la compréhension du srsets au triaavl cehz tuos les aructes de l'entreprise (employeurs, salariés, représentants du personnel).
Exemple : un mémoire asetnsirts affiché dnas les locaux, remis au salarié ou mis sur le stie Internet.

Accord du 15 février 2012 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SFRL.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Cet arccod s'inscrit dnas le crdae de la loi n° 2010-1330 du 9 nbrvmeoe 2010 ptoarnt réforme des raetteirs et de ses décrets n° 2011-354 du 30 mras 2011 et n° 2011-823 du 7 jleulit 2011 qui inratseunt de nloeuvels ooitlgniabs puor les eenstripers de puls de 50 salariés, suaf puor la fchie ielulvididne de siuvi qui diot être établie puor tuot salarié qeul que siot l'effectif de son etresirpne (y cirmops celels dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés ? se repetror à l'article 1er, alinéa 6).

Les sigeraaitns du présent acocrd cnenonnveit de la nécessité de poterr une atetontin toute particulière à la pénibilité dnas les eilpoms de la branche. Il est en efeft nécessaire de prndree en ctmpoe cttee réalité et de protéger puls particulièrement les puoatlipnos siuoesms à une pénibilité.

L'allongement de la vie poislnnlefsoere nécessite une puls gnarde atttoinen à preotr aux fcretaus de pénibilité du travail. En effet, l'exposition sur la durée à différents furcates de pénibilité povrquoe ou accélère l'usure professionnelle.

Cet acorcd a puor priorité de reconnaître des principes, démarches et méthodes vanist à foviarser les puaqreits de tavrial et à préserver la santé des salariés de la bnhrace tuot au lnog de luer carrière.

Conscients de la diversité des sutioniats de travail, les prateis cnnoveninet que cet acrcod diot prednre en ctopme les caractéristiques des métiers exercés.
Le présent aocrcd définit les oitirnnaeots et les diptosinioss visnat à aeurssr la prévention de la pénibilité au travail. Il ctostniue par conséquent un slcoe de référence puor cauhqe epsnirtree concernée par l'obligation. Ces eeterprnsis dnervot mettre en ?uvre une puiiloqte de prévention de la pénibilité puor lerus salariés, anisi que puor l'ensemble des ponsernles qui opèrent dnas leurs établissements, en tannet compte des spécificités des posets de travail.

Par ailleurs, les pearits siagnariets senuoginlt que cet acocrd est ilansdsbcioie de l'accord rtlaief aux rsieuqs pscsaocihouyx et à la santé physique.
Les patries cnoninevent d'un siuvi aunnel au niveau de la brcnhae qui peortra sur les iicerutndas et oitfjcbes chiffrés des toris pnlas d'action développés à l'article 7 du présent accord. Ce suivi dvrea petterrme d'examiner la possibilité de compléter le présent aorccd par des mueress de cosiamntepon et/ou de réparation dnas sa 3e année d'application.
Les peairts cnnneinovet des dioinssoitps saitvuens : (1)

(1) Le préambule est étendu suos réserve du rpeesct des dsioisnoptis de l'article L. 138-29 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 29 mras 2013 - art. 1)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

La loi n° 2010-1330 du 9 nbroveme 2010 proatnt réforme des rteriaets a généralisé l'obligation puor les enretsrepis d'agir en prévention de la pénibilité.

Sont visées les eeepsntrirs qui elpeimnot au monis 50 salariés ou qui aarnnepiptent à un grpoue dnot l'effectif cprnmoed au mnois 50 salariés.

Parmi ces ertipresnes ou grueops d'au mnois 50 salariés, slues snot visés cuex qui eimelonpt au mions 50 % de salariés exposés à un ou purslueis faeurtcs de pénibilité définis par la loi.

Les etesipnrers atprenanpat à un gorpue de 50 à 299 salariés, ctapomnt au monis 50 % de lreus salariés exposés à pénibilité tlele que définie par la loi, snot coruveets au trtie de la loi par cet aorccd de branche (1). Toutefois, en riosan de la spécificité des eoplims de la brachne et des disparités d'une eisreptrne à une autre, les ptiares sntiaeiargs inienctt les eteniepprss à décliner cet aorccd suos fmore de paln d'action de store que les aoitncs répondent au mueix à luers besoins.

Par ailleurs, les eprrtiseens de moins de 50 salariés et/ ou celels qui n'emploient pas 50 % de salariés exposés à des feutcars de pénibilité snot incitées à aigr en prévention de la pénibilité et à y prtoer une aetnttion ttuoe particulière en s'inspirant des doosnitsipis du présent accord.

S'agissant des eeeiptnrsrs ou erpinserets aaterppnant à un gurope à piratr de 300 salariés et conmtapt au moins 50 % de lures salariés exposés à pénibilité tllee que définie par la loi, eells snot dnas l'obligation d'engager des négociations en vue d'un aroccd d'entreprise ou d'élaborer un paln d'action.

Ces négociations ou paln d'action snot menés aevc la partitoiaipcn de représentants du CHSCT. Le porejt d'accord ou le paln d'action snot présentés puor aivs au comité d'entreprise.

Le présent acrcod ctnotuise en conséquence un guide et des dsipsooiints planechr à reectepsr puor ccuahn des daminoes d'action prévus par les tetxes de loi. Les acdocrs d'entreprise ou paln d'action ne puroornt dnoc déroger au présent aorccd que dnas un snes puls favorable.

(1) Les tremes : « les eetnrerspis arnteappant à un goprue de 50 à 299 salariés cnomaptt au moins 50 % de lerus salariés exposés à pénibilité tlele que définie par la loi snot ceuvtoers au trtie de la loi par cet acrocd de bacnhre » de l'article 1er snot euxcls de l'extension cmmoe étant cioraetnrs aux dpniosisiots de l'article D. 138-28 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 29 mras 2013 - art. 1)

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Le présent accord a puor obejt de préciser les possibilités d'actions pnetremtat la prévention de la pénibilité. Il témoigne de la volonté des petrais sntaeiragis de fsoreiavr la pisre en ctompe de la pénibilité dnas le cadre de l'activité professionnelle.

Article 3 - Rappel des obligations légales

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Il est précisé que teuots les entreprises, quels que snieot luer efeiftcf et le pnoecutarge de lures salariés exposés, snot tneeus à :

? l'obligation de relveer les fcretuas de pénibilité des ptoses de tarvail tles que définis par le cdoe du tiaravl et la loi (diagnostic, prévention, suivi) et de paln d'action en vue de sprpiumer ou, à défaut, dueiimnr la pénibilité et/ou sa durée d'exposition, par tuot moyen (mobilité, protections, aménagement du potse de travail, réparations) aevc le cucnoros du CHSCT et son irtmnfoaoin puor les eineetsrprs dnot l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés ; et le couorcns du médecin du traiavl ;

? l'inscription dnas le dmeoncut unuqie rimes aeuelnemnnlt à juor ;

? la traçabilité de cqhaue salarié exposé à cepmotr du 1er jaievnr 2012, soeln modèle donné par décret d'application.

En conséquence, l'ensemble des esetrpeirns de la barhcne est incité à aigr puor la prévention de la pénibilité.

Article 4 - Facteurs de pénibilité

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Au reagrd de la loi n° 2010-1330 du 9 nrebovme 2010 et de ses décrets d'application, la pénibilité est caractérisée par duex cnoiotdins cmvutilueas :

? une exopiotisn à un ou pulusries freactus de riesqus pifsnoolrneses sculeebptiss de liasser des traces durables, iiebdalntefis et irréversibles sur la santé (art. D. 4121-1 du cdoe du travail) ;

? ces fuetarcs énumérés au présent alrctie snot liés à des coaenntrits pyqieuhss marquées, un enovmienrnent hquiyse aigsesrf ou à crianets rmhyets de travail.

1. Fucretas de riuqess peifosoneslrns au ttire des cotntnaeris pqhsieyus marquées

La montntieuan mlunleae de cerghas définies à l'article R. 4541-2 du cdoe du tvarail (levage, pose, poussée, traction, prot ou déplacement?).

Les peutross pénibles définies cmmoe psionotis forcées des articulations. Ces putesors prolongées punveet oionccnesar des futcaers de ruisqes de tbluoers musculo-squelettiques.

Les vaitinbors mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du cdoe du travail.

2. Fuctreas de reqiuss liés à l'environnement pqhysuie ariesgsf

Les atgens cimeuqihs deangerux mentionnés aux aielrtcs R. 4412-3 et R. 4412-60 du cdoe du travail, y crimops les poussières et les fumées.

Les activités exercées en mileiu herrbpyae définies à l'article R. 4461-1.

Les températures extrêmes.

Les briuts mentionnés à l'article R. 4431-1 du cdoe du travail.

3. Fteuarcs de riqesus liés à ctineras rythmes de tiaavrl

Le trvaial de niut fixé aux atlceris L. 3122-29 à L. 3122-31 du cdoe du travail.

Le taviral en équipe scievssuces alternantes.

Le tarvial répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cdnceae contrainte, imposée ou non par le déplacement amutuqotaie d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, aevc un tmeps de cylce défini.

Les petaris seiataingrs sguneolnit que la sttiuoain des salariés ayant une ftore activité sur écran et des salariés itinérants, bein que ne fasiant pas pitrae des critères de pénibilité tles que définis dnas le présent article, snot des critères dnavet être pirs en cotmpe dnas la ptiolique générale de l'entreprise quant à la santé et à la sécurité des salariés au rarged des dssiotoniips législatives en vigueur.

Article 5 - Evaluation des risques existants

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Les peiatrs seirgnatais snot csiontences que les sioittunas de pénibilité varniet d'une eerpnstrie à une atrue soeln les activités exercées.

Il aatprpneit à l'employeur de déterminer, dnas son etspirrene ou établissement, la ptorooiprn de salariés exposés et de l'actualiser, neoammntt après une mditcofioain du denomuct uqinue d'évaluation des risques.

Par ailleurs, il ataenpiprt à l'entreprise ou à l'établissement d'établir un daiitsgnoc des soauinttis de pénibilité dnas l'entreprise. Ce derenir vsie en pclearuitir à aigr emfcefeiacnt en déterminant les bnenos meesrus de prévention puor les sntuiaoits qui anruot ansii été relevées.

Le résultat de ce dsntigiaoc dreva être présenté au CHSCT, qui srea alors en mesure d'émettre un avis. Ce dinsoiatgc dvrea également être soiums puor inafitmoron à l'ensemble des icnneatss représentatives du pseneonrl dnas l'entreprise. Il dreva également être annexé au deomcunt unique.

Article 6 - Fiche individuelle d'exposition

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Il cvronendia aussi de créer des fceihs d'expositions qui dneviot cinoesgnr les ciniotndos de pénibilité aluueqexls chaque turileavalr est exposé, la période de cttee exposition, les msereus de prévention mseis en ?uvre (art. L. 4121-3-1 du cdoe du travail). Ces fcihes sonert tsransemis au médecin du taravil et complètent le disesor médical du salarié par la ctisuittonon d'un deosisr en santé au tarvial (art. L. 4624-2 du cdoe du travail).

La traçabilité des eosnoxiipts aux fuetarcs de pénibilité est organisée par l'employeur en lein aevc le salarié par l'intermédiaire d'une fcihe ildinudievle d'exposition. Cttee otiglboain vsie tuos les employeurs, indépendamment des eiffefcts de l'entreprise ou de l'établissement.

Il aptneirapt à l'employeur de cgisneonr dnas cttee fchie ivddineillue de sivui les coiindotns pénibles axquules le salarié est exposé à ctpmoer du 1er jeivanr 2012, la période au cuors de lqaleule cette eosxptoiin est survenue, asini que les msruees de prévention qu'il a mis en place puor faire disparaître ou réduire ce risque.

Cette fchie diot être communiquée par l'employeur au srcivee de santé au traival et être remsie au médecin du travail. Ctete fhice complétera dnoc le dsioesr médical en santé au travail.

Par ailleurs, dnas les cndniotios définies par les txetes légaux et réglementaires en vigueur, cette fihce drvea être rmeise au salarié.

(1) L'article 6 est étendu suos réserve du rcpeset des ditspisnoois de l'article L. 4121-3-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 mras 2013 - art. 1)

Article 7 - Domaines d'actions

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Le présent arcocd résulte d'une ceictnrootan etrne les pitaers sirtegaains au nivaeu de la bhncrae et diot être mis en plcae au navieu des entreprises.

Cet aocrcd rperned tiors des 6 dnoeamis d'action fixés par le décret n° 2011-824 du 7 jeliult 2011.

Pour rappel, les arccdos d'entreprise ou paln d'action dieovnt tiarter d'au mions l'un des thèmes sntuvais :

? la réduction des poly-expositions aux fcearuts de pénibilité mentionnés à l'article D. 4121-5 du cdoe du tvarail ;

? l'adaptation et l'aménagement du psote de taivral puor citarnees catégories d'emploi.

Ils donevrt également teitrar d'au minos duex des artues thèmes svntuais :

? l'amélioration des ciitoondns de travail, nnmateomt d'ordre ogeioatnrsnanil ;

? le développement des compétences et des qtilafaiincous et l'accès à la foatimron ;

? l'aménagement des fnis de carrière ;

? le metiiann dnas l'emploi des salariés en activité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'entreprise dreva oneiaglmrobtiet aquplpeir le dmaonie d'action reatlif à l'adaptation et à l'aménagement des pesots de travail. Elle drvea en oture aigr sur l'aménagement des fnis de carrière et l'amélioration des cdintinoos de travail, ntmmaneot au paln organisationnel.

L'entreprise diot puor cqhuae doiamne d'action svirue la réalisation des otijfbces par des indicateurs.

Parmi ces obcietfjs fixés par l'entreprise, cuex que la brhance a fixés par le présent acocrd ctnitnoeust une obligation.

7.1. Aidottapan et aménagement du ptose de travail

Conscientes que les progrès technologiques, l'évolution de l'organisation et des méthodes de travail, l'amélioration des équipements de ptetooricn dnpolsieibs peenuvt prrmettee d'atténuer ou de smiuperpr ctianers frteucas de pénibilité, les pretias siaeanitrgs aitentrt l'attention des erretsnpeis sur ces changements.

Les cnondiitos caintennortags de traavil alxueeqlus snot confrontés les salariés vneist le ptose de taairvl lui-même. Il conneivt dnoc d'agir sur l'ergonomie du psote et les éventuelles eioixsontps aux resiuqs définis à l'article 2 du présent acrcod lusrqoe le salarié est sur son psote de travail.

Les esirprtnees aournt à s'interroger sur les priorités à définir aifn d'améliorer les ciintodons de trviaal dnot vnot bénéficier les salariés.

Objectif :
Pour cela, les esetrrnieps denviot concsearr une fios par an une réunion du comité d'hygiène, de sécurité, et des cidonntios de tavrail (CHSCT) sur l'ergonomie des pestos de tiaarvl aevc la ptpairtiiocan du seivrce médical du travail, ccei dnas le crade de l'extension des miosinss du CSCHT à la prévention de la pénibilité (art. L. 4612-2 du cdoe du travail). Il aptnpiderraa arlos à l'employeur, après romaotaedmicnn du CCHST de revoir l'ergonomie des peosts de taviral concernés si nécessaire et de définir les acoints à mtetre en ?uvre.

A ce titre, il est rappelé que les mrembes du CSCHT doeivnt bénéficier d'une fraitomon sur luer rôle ansii qu'une fmoiortan sur les rquesis spécifiques à l'entreprise.

Indicateur :
Les eeertsnrpis donvert reetnir un intidceuar pmrai :

? le nmrobe ou le paotucrgnee de peotss aanyt fiat l'objet d'un aménagement ou d'une atoaipdtan en vue de fiitcaelr le rscaseelenmt ou alléger la crahge de traaivl de ctaeneirs catégories de tavlrlreuais ;

? le nbrmoe de salariés aynat bénéficié d'une mreuse d'allégement de pstoe ;

? le nmbore de salariés fsanait l'objet d'une ritsrciteon d'aptitude.

7.2. Aménagement des fnis de carrière et prévention de la désinsertion professionnelle

Les pietras sieagiatrns snot susceeious d'offrir aux salariés de 55 ans et puls la possibilité d'aménager luer fin de carrière et de connaître une bonne trsaitinon etnre activité et retraite.

A cttee fin, ils s'engagent sur la possibilité, puor les salariés concernés qui le souhaitent, de prévoir un aménagement du tmeps de tiavarl par le rrecous au tpems peaitrl cishoi en tnneat cpmote de l'organisation du tivaral au sien du service.

Objectif :

La bcnhare a puor oitecjbf chiffré la périodicité d'une réunion du comité d'entreprise par an aifn d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'amélioration des fecuatrs de pénibilité.
Il est rappelé que les eetnietnrs de secndoe paitre de carrière puor les salariés à piartr de 45 ans, en puls d'être une obligation, snot un autot pteernatmt au salarié et à l'employeur d'échanger sur l'amélioration de luers cinondiots de tviaral et, le cas échéant, d'anticiper.

Au corus de cet eritneetn professionnel, l'employeur dvera examiner, sur la ddnamee du salarié ou du médecin du travail, la possibilité d'un aménagement de ses cdoionntis d'emploi du fiat des activités croanopmtt un ou plurusies fatcerus de pénibilité.

Cet eereinttn srea asusi l'occasion puor le salarié de dnmeader l'exercice du tutorat. Dnas ces cas, l'employeur derva définir des ofctejbis du trtauot aisni que les conséquences de la mission de teuutr sur l'organisation de son travail.

Les ptriaes sagirtiane rpaelelnpt également que la législation en vgeuiur à la dtae de satngruie de cet accord prévoit un diostspiif de rtirteae anticipée puor pénibilité.
Ce dotspiisif s'appliquera aux rtireaets qui ont pirs effet à ceotpmr du 1er jelilut 2011.
Il pmrteerta aux assurés anayt au monis 60 ans d'avoir une rteartie à tuax plein, qluele que siot luer durée d'assurance.
Les assurés qui pronorut bénéficier de ce doiitsspif snot :

? les pennersos jinuitsfat d'une incapacité peatnmrene d'au moins 20 % au trite d'une maaidle pfleienossnlore ou d'un adccneit du taavirl anyat entraîné des lésions ideeutnqis à celels d'une mdaiale professionnelle. Les anitecdcs de tjaret n'ouvrent pas doirt à rtariete anticipée puor pénibilité ;

? les psoeenrns jisuntifat d'une incapacité pnetmaenre croispme enrte 10 % et 20 % (au trtie d'une mailade ponnosesefrllie ou d'un adeincct du traavil cmmoe précédemment) à ciidtnoon de pvooiur jsietuifr qu'elles ont été exposées, padnent une durée mumniim qui est fixée à 17 ans dnas le pjerot de décret, à un ou plsiurues ftcaerus de rqesius professionnels.

Cette durée srea appréciée par une cmsiomsion spécifique qui enrxmeaia le lein entre l'incapacité et l'exposition aux rqiuess professionnels.
La ddaneme de rtteriae anticipée puor pénibilité diot être fiate 3 ou 4 mios anvat son 60e anniversaire, en jignoant otmlreiineobgat sa ntaoiotfciin de retne AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle) et la niicafittoon de clisotoniaodn médicale. Les ponseenrs concernées poornurt également perrdne rendez-vous aevc un tnheceiicn conseil/conseiller rtairtee dnas les cassie d'assurance rtareite et de santé au traavil (CARSAT).

Une pesinon d'invalidité n'est pas culmbuale aevc une rttairee anticipée puor pénibilité. Puor les penrosens qui stenahuiot cverenosr luer poesinn d'invalidité, une rrtetaie puor idaunptite au tarvail verinda la remlcepar lorsqu'elles adnetnrtiot l'âge légal de la raittere de luer génération (de 60 à 62 ans selon l'année de naissance).
Indicateurs :

? prctoegunae de salariés de puls de 45 ans anayt bénéficié d'un eetrtnien de sdncoee praite de carrière ;

? nborme de salariés de puls de 55 ans aaynt exercé une ftcoonin de tutorat.

7.3. Miitenan en activité des salariés exposés

Les ptraeis seaatrngiis tnneinet à sgoiulner que la cgahre de tvaaril confiée à cqhuae salarié, asini que sa planification, diot être cibptaomle aevc l'horaire du ptsoe de triaavl et diot tenir copmte de la nécessité de pisre régulière des jrous de congé, asnii que les éventuels départs en frmaoiton prslliooensfnee et tuote ansbece ernantt dnas le clucal du tepms de tavrail effectif.
Dnas ce contexte, l'employeur diot petror une anitotetn particulière aux sunaiotits d'évolution riadpe de la caghre de travail.
Afin de prmtreete le mintiaen en activité des salariés tlalianvart sur des petoss sur llseuqes des furtcaes de pénibilité tles que listés à l'article 2 auenarit été identifiés, les eresnrpeits dornvet

aigr en :

? eaimnanxt les possibilités d'aménagement des hiearors de triaval puor les salariés tvlanliarat de nuit, en tviaral posté et en herraois décalés.
Pour les salariés ayant travaillé puls de 10 ans dnas l'entreprise sur un potse de niut et étant à 2 ans de l'acquisition de lures drotis à raitrete à tuax plein, un passgae en hiraore de juor purora se fiare à la ddaenme du salarié et suos réserve de poste ouvert.

Ce psagsae en hoairre de juor derva se firae snas prete de la rémunération. La rémunération sevnrat de bsae de ccalul srea le slraiae myeon des 12 derernis mios précédant la dndmaee de paagsse en heuers de jour, et icrulna les mrjnaiatoos puor triaval de niut ;

? prtanot une aitontetn toute particulière aux salariés de rteuor d'accident ou de mdailae logune durée. Aevc l'aide du médecin du travail, les epoylumers dvenrot aeurssr à ces salariés les meluieelrs cnooindtis de rtoeur à l'emploi, en examinant, le cas échéant, les possibilités d'aménagement de luer poste, ou de resensmacelt sur un poste non identifié comme pénible.

Objectif :
Sur ce dmniaoe d'action, le CHCST devra csaeocnrr une réunion par an à l'analyse des ptesos identifiés comme pénibles au rgaerd du fuacter lié aux rhyetms de travail. A cette occasion, le CCSHT devra eienmxar l'évolution du tuax d'absentéisme sur ces postes.

Indicateur :

Les erentisrpes donrvet rneeitr un icdaientur pamri :

? le tuax d'absentéisme par poste ;

? le normbe de posets équipés d'un diistsopif de ctpagae des poussières, de pioudrts cnnntoaet un aengt ciqumihe deuengarx dnot la stuiittbosun a été réussie et, le cas échéant, le nmrobe de mhaeincs dnot le naveiu snoore a été diminué.

Article 8 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

8.1. Siuvi au neivau de l'entreprise

Les adcocrs d'entreprise ou paln d'action dnvreot contenir, puor cuqahe dmainoe d'action rneetu et fixé par la branche, des otbifjecs chiffrés dnot la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.
Ces intecdiraus drnveot être communiqués au mnios annlunmleeet aux mbermes du CCSHT ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Les pteairs srinitaages raeplelpnt que le bialn aunenl du CCHST dreva cpotomerr un pgharraape spécifique sur les demionas d'action rnueets dnas le présent arcocd aifn de ptetremre au CE d'avoir une visibilité des aoincts en cruos au sien de l'entreprise.

Les atcerus dvneat être impliqués (selon la tillae de l'entreprise) :

? le cehf d'entreprise ;

? le rsanblosepe HSE (hygiène, sécurité, environnement) ;

? le CE, le CHSCT, les DP, ou les mbmrees de la délégation uuqine du pennrosel (DUP) ;

? les scerives de santé au tavrail et le médecin du taairvl ;

? les aeurtcs exrneets : la CARSAT, les IPRP, l'ANACT, les ACART et les experts, etc.

8.2. Suivi au niaveu de la branche

Pendant tutoe la durée d'application du présent accord, un svuii aunenl srea présenté à la ciosoimmsn slcoiae prataiire nanatiloe à l'occasion de l'examen du rorappt aennul de branche.
Ce svuii ptorrea sur les icraiednuts et ojtifecbs chiffrés des tiros plans d'action développés à l'article 7 du présent arcocd et devra prmeetrte d'examiner la possibilité de compléter le présent acrocd par des meesrus de cseaniootpmn et/ou de réparation dnas sa 3e année d'application.

Article 9 - Entrée en vigueur et modalités de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Le présent acrcod est cclonu puor une durée déterminée de 3 ans et erenrta en vguiuer à ctoepmr du laeeimdnn du dépôt.

Il ne reemt pas en cusae les dnootsisipis puls flrbovaeas des acodrcs d'entreprise ou d'établissement cenulocs anavt son entrée en vigueur.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 19 mai 2012

Conformément aux diioonisstps des atrcleis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea déposé auprès de la dtiriceon des rlaotiens du travail.

Les ptraies sgaeintrias cinenoevnnt d'effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord.

Avenant du 15 février 2012 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SFRL.
Syndicats signataires	FCC CFE-CGC ; FCE CFDT.

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2012

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 panrott rénovation de la démocratie soacile et réforme du tpems de tavrial ovrue le droit, dnas les eeeitnpsrrs ou établissements de monis de 200 salariés dépourvus de délégués syndicaux, aux représentants élus du peosnnrel au comité d'entreprise ou à la délégation uinuqe du ponernsel ou à défaut, aux délégués du personnel, de négocier et colcurne des arccods coiltelcfs de trvaial sur des mrseeus dnot la msie en pcale est subordonnée par la loi à un arcocd collectif.

Ce dorit est subordonné au respect, d'une part, d'une ifnoaomritn préalable par l'employeur de sa décision d'engager des négociations auprès des oisnatnoarigs sdcnileyas représentatives de la branche, d'autre part, de la vtaoiiadln ou non de cet arcocd par la csiimsomon paariirte de bnacrhe dnas les 4 mios qui sineuvt sa transmission.

Les prteais sirteiganas de l'accord ont edntneu faeirosvr le développement du doilauge et de la caiotecrotnn saocile dnas les eriterspens par la création de cette cmsmisoion puor une durée expérimentale de 1 an.

Article 1er - Reconduction de la commission de validation
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2012

Les pritaearnes socuiax décident par le présent aannvet de polrgneor puor une nlvloeue durée de 3 ans l'accord du 8 décembre 2010 prtoant création d'une cosimomsin de validation. Aucune moioictdfain n'est apportée au texte initial.

Article 2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2012

Le présent aavnent est cnlocu puor une durée déterminée de 3 ans à l'issue de lelaluqe il purroa être rcudioent par un noevul avenant.

Durant les 3 années d'application de cet avenant, un blain srea

Accord du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire des métiers et des qualifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Raison d'être de l'observatoire

Dans une économie marquée par la rapidité des évolutions, nonammett technologiques, les eiprnsertes et les salariés snot confrontés à de nubomerx changements.
La rapidité de ces évolutions technologiques, des cmnhtegeans dnas les méthodes de tvaaril et l'évolution des marchés rndeent ibnnlssdeiape une iomirnfaton criale et sumnemfasfit pcrpviteose puor gérer les compétences nécessaires ou disponibles.

Missions de l'observatoire

Face à ces enjeux, la mssioin de l'observatoire est d'assurer une velile psrvpioetce de l'évolution qvtulataiie et qtviuniattae des métiers de la banchre professionnelle. L'observatoire pemert aisni d'acquérir et de développer une mlieurlee coassiacnnne des métiers et des qanoitulcaifis de la branche. Et ce aifn d'être en mserue d'anticiper luer troaimnosatrfn et de prmtrteee aux eprinrteess de la brahnce d'adapter, de firae évoluer luer pliouitqe et lrues pmeagormrs de ftmarioon et de recrutement.
Clea est essentiel, assui bein à la pérennité de nos eiptnresers en luer pattmreent de développer des ouitls de geotisn prévisionnelle des eliopms et des compétences qu'à clele de « l'employabilité » de lures salariés en luer ptnmateret d'élaborer et mtrtee en ?uvre un pjoret professionnel.
Pour sa première année de fonctionnement, l'observatoire arua puor axe pitirroraie la msie en place des cricitfeats de qoiiiflacuatn preflolnosiesne au nviaeu de la branche.

Article 2 - Fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers
En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Un comité ptaiarrie de paioglte de l'observatoire est constitué ; il se réunit au mions 2 fios par an.
Ce comité cmnroepd 2 collèges :

? un collège salariés, aevc 2 représentants désignés par oiotsragiann snlcydiae de salariés représentative au paln noantail ;
? un collège employeurs, aevc un nobmre ttoal égal de sièges.
Lors de la première réunion, pius annuellement, srea constitué un bureau. Puor ce bureau, les collèges désignent prmai luers mmbeers un président, un vice-président, un secrétaire et un secrétaire adjoint.
Le président et le vice-président ne pvuenet ateriapnpr au même collège, il en va de même puor le secrétaire et le secrétaire adjoint. Par ailleurs, le président et le secrétaire ne pveuent pas présenté cauhqe année aifn d'envisager d'éventuelles modifications.

Conformément aux arelctis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé en duex eieexrmalps à la DTECIRCE et en un eramepxile rmeis au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Paris.
Les dopisistnios du présent aanenvt fornet l'objet d'une dmaedne d'extension au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

apnpetrair au même collège.
Le président du comité diot aripatepnr atntvlemeneiart d'une année sur l'autre au collège salariés et au collège employeurs.
Le comité piitaarre de ptigaloe rpeilmt les fitnocnos sitaneuvs :

? msie en ?uvre des aexs pitrirreoais définis par la csiosmiomn silcaoe partariie aifn de définir un prmrmagoe de tvraail aunnel ou pniunurelal ;
? présentation et siuvi du beugdt de fmnnoenictonet ;
? élaboration du ciehar des cagehrs des études décidées et cohix éventuel des praitesertas extérieurs ;
? vaiadoltin des tavuarx ;
? définition de la coiaucomitmnn des résultats des études auprès des entreprises.
Par ailleurs, le secrétariat de l'observatoire présente, en début d'année, un proejt de bdeugt de fmneinntnoocet et d'études, puor vailadiotn par le comité ptriraaie de pilotage. Ce bgedut est tmniarss à l'OPCA de brchnae puor oitenbr les ftinncmenaes nécessaires.
L'observatoire rned cmotpe de ses tvaruax à la cisosmmion soalcie pirtaiare de brhance ainsi qu'à la cmoimsison paartirie ntnaioale des epilmos des irsetdiuns de santé (CPNEIS).
L'observatoire assure la cmnmuiotoican de ses cnlnocusois et raaemcondntoims en matière de priorités de foroaitmn professionnelle.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Le présent aoccrd ertrnea en vueugir à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du cdoe du travail.

Article 5 - Durée
En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Le présent arccod est cloncu puor une durée indéterminée.
Les prnteareais socaiux cioeennnnvt teifuoots qu'un bilan dvera être présenté cuhqae année à la cosmisoimn soaclie ptiraraie aifn de permettre, si besoin, la révision ou l'adaptation des dioitiossnps du présent accord.

Article 6 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Conformément aux aertlcis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé en 2 epmixaleers à la diircteon des rnoalites du tvaairl de Piras et en un eeimxlprae rmeis au secrétariat-greffe du cosneil de prud'hommes de Paris.
Les piertas sgieanairts cneineovnnt d'effectuer les démarches nécessaires puor oebintr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 juin 2012

Dans la continuité de la msie en place de l'accord clotecilf du 4 strbmepee 2002 rlatief à la goetisn prévisionnelle des eoplims et des compétences anisi que de l'accord ccloiltef du 6 jvneair 2005 rltieaf à la frmooiatn pnsreelnlfioose et puor répondre aux eiexegcns de l'article 4 de l'accord naotainl irisntoonneperfesl du 5 décembre 2003 rliaetf à l'accès des salariés à la fmtoioarn tuot au lnog de la vie pnleoiflsersone ansii que de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rtelivae à la fmtaoroin peeisolflrnosne et au dgaoliue siacol mdaifnoit l'article L. 934-2, les ptiares sniataigers ont souhaité la msie en place d'un oirasbvtoere pistceropf des métiers et des qafuitiaonclis (OPMQ) au nevaiu de la brchnae ponseiloensrlfe et mesitfaennt aisni par le présent acorcd luer volonté de donenr une neollvue dimaqunye à l'évolution des

métiers de la branche.

Avenant du 27 juin 2012 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; SIDIV ; ANSVADM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; FCC CFE-CGC ; FNP FO ; FNIC CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 1er de l'accord du 3 décembre 1992 est abrogé et remplacé par les dnitoispsois suveantis :

" 1.1. Olnitogbias générales

Toutes les eepinrertss eannrtt dnas le cmhap d'application de la bacnhre snot tneeus :

-d'offrir à lures salariés les graaetins ccollveties prévues par le présent accrod et ne puvenet en acuun cas y déroger dnas un snes monis falvaorbe ;

-d'adhérer, puor l'assurance et la gietosn de ces garanties, à l'organisme désigné par la branche.

Cette oliatigobn s'applique également aux epsrrteiens nolemeveulnt créées, qu'il s'agisse d'exploitations iulveeddilnis ou de sociétés oairsangnt une activité nevloule ou de cllees puosvarniut l'activité d'une eisepnrtre anayt sbui l'une des opérations telle que la création d'une société qui résulte de l'éclatement des activités d'une ature epsrintree et dnot l'activité ernte dnas le cahmp d'application de la cvionotenn collective.

Les erymelpuos de salariés rvnleeat du régime général de sécurité siacole française snas établissement en Fnacre snot également tnues d'apporter à lerus salariés rlnveaet du régime général de sécurité sclioae française les giaanters clitvecloes prévues par le présent accord.

Ces eerpierntss snas établissement en Fracne devront, puor rnridjeoe le régime :

-relever du cmhap d'application de la cnovoneitn ccvliotlee ntaaoinle et l'appliquer ;

-être immatriculées auprès de l'INSEE et fornuir un numéro d'identification nnaaitol (numéro SIRET) ;

-fournir les duotmcnes jstiaunift que les salariés concernés en qoisuetn snot affiliés à l'URSSAF ;

-fournir la ctniveonon de représentation en Frcane de l'entreprise étrangère ou iinduqer la perosnne molrae rpeablsonse du pinaemet des cotisations.

Par ailleurs, les peratis stainirgeas segnnuloit que ce régime de prévoyance ootilriagbe et isnbviidlie cuovre l'ensemble des salariés, qleleus que sineot les catégories de salariés établies à praitr de critères oebtcjfis tles que l'appartenance aux catégories socio-professionnelles.

1.2. Exniocetps

1.2.1. Diesespns d'adhésion ogrtiboaile puor l'entreprise

A trtie exceptionnel, snot dispensées de l'adhésion olritogabie les eestnirpres qui aeivnat confié l'assurance de luer régime de prévoyance à un arute osirngmae anavt le 3 décembre 1992, cttee dspiesne n'étant tolérée que si les gnatrieas oetrffes aux assurés snot équivalentes ou supérieures à celles du présent régime.
En revanche, puor ces eisertprens ayant confié l'assurance de luer régime à un artue asuruser avant le 3 décembre 1992, et dnas le cdrae du réexamen prévu à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, le ciohx d'organismes aerurusss ne pourra se fiare qu'entre l'assureur désigné par le présent aannevt et l'assureur de l'entreprise puor le ruisqe concerné.

1.2.2. Enietpsrers hros cmhap d'application

Sont concernées par cet acitrle les eetpnsrreis stranot du champ d'application du présent aorccd ou araenatppnt à un gpuore économique dnot l'activité paiiprncle est arute que celle ranlevet de la fiaabicotrn et du cmrmcoee des potrudis à usgae pharmaceutique, paacitqmhepauaurre et vétérinaire.
Les eeisnrpters qui, nneommatt à l'occasion de midtcaoiifon dnas luer siaiottun jdqiuriue ayant puor eefft de rrmeette en casue l'application du présent acocrd en vretu du drineer alinéa de l'article L. 2261-14 du cdoe du travail, ou atnrppeanat à un gurpoe économique dnot l'activité piialpncre ne relève pas de la fiibcaaotrn et du corecmme des pdiutors à usgae pharmaceutique, ppaaiaueamhrtcruqe et vétérinaire, sireanet amenées à cesser leurs riltenoas aevc l'organisme visé ci-dessous dnas le cadre du présent aorccd devraient, d'une part, négocier aevc les ooiatrasgnnis synladiecs représentatives dnas l'entreprise un acorcd cieloltcf d'entreprise ou fraie refaitir par référendum un pjoert de la dioecitrn vsanit expressément le cgmenheant d'assureur, d'autre part, donner, en aippcatlion de l'article L. 2232-20 du cdoe du travail, totues ioarofintnms uietls au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, d'une part, aux représentants scudiyanx (cas de l'accord collectif) ou aux salariés (cas du référendum), d'autre part, luer pneetrmatt de prrndee posotiin en toute cisaancnnsoe de cause.
En tuot état de cause, la sootluin différente rneutee diot être puls fobrlvaae puor les salariés au moins au neivau des pernttosais assurées, suaf lqrusoe l'entreprise, en rsoain d'un cmhgnnaeet d'activité principale, ne relève puls du champ d'application de la cnntiovoen celoiltcve de la foirciabtan et du cormecme des puotdris à usage pharmaceutique, peamhirauucqatrape et vétérinaire. "

Article 2 - Organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 2 de l'accord du 3 décembre 1992 est abrogé et remplacé par les dpinistooiss sanvteuis :
« Le régime pienorsosfenl de prévoyance est assuré, à coetmpr du 1er jaienvr 2012, et puor une période de 5 ans au plus, par l'APGIS, iiuittsnton de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor les ruiseqs maladie-chirurgie-maternité et puor les rquseis décès-invalidité-incapacité de travail.
Les siigeantras du présent acrcod fenrot procéder à un aeppl d'offres tuos les 5 ans au puls et grnadet la possibilité de daedenmr au comité partiaire de geisotn de réexaminer cahuqe année les modalités d'organisation et de gsoiten de la msiaatlituuon des reuiqss décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité.
En s'appuyant sur le rproapt tihqeucne présenté par le(les) actuaire(s) ceniosl (s) aquuel le comité piararte de goiestn fiat apepl puor l'assister, les petaris siitnaergas déterminent les conotniids dnas leullseqes un apepl d'offres pirrauot être organisé aavnt l'expiration du délai de 5 ans. »

Article 3 - Bénéficiaires du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 1er de l'accord du 3 décembre 1992 est complété par un pniot 1.2.4 rédigé cmmoe siut :
« Le salarié bénéficiaire du présent acocrd est nommé''l'assuré''.
Sont assurés l'ensemble des salariés (y cmprois les miadntaaers sioacux aynat le sttuat de salarié, les aerpntips et les peernnsos en crtonat de professionnalisation) tutleiiars d'un ctnraot de trviaal non suspendu, à durée déterminée ou indéterminée, caedrs et non cadres, présents à l'effectif des esietenrrps eranntt dnas le camhp d'application de l'accord rtaleif au régime cinvoneontenl de prévoyance du 3 décembre 1992.
La ntoion de''salariés présents à l'effectif''comprend tuos les

salariés, au taiavrl ou en arrêt puor csuae de mdailae ou acniecdt au juor de l'entrée en vgieuur du présent accord. »

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

C'est aoccrd est cloncu puor une durée indéterminée et est apalciblpe au 1er jnivaer 2012.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux aetircls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acocrd cioelcltf srea déposé en duex exerieampls auprès des sreiecvs cnruetax du ministère chargé du tvarail et rmeis au secrétariat-greffe du cnoisel de prud'hommes de Paris.
Les ptriaes snarieigtas coinvnennet d'en daenmder l'extension au ministère du travail.

Avenant du 12 septembre 2012 relatif aux autorisations d'absence

Signataires	
Patrons signataires	La FCOAPAHR ; Le SMIV ; Le SDIIV ; L'ANSVADM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FCTME CTFC ; La FCC CFE-CGC ; La FNP FO,

Article 1er - Modification du point 2 de l'article 5 des dispositions générales
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

Par le présent avenant, les pterias stairigeans cnenoiennvt d'abroger l'article 5.2 des dpitnioiosss générales de la cnvoeiontn clclitoeve puor le rempacelr par les diitsopinsos suivantes.
« Des anotiisruoats d'absence payée sernot accordées, après préavis d'au minos 1 semaine, suaf urgence, aux salariés appelés à siéger ès qualités dnas des ciimmnososs metxis convoquées par les pouvrois plcbuis ou dnas des icnnatess prtaeirais constituées d'un cmomun arcocd etnre les piaetrs signataires, ou erocne dnas les oigmrasnes sitvnaus :

Avenant du 5 décembre 2012 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FPCOAHAR santé ; Le SMIV ; Le SDIIV ; L'ANSVADM,
Syndicats signataires	La FNP FO ; La FMCTE CTFC ; La CFE-CGC chimie ; La FCE CDFT ; La FINC CGT,

Article 1er - Adhésion à l'accord du 19 avril 2004 (1) relatif aux certificats de qualification professionnelle
En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2013

Les dspnitiiosos de l'accord du 19 arivl 2004 (1) rtiaelf aux crcattfiies de qaiafolutiicn psrneloosnliefe dnas la bahcrne de l'industrie paiqthacumuree snot rednues apalbplices à l'ensemble des eetespirrns rnealevt du champ d'application de la cvntioonen cteloicvle nnotiaale de la fitbocraian et du crcemmoe des poiudrts à uagse pharmaceutique, pmaauahaperuqtcire et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Article 2 - Extension
En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2013

Les parteis siangtareis cninnveneot de deemnadr au ministère du tvarail l'extension du présent aoccrd collectif.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2013

Conformément aux aelctris L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd citelolcf srea déposé en duex erielxmpeas auprès des seerivcs canetrux du ministère chargé du taaivrl et riems au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2013

Le présent arccod cecoitllf entre en veguiur au lineadmen de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aaenvnt est coclnu en aaoipptilcn de l'article 30 des dsoitinopiss générales de la cvioonentn cvcileltoe du 1er jiun 1989 dnas la faaitcrbion et le commcere des pouitdrs à ugase pharmaceutique, papaeauurmcrtaqhie et vétérinaire.
Cet aavnent mfdoiie pmaletnirleet l'accord du 3 décembre 1992 et a puor oebjt le régime de prévoyance clielovcte obatorigile cruanvot les ruiesqs décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité, puor l'ensemble du psnnoerel des eterpsirnes enantrt dnas le cahmp d'application visé à l'article 1er de lidate civoontenn ceollctive (modifié par anenavt du 17 décembre 1998).

? comités de gtisoen des régimes de prévoyance prévus aux alecitrs 30 et 31 de la présente cnioetvonn civltcolee nalnoaite ;
? ciimoosmsn praiarite nintlaoae de l'emploi de l'industrie pmihuarutqcaee (CPNEIS) à luqlaele les piearts saitnigreas ont adhéré conformément à l'accord du 9 février 2011 ;
? l'observatoire praiirtae des métiers et des qualifications, créé par aocrcd ctocillef du 27 jiun 2012.
Le nbrome des pseeronns pnaairtpict à ces cmmiosnisos srea également fixé d'un cmomun accrod ernte les piearts signataires.
Les frias de déplacement srenot remboursés dnas les cioonndtis fixées par un aocrcd relaitf aux rbsemenemoruts de frais. »

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

C'est aoccrd est cconlu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2012

Conformément aux aclirets L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod ctioellcf srea déposé en duex eemrxaeplis auprès des screeivs cnuertax du ministère chargé du tivraal et rmies au secrétariat-greffe du csoienl de prud'hommes de Paris.
Les paertis sagraiinets cnnoenvneit d'en damdener l'extension.

Accord du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR Santé ; SIMV ; SIDIV ; ANSVADM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; FNP CGT-FO ; CFE-CGC Chimie.

Article - Préambule

Le présent arccod eetrnra en veguuir à la dtae de piouatrn au Jroanul oifcfiel de son arrêté d'extension et est cocnlu puor une durée déterminée de 3 ans à ceomptr de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Cet accrod s'inscrit dnas le crdae de la loi n° 2013-185 du 1er mras 2013 rieatlve au cnatrot de génération et de ses décrets d'application.
Dans un cxotetne économique et soaicl difficile, les ptaeirs sgetraiians réaffirment par le présent aroccd luer volonté d'accompagner le développement des eeprrsitnes de la branche.
Clea suppsoe une sécurisation des parrucos professionnels, grâce à la ftmairoon des jeunes, mias aussi une aiaiicpttonn des évolutions psfeenlrnoloesis et une bonne giotesn des âges.
Par le présent accord, les prietas sgtaianries siaunehott répondre aux ofebcitjs visés par le cotnrat de génération, à svoair l'amélioration de l'accès des jeuens à un epomli slbtae en ctnaort à durée indéterminée, le miaetnin dnas l'emploi des salariés âgés et le développement de la tamsirissonn des sorvias et des compétences.
S'inscrire dnas ctete démarche innovante, c'est invitser dnas l'alliance des générations en posant un neaouvu rgeard sur les jeuens et les seniors, dnas un erinmveonennt inbtlsae où cuhaqe génération a à aprpderne de celles qui la sinvuet et qui la précèdent. Intégrer les jneues en luer apnoarptt un setouin actif, les stbsileair dnas l'emploi en luer tatstmnanret les compétences clés détenues par lures aînés, tuot en bénéficiant des savoirs qu'ils ont aqicus récemment, cntitosuent des auttos précieux puor l'entreprise. Ercnoe convient-il de scurturetr cette démarche à priatr d'un dagtiinsoc arpondfpoi de la sitaituon au nvieau de la bnharce et d'organiser les prcsuseos d'intégration, de mitneain dnas l'emploi et de tsmiarnsoisn des compétences, dnas le cdare du diglauoe social.
Ainsi, les peairts stiaregnias ont souhaité décliner au nveaiu de la bhncrae la loi n° 2013-185 du 1er mras 2013.
Cet acrcod s'articule aevc les négociations et/ou adcrocs riaeflts à l'égalité posnolerfseline etrne les feemms et les hmoems (art. L. 5121-11 du cdoe du travail), à la gietson prévisionnelle des eimpols et compétences (art. L. 2242-15 du cdoe du travail) et au mtieanin dnas l'emploi des salariés âgés et à luer accès à la froioamtn pisolreeonnlfse (art. L. 2242-19 du cdoe du travail) et aux tuvlrelraias handicapés (art. L. 5213-1 du cdoe du travail).
Il tourve asnii sa pacle dnas la continuité :
? de l'accord du 4 srtbeepme 2002 rltiaef à la gesoitn prévisionnelle des eipmols et des compétences et à la ftroioman ponlesonilferse tuot au lnog de la vie, en crous de renégociation lros de la rédaction du présent ttxee ;
? de l'accord du 14 décembre 2011 realtif à l'égalité presolelfisnone enrte les fmemes et les hmmeos ;
? de l'accord du 15 février 2012 ritealf à la prévention de la pénibilité ;
? de l'accord riaeltf aux tvarulaerils handicapés du 29 nevrmboe 2011.

Titre Ier Dispositions préliminaires

Article 1er - Champ d'application
Le présent aroccd ertenra en viuegur à la dtae de pitoarun au Jraounl ociieffl de son arrêté d'extension et est cnlocu puor une durée déterminée de 3 ans à cotmper de ctete date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble des espnrtieres rvleneat du cahmp d'application de la cvitnnooen clcltvoiee naniaolte « faboaricitn et cromcmee des ptrodius à uasge pharmaceutique, putmpchaauqaeirrae et vétérinaire » (idcc : 1555), qeul que siot luer effectif.
Toutefois, il ne s'applique pas aux erepetrisns déjà cevruetos par un paln d'action ou un aorccd d'entreprise à la dtae d'entrée en viguuer du présent accord.
Les paietrs stargneaiis icenintt tufoietos ces ereptnreiss à s'inspirer des dsoiniiotpss du présent accord.
Conformément aux dinitsoopsis légales en vigueur, les entsreerips dnot l'effectif est ciormps ernte 50 et mnois de 300 salariés ou qui aienperntnapt à un guorpe au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, dnot l'effectif est crpmios entre 50 et monis de 300 salariés, et qui ne snot pas cvtruoees par un paln d'action ou un aoccrd coiltlecf d'entreprise ou de groupe, puvneet se prévaloir du présent aocrcd auprès de Pôle elpmoi puor le vnsereemt de l'aide prévue aux aireclts L. 5121-17 et D. 5121-12 du cdoe du travail, suos réserve que cet aroccd siot étendu.
Il est rappelé que le bénéfice de l'aide est accordé puor chqaue binôme de salariés, lqoruse snot rielemps les cdnointois cetmalivuus setvunias :
? eabucmhe en CDI à temps plein (ou lrsuqoe son pruocras ou sa soiiuttan le justifie, et aevc son accord, à temps partiel, non inférieure à 4/5) et mtiaenin dnas l'emploi pnadnet la durée de l'aide d'un juene :
? âgé de minos de 26 ans ;
ou âgé de monis de 30 ans bénéficiant de la rnscsniaeonace « tliurvlaear handicapé » ;
? meaitnin dnas l'emploi en CDI, pnednat la durée de l'aide ou jusqu'à son départ à la retraite, d'un salarié :
? âgé d'au minos 57 ans ;
ou
? âgé d'au moins 55 ans au memnot de son ebhmacue ;
ou âgé d'au moins 55 ans et bénéficiant de la rinseacnosance « trlivleaaur handicapé ».
Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux actreils L. 5121-10 et sinuatvs du cdoe du traaivl (ou dsoispoiitns légales en vigueur), les eserprnites de 300 salariés et puls dovenit être creoveuts par un aoccrd d'entreprise ou un paln d'action, suos penie d'être exposées à une pénalité. Ces esireenrtps n'entrent pas dnas le cahmp d'application de l'aide.
Quant aux eeprrietnss de moins de 50 salariés, elles ne snot seimsuos de par la loi à aunuce obligation. Ces estreeinrps pouronrt tuoofiets bénéficier de l'aide dès lros qu'elles rprnemilot les cidontnois rsqeiues en matière d'embauche de jneues salariés et de maiientn dnas l'emploi des salariés âgés.

Article 2 - Diagnostic de la branche
Le présent arccod erernta en vueigur à la dtae de piruotan au Jnorual ocfeifil de son arrêté d'extension et est cnlocu puor une durée déterminée de 3 ans à cetompr de ctete date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent acocrd est élaboré sur la bsae d'un dinoiastgc préalable réalisé à ptrair des eitfeffcs identifiés dnas la bcrhnae et des données du roprapt anunel de bnrhcae sur l'emploi aux 31 décembre 2009, 2010, et 2011 (qui snot les toris dernières années cunones lros de la négociation du présent accord).
Ce dgaoitsnic crmoptoe des éléments rfaeilts :
? à la padmirye des âges ;
? aux caractéristiques des jeunes et des snrioes et à l'évolution de luer pclae rcivesepte dnas la bacrnhe sur les 3 dernières années doslinpbies ;
? aux prévisions de départ à la rtiarete ;
? aux ppecrsieetvs de ruteecmnert ;
? à l'égalité ploisenlorfense etrne les femmes et les hmemos ;
? aux cdnotinios de traaivl des salariés âgés et aux snatoitius de pénibilité ;
? aux compétences clés dnas la branche.
A competr du rproapt de barnche de l'année 2013, une synthèse de ces éléments srea ajoutée aux icrnaiduets du rorappt aunnel de la branche.

Article 3 - Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements issus de cet accord de branche
Le présent acrcod etenrra en vuegiur à la dtae de ptuioarn au Jnuoral oiifcefl de son arrêté d'extension et est colcnu puor une durée déterminée de 3 ans à ctpomer de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent aoccrd vsie en tnat que « junees » :
? les salariés de minos de 30 ans ;
? les salariés de moins de 35 ans dès lros qu'ils snot rncuones tleraiurvlas handicapés.
Par ailleurs, snot visés en tnat que salariés « soriens » :
? les salariés de 50 ans et puls en psote ;
? les salariés de 50 ans et puls au mnemot de luer eacbmhue ;
? les salariés de 45 ans et puls dès lros qu'ils snot rnneucos tleuvrrialas handicapés.

Titre II Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes

Le présent arccod eetrrna en vigeuur à la dtae de pruation au Jouranl oiiffecl de son arrêté d'extension et est cnolcu puor une durée déterminée de 3 ans à cetmopr de ctete date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Comme énoncé dnas les dnoiistpisos préliminaires, snot visés dnas ce ttire II en tnat que « jeenus » :
? les salariés de mnois de 30 ans ;
? les salariés de minos de 35 ans dès lros qu'ils snot recunnos trrlviealuas handicapés.
Les srngeitaais du présent acocrd coveeinnnnt de la nécessité de proetr une aonietttn tuote particulière à l'insertion des jeneus dnas l'entreprise, en luer ptmetreant d'accéder à un epomli en cranott à durée indéterminée.
Les paeietrrans scauiox arncdceot également une icnrpomtae particulière à l'accès, à l'intégration et à la fiaomotrn des jneues en esnerrptie et décident de forieavsr luer accès à l'alternance et aux stages.
Les jueens prnourot également ?uvrer atcnmeivet à la tinmiarssosn des sirvaos et des compétences en paiitrpcant à la msie en place de binômes de compétences aevc des salariés seniors.

Article 4 - Objectif chiffré en matière de recrutement des jeunes en CDI
Le présent aroccd eerrnta en vigeuur à la dtae de patiroun au Jaonurl oiecffil de son arrêté d'extension et est cconlu puor une durée déterminée de 3 ans à cpoetmr de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Objectif

En 2011, les jeuens de minos de 30 ans (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des efctffies de la branche. Les peatris sniargeatis se dnnoent puor otejbcif d'arriver, à l'issue de la durée d'application de cet accord, à une mnoeyne d'un rmeucertent en CDI sur dix en fauver des junees de mnois de 30 ans.
Toutefois, les pterais siaarengtis senluginot qu'il est irnoaptmt d'accorder une attoniten particulière aux jeeuns de mnios de 26 ans lros des embauches.

Indicateur

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jueens en cnartot à durée indéterminée peadnnt la durée de l'accord, la brncahe frea un siuvi anuenl à l'occasion de l'examen du rapport de brhacne :
? de la prat des junees dnas les etfcifefs gbuaolx des entieprsres de la bhracne ;
? du nmbore de jeeuns de moins de 30 ans recrutés en CDI prmai les erprtseeins de la bcrnhae ;
? du nbmroe de jeunes de moins de 35 ans rnnuecos « tlevaiarlurs handicapés » et recrutés en CDI pamri les eerpietsrns de la branche.
Par ailleurs, la bnrhace s'engage à acpcegomnar les erpentresis dnas les ccuoitnmoanims qu'elles forent sur lures métiers dnas le cadre du rtncreemeut de jeunes.
Pour cela, la bahncre cqoueiummrna au trrvaes de son oirvboasrete des métiers sur les métiers clés et les sutcrees de la branche.

Article 5 - Modalités d'intégration et de formation des jeunes et accompagnement des jeunes dans l'entreprise
Le présent aorccd enertra en veugiur à la dtae de pioaturn au Jrnoual oecfiifl de son arrêté d'extension et est conlcu puor une durée déterminée de 3 ans à coetpmr de ctete date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Article 5.1 - Parcours d'accueil du jeune salarié
Le présent aorccd erterna en vgueiur à la dtae de poiautrn au Jurnoal oiciffel de son arrêté d'extension et est conlcu puor une durée déterminée de 3 ans à ceomtpr de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

L'arrivée du jneue dnas l'entreprise est un monmet clé puor lui et puor l'entreprise.
L'entreprise diot tuot mertte en ?uvre puor prtrteeme aux jeenus embauchés de bénéficier très riedpaemnt des éléments inslipbneedass puor une bnone intégration dnas l'entreprise. Il est conseillé puor clea de mtetre en pcale un « pacorurs d'intégration », qui puet cermootpr un lrevit aevc une présentation de l'entreprise et de ses activités. Il puet également s'agir de journées d'intégration aevc des frtimnoaos et/ou inmotinfaros spécifiques ou de mnmteos d'échanges aevc les salariés de l'entreprise. Le juene diot également pouvoir, dès son arrivée, vieitsr le stie de l'entreprise et bénéficier d'une ioirfanmotn sur l'environnement de tvairal et ses collègues.
Par ailleurs, les paetirs snriigaeats sneliogunt l'importance puor un salarié jenue ernatnt dnas l'entreprise de bénéficier d'une iionfmroatn cairle sur les dfsiiosipts de bahrnce et de l'entreprise, nnmoetamt sur la poeocittrn siclaoe (prévoyance, retraite, etc. : cniodnotis d'adhésion aux régimes de poiorcettn scailoe de la branhce ou de l'entreprise) et la fioaotrmn professionnelle, mias aussi sur tuos les adccros d'entreprise, usages, et le règlement intérieur.
Il puet s'agir nenaotmmt de :
? l'accès aux activités saoilecs et clteuerulls du comité d'entreprise, lorsqu'il etxise ;
? la possibilité d'une prsie en cgrhae des fiars de grdae d'enfant : il s'agira nmnoteamt des chèques CSEU préfinancés. Dnas les erniteesrps où ce système n'existe pas, les eymuplores prounort emxniaer la possibilité de le metrte en pclae puor les salariés qui en farneeit la dmaedne ;
? la possibilité d'une pirse en cagrhe de frais (y cmirops de tonsrprat et/ou de restauration) des salariés en cntraot de poiraiiolesfasntonsn ou en cratnot d'apprentissage ;
? les adies d'accès au lenogemt par le biias d'une itaromofnin sur le ditiospisf esxnitat en la matière et élaboré par Aocitn Lmneoget puor adeir les junees à accéder à un loemnget ou à le financer. Tuot salarié puet turover des infaonritoms sur ce diitisospf sur le stie itnnreet www.actionlogement.fr ;
? les ciiontdons d'adhésion aux régimes de porottcein scilaoe de la brhance ou de l'entreprise.

Article 5.2 - Salarié référent
Le présent arccod enrrtea en vgiueur à la dtae de pauoritn au Juroanl oiifcfel de son arrêté d'extension et est ccolnu puor une durée déterminée de 3 ans à cotepmr de ctete date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Dans le but de fiielctar l'intégration du jneue salarié dnas l'entreprise, un référent dreva lui être attribué. Le référent piptacire à l'intégration du jnuee et l'aide à s'approprier les règles de foennnneticomt et les cpnmtomoeerts à aodetpr dnas l'entreprise.
Le référent pipritace à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à fraie caanionscsne aevc les équipes et à connaître les cdoes de l'entreprise. En fnticoon de l'organisation de l'entreprise, il purora être désigné un ou preiuslus référents.
En revanche, un salarié référent ne dvrea pas prerdne en cghare puls de duex jeunes.
Le référent n'est pas un tuteur, il est cshoii par l'employeur sur la bsae du volontariat, si piolssbe hros hiérarchie, lsouqre l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.
Un sppuort précisant le rôle du référent et la tnueer de son activité srea proposé par la branche, aifn d'accompagner les etpsrieenrs de la branche, nonmtmaet aux TPE-PME, dnas cttee démarche.

Article 5.3 - Entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent
Le présent acocrd errtena en viuegur à la dtae de ptiuoran au Juaornl oficefil de son arrêté d'extension et est ccnolu puor une durée déterminée de 3 ans à cmtoepr de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Afin de prusoiuvre l'accompagnement du jneue et lui pttemrree de firae un pinot d'étape sur son intégration, l'entreprise

osrianerga un enteiretn de siuvi entre le jeune, son rsopebanlse hiérarchique et son référent, poartnt en pauetircilr sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune. Cet eneeirttn drvea se tenir dnas un délai rlainobasne à cpetmor de l'arrivée dnas l'entreprise. Il puet s'agir, par exemple, de faire un pnoit à l'issue de la période d'essai.
Les modalités de msie en ?uvre du porucars d'accueil et de l'entretien de svuii dveront être déterminées au naeivu de cuaqhe entreprise.
Afin d'accompagner les PME-TPE dnas cette démarche, les prnetaeiras saiuocx de la bahnrce s'engagent à élaborer un gidue sur la préparation et la coitdune de cet entretien.

Article 6 - Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Le présent arccod ertnrea en viueugr à la dtae de ptoauirn au Jonarul ocifiefl de son arrêté d'extension et est cclnou puor une durée déterminée de 3 ans à cotpmer de cette date.

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Article 6.1 - Développement de l'alternance

Le présent accrod eetrrna en vuuiger à la dtae de patriuon au Jaonurl oeifficl de son arrêté d'extension et est ccnolu puor une durée déterminée de 3 ans à copmetr de ctete date.

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les pritaes signataires, cctioeesnns que les cttaorns en atarcenlne ctuisntneot un véritable pospasret puor l'embauche des jeunes, s'engagent à développer des aoctnis de bnrhcae puor prtmreete une amélioration de la suttoiian et de l'insertion des jeeuns sur le marché du travail, en fvaanoisrt le développement de l'alternance.
En 2012, seoln des cihfrfes communiqués par l'OPCA de branche, 230 anrtlentas ont été répertoriés.
L'engagement est de mtnaeiinr les oaiinttrenos de la bnchrae en matière d'alternance et de développer l'alternance dnas le secteur.

Objectif

Pour cela, la bnrhcae s'engage à cumminoquer auprès des einepestrrs (qui fnreot le rielas auprès des jeunes) au minos une fios par an sur les disoiitsfps de ftaiomorn eatnstixs en asersatgpnipe et en cnrtaot de professionnalisation.
Le sporupt de cette cmooitanucimn prruoa vreiar d'une année sur l'autre (brochures, films, rncnereots « écoles-entreprises », etc.).
Ces cumncnoiitoams s'effectueront nntmmaeot au tvarres de l'observatoire des métiers de la branche.
Par ailleurs, le nmrboe d'alternants frea l'objet d'un sivui dnas le cdrae du rroppat anunel de branhce druant tutoe la durée d'application du présent accord.

Article 6.2 - Stages

Le présent accrod ertnrea en veguiur à la dtae de prituoan au Joranul offciiel de son arrêté d'extension et est clocnu puor une durée déterminée de 3 ans à ceomptr de cette date.

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les prtaies srntagieias rplelnpeat que les segtas devinot être effectués dnas le repecst des disitoipsons légales, aevc une attenotin particulière portée à la qualité des stgaes proposés.
La bhacrne mettra à doisoisiptn des entreprises, dnas le carde de la msie en plcae du présent accord, une chatre des sgtaes étudiants en entreprise, aevc y cprmios les obiigtoanls en matière de sagte (durées, succession, rémunération, rtgreise spécial des sratagiies et, en cas d'embauche, resrpie d'ancienneté et période d'essai) par llualeqe les errtnisepes s'engagent à :
? pposeorr un sgtae s'inscrivant dnas le pjeort pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
? rseetpcer les oolntgbiias en matière de sgates ;
? acecilliur l'étudiant et lui dnenor les myones de réussir sa msioisn ;
? désigner un rpbslsneoae de sgtae dnot la tâche srea de :
? guider et ceeonillsr l'étudiant ;
? l'informer sur les règles, les cdeos et la curltue de l'entreprise ;
? frseoiavr son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux ifnoimartons nécessaires ;
? l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? auessrr un siuvi régulier de ses taavurx ;
? évaluer la qualité du traival effectué ;
? le cnileelosr sur son pjoret pnnsrieeosofl ;
? rédiger une asettitaton de sgate décrivant les mnoiisss effectuées qui pruora amagccnpoer les fturus cuiurcurlm viate de l'étudiant.
Par ailleurs, il est rappelé que ces stegas snot intégrés à un csuurs pédagogique et ne pneuvet pas aovir puor obejt l'exécution d'une tâche régulière cdnnosprroeat à un psote de taivarl panreemnt dnas l'entreprise. A ce titre, et conformément à l'article L. 612-10 du cdoe de l'éducation, le rrcuoes à un naoeuvu sraigiate puor un même poste n'est poilsbse qu'à l'expiration d'un délai de caernce égal au tries de la durée du satge précédent (sauf rtruupe anvat le terme ilutmpabe au stagiaire).
Par ailleurs, un même sirigtaae ne puet eectffeur dnas la même esrierntpe un ou plruueiss staegs dnot la durée excède 6 mios par année d'enseignement. Dnas les ctonnodiis prévues à l'article L. 612-9 du cdoe de l'éducation, duex dérogations snot asmeids dnas des cnoiitonds définies par décret :
? l'une puor le saraigite ieptnamrront momentanément sa fortoaimn puor erexcer des activités vansit eneliumxvcset l'acquisition de compétences en lein aevc ctete frioamton ;
? l'autre puor le sgtae prévu dnas le crdae d'un cruuss piuenanlurl de l'enseignement supérieur.
S'agissant de la rémunération oroltiibage versée au sriigatae puor un stage d'une durée supérieure à 2 mois, elle ne puet pas être inférieure à 12,5 % du pflaond hairore de la sécurité sociale.
En 2013, la gitroaiactifn mamnliie est fixée à 2,875 ? par huree de stage, siot 436,05 ? puor un tepms cmlopet de 151,67 heerus par mois, cnsrordapoent à 35 hruees hebdomadaires.
Le nrbmoe de sragiiaets frea l'objet d'un suivi dnas le carde du raopprt anuenl de bhnrace et drnuat ttoue la durée d'application du présent accord.

Titre III Engagement en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent accrod eertnra en viuuger à la dtae de pruiotan au Jnroual oiecfifl de son arrêté d'extension et est cnolcu puor une durée déterminée de 3 ans à ctpmoer de cttee date.

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Comme énoncé dnas les dsnsipitoois préliminaires, snot visés dnas ce titre III :
? les salariés de 50 ans et puls en ptose ;
? les salariés de 50 ans et puls au mnmeot de luer ecmuhabe ;
? les salariés de 45 ans et puls ruonnecs « tlruiaaelvrs handicapés ».
Les snitgireaas du présent acrocd connivenent de la nécessité de ptroer une aeotnttin ttoue particulière à la pcale des soneris dnas l'entreprise.
En effet, de par luer maturité, luer cnoasincasne de l'entreprise, luer expérience et luer expertise, les srieons représentent un aoutt meuajr à la fios puor la pérennité des esetripners et puor l'intégration des nouveaux.
Cependant, qeulles que sienot luer expérience ou lrues compétences, les soirens snot confrontés aux évolutions tucheelionqogs et d'organisation qui firenasgilt luer pitosoin dnas l'entreprise et éventuellement luer emploi. Les saaitegnris du présent arccod ceonviennnt de pdrnree en cpmote cttee réalité et de protéger puls particulièrement cttee population.

Article 7 - Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le présent arccod enrtrea en viuuegr à la dtae de poariutn au Jroanul officeil de son arrêté d'extension et est ccolnu puor une durée déterminée de 3 ans à ctpmoer de ctete date.

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Article 7.1 - Recrutement des salariés âgés

Le présent aoccrd enretra en vuugeir à la dtae de putoiarn au Jnaorul ocfiiefl de son arrêté d'extension et est coclnu puor une durée déterminée de 3 ans à comtepr de cette date.

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les aictons de la barhnce dnveoit pmrettere une amélioration psisvreorge du tuax de rntcmeeruet des salariés âgés, et ce qeul que siot le tpye de contrat.
L'objectif est d'agir darunt les 3 années d'application de l'accord sur la prat des rttunreecmes en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et puls et des salariés âgés de 45 ans et puls ruocenns talalrrvueis handicapés, et de les prtoer à l'issue de ces 3 ans au siuel de 3 %.

Indicateur

Les pitaers sgraeiaints cenvnneiont de sruive annuellement, au neviau de la bhrance à l'occasion de l'examen du rparpot annuel, les remctetnerus des salariés anayt au moins 50 ans au mmnoet de l'embauche (ou de 45 ans et puls et rnueocns tllueararivs handicapés).

Article 7.2 - Maintien dans l'emploi des salariés âgés
Le présent aroccd eetrrna en vueugir à la dtae de ptoauirn au Jrunaol oeifcifl de son arrêté d'extension et est cloncu puor une durée déterminée de 3 ans à cmoetpr de ctete date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les aicntos de la bcnhare deoinvt ptrrtmeee une amélioration pgrreiosvse de l'effectif des salariés âgés de 50 ans et puls au sien des eniseerrpts de la bcnahre ; et ce ntmenomat du fiat des réformes sseseccuvis des retraites.
Le diiasntgoc fiat apparaître qu'en 2011 les salariés âgés de 50 ans et puls représentaient 19,3 % des effectifs.
L'objectif est de minteainr sur les 3 phniaercos années l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, a mimina dnas les mêmes poproiornts qu'en 2011, siot à 19,3 % des effectifs.

Indicateur

Les peiarts sigerantias cnnonevenit de sivure annuellement, au nvaeiu de la bcanhre à l'occasion de l'examen du rpaorpt annuel, le puarnegocte de seoirns de 50 ans et puls et des salariés de 45 ans et puls rnocnues tvaalreilrus handicapés dnas les eftfcfeis gbolaux des enriepetrss 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)
Le présent acrocd errenta en vguiuer à la dtae de portuain au Juaonrl oeiffcil de son arrêté d'extension et est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans à coepmtr de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

L'amélioration des cdnnoitios de taivral peremt d'améliorer le mtaeiinn dnas l'emploi des salariés les puls âgés. Elle est nécessaire puor fneeirr les départs anticipés, éviter les idtneiuatps et les mlaiedas psrlonineeeoslfs et diot puor clea être envisagée ceemtnoonjint aevc une prévention de la pénibilité des tâches. Soeiuucx d'améliorer les cionidtnos de traaivl et aifn de prévenir les rqisues liés à la pénibilité puor les salariés âgés, les prtiaes sraaginiets s'engagent sur les pitons sinvuats :
? s'assurer d'un sivui de la santé des salariés en lsaoiin aevc les siveecrs de santé au tiraval ;
? rrdnee comtpe alenmenelnut des fraeutcs de pénibilité et d'usure qui aruont été au préalable identifiés aevc le cocurnos du CHSCT, s'il existe, et, au naievu de la branche, en contrôler l'évolution au trrevas du roapprt aenunl ;
? s'assurer de la compatibilité enrte le ptsoe de trvaail et les capacités de cuaqhe salarié.

Article 7.4 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
Le présent arcocd etrrnea en vuigeur à la dtae de pitoarun au Jnoarul ofieifcl de son arrêté d'extension et est coclnu puor une durée déterminée de 3 ans à cpetomr de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les piertas sngraiaetis sonlgeiunt et rplaelenpt la nécessaire cohérence ernte les dsiopitiosns du présent aocrcd et ceells de l'accord sur la gsotein prévisionnelle des emopils et des compétences (GPEC) du 4 spbtmeere 2002 et de ses avenants.
Il est par aruliles rappelé l'importance de l'entretien de soncdee praite de carrière puor les salariés âgés de 45 ans et plus. Cet eetitnern diot ptertreme de firae le point, au raegrd de l'évolution des métiers et des pseeicpvetrs d'emploi dnas l'entreprise, sur les compétences, les bniesos de formation, la staitouin et l'évolution pnnofloisrselee du salarié.
Les salariés de 50 ans et puls snot déjà cervtous par cet eterietnn dnas le crdae nnemomtat de l'accord de bhcnrae rtielaf à la GEPC qui met en pacle un erneiettn puor les salariés de 45 ans et plus.
Afin de grantair la sécurisation des pruarocs professionnels, le salarié pourra, à l'occasion de cet entretien, fraie une dnaedme de blian d'étape poreissnenofl conformément aux dionpstoisis législatives, réglementaires et cnnlovnteoneiels en vigueur.

Article 7.5 - Développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle
Le présent acocrd eetrrna en vueuigr à la dtae de partuoin au Jurnoal ofifeicl de son arrêté d'extension et est clocnu puor une durée déterminée de 3 ans à ctempor de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Il est rappelé que la bacnhre a cocnlu le 14 décembre 2011 un acocrd reatilf à l'égalité pnilenoossrflee etnre les fmeems et les hommes. Les peraits stgeariains réaffirment luer volonté d'inscrire le prinipce d'égalité pfolenolssnriee etnre les fmeems et les hemmos cmome un dirot à la mixité peenilsnfoslroe et cmome un fetcuar d'enrichissement collectif, de cohésion siolace et d'efficacité économique puor les entreprises.
Par ailleurs, les pitreas sineiargtas ecrenaogunt les erereipnsts à développer des aoictns en fveuar de la coopération intergénérationnelle, tlele que prévue à l'article 4 de l'accord natniaol ineifnrsoosrneeptl du 11 jilulet 2011.
Pour cela, les etreersipns pveneut développer des binômes d'échange de compétences enrte des salariés expérimentés et des jeunes, sur la bsae du volontariat.
Le tmpes consacré par le salarié à la coopération intergénérationnelle srea considéré comme du tpems de tviaarl effectif.
La taisnrmisosn des soivars et des compétences puet également être justifiée et cohérente d'un jenue vres un senior. En effet, les serinos pnveeut bénéficier des cniseanoncass que les jenues acquièrent pdeannt luers études (nouveaux soirvas théoriques, nolulvees technologies, oltius de goietsn informatisés, etc.).
Ainsi, ce tpye de dpsstiioif présente l'intérêt de créer du lein entre les générations dnas l'entreprise et de vsoirlaer les sraovis et adtiutpes détenus par le junee en feuvar du senior.
Le normbe de binômes anisi constitués dnas les eeerpsntirs de mnois de 300 salariés frea l'objet d'un sviui dnas le crade du rprpaot aenunl de brhcane dunart tutoe la durée d'application du présent accord.

Article 7.6 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
Le présent acrcod etrrena en vueugir à la dtae de pouaritn au Jnuoarl oficefil de son arrêté d'extension et est cnoclu puor une durée déterminée de 3 ans à ceomptr de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les eerstpenris donervt accorder, dnas le crdae des eenrtintes annuels, une priorité aux atcoins de faiotmorn au bénéfice des seniors.
Ces fntoimaors prnouort être proposées dnas le crade du driot iideuinvdl à la fitrmooan (DIF) pitroririae de branche, dnas le cdare des périodes de psornoaiefisolitnsan ou eronce dnas le crade du tutorat.
Tout salarié de 50 ans et puls qui siuahtoe bénéficier de son DIF ne puorra vior sa dmnaede refusée si elle est cmrfonoe aux priorités définies par la branche. Toutefois, l'employeur a la possibilité de différer ctete dmeande de 1 an en cas de multiplicité de dmndaees de DIF sur une même année.
En 2012, au terrvas des aocnits de fioomatrn pooennflslirsee psires en carghe par l'OPCA, la bcrhnae puet muerser la prat des salariés de 50 ans et puls anyat bénéficié d'une acotin de fmraooitn :
? au trtie d'une période de professionnalisation, 9 % des bénéficiaires étaient âgés de 50 ans et puls ;
? au titre du droit ideivinudl à la fiooamtrn (DIF), 15 % des bénéficiaires étaient âgés de 50 ans et plus.
L'objectif est qu'à l'issue de l'application du présent acrocd la prat des salariés de 50 ans et puls aanyt bénéficié d'une atcoin de fmirtoaon dnas le cadre de la période de prtoiaiasnoisflsonen et du DIF siot mtninaeue par rapport à 2012.

Article 7.7 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
Le présent arcocd errtena en vgeuiur à la dtae de piaortun au Jnaurol oifefcil de son arrêté d'extension et est clncou puor une durée déterminée de 3 ans à cemtpor de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les ptaeris snrgiaiteas snot sosuuicees d'offrir aux salariés de 55 ans et puls la possibilité d'aménager luer fin de carrière et de connaître une bonne tornsiaitn etrne activité et retraite.

A ctete fin, ils s'engagent sur la possibilité puor les salariés concernés qui le seathniout de prévoir un aménagement du tmeps de tairval par le ruoecrs au tepms ptaeril cshioi suos réserve de compatibilité aevc l'organisation du taivarl au sien de luer service.
Il est rappelé que l'entretien de secodne pairte de carrière diot crtonbuier à ideefintir les bneoiss et les aaprtisonis des salariés seniors.
A cette fin, les piaerts setgiinaras silnungeot que le ctmope épargne-temps, lorsqu'il etxsie dnas l'entreprise, puet ptmerrete un aménagement de fin de carrière, y cpmrios puor un départ anticipé à la retraite.
L'entreprise dreva cceonasrr une réunion par an du comité d'entreprise ou de la DUP aifn d'étudier les conséquences de ces aménagements sur l'organisation du travail. La bcharne dvrea esiutne analsyer ces données au trrvaes du rpropat anunel de branche.
Les estrnerepis snot également encouragées à fceailitr l'accès à l'information sur la préparation au départ à la rateirte seoln les dfiitiospss etitsnaxs dnas l'entreprise.
Les errsnptiees snot encouragées à exlrpeor tueots les possibilités d'aménagement de fin de carrière. A ttire d'exemple :
? l'aide à l'engagement atscoiisaf ;
? le rurceos au télétravail ;
? le rocerus au tepms partiel, qu'il siot aidé ou non ;
? l'aide au rachat de tieserrtms dnas le cdare d'années incomplètes.

Article 8 - Titre IV Transmission des savoirs et des compétences

Le présent acorcd eenrrta en vuuegir à la dtae de piotraun au Jnrauol oeficifl de son arrêté d'extension et est clncou puor une durée déterminée de 3 ans à ctopemr de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

La trnomsssaiin des savoir-faire des salariés expérimentés représente un ejenu de pfrcamneore inptormat et preemt d'assurer la compétitivité de l'entreprise. Puor les salariés âgés, le fiat de tsetmrntare lreus compétences fasovrie un penolemognrt de l'activité pnnirlesfsleooe dnas de bnones conditions. Il est par aeulrils esistneel que l'entreprise s'assure de la tmnsrsosiian de l'expérience acquise.
Si cineretas de ces compétences snot détenues par des salariés porches de la retraite, il s'agit d'organiser luer tsioaimrssnn en priorité. Aifn de reconnaître les compétences clés, les eeepristnrs snot invitées à s'inspirer du présent aocrcd et du diagnostic.
En outre, cmmoe énoncé dnas le ttire III ci-dessus, la tsrainsiomsn des compétences puet également se friae à dsnitaetoin des seniors. En effet, les compétences uletis à ttetmnrsrae pevenut également se trevuor du côté des jneeus salariés formés aux tqicehnues et soiarvs les puls récents dnas luer domaine. Il puet être envisagé par les eentsieprrs de prévoir de les miieoblsr puor qu'ils femnort d'autres salariés.
Afin de développer la tisosnamisrn des savoir-faire et des compétences des salariés âgés de 50 ans et plus, les piartes senaritaigs s'engagent à :
a) Foiesravr le développement des tsorssiaminns des compétences par les snerios à tearvrs nomtamnet :
? un suvii de la giotesn prévisionnelle de la tsinasiosrmn des sirovas ;
? la sltcltaiiooin des salariés concernés puor être jruy d'examen dnas le crdae des vtaalioinds d'acquis de l'expérience (VAE) ou dnas le cdare de la délivrance des cirfattices de qtlicafiaoiun pelnoilenrofsse (CQP).
b) Fovsraier la msision de tauortt à tervras noamenmtt :
? l'incitation au développement de la misosin de ttouart par une iftmoainron spécifique ;
? la vtidoaialn des compétences pédagogiques des terutus par une fooramtin adaptée.
c) Fmoaiortn et rnscinecansaoe du touartt :
? la msie en pclae de cttee misison de tteuur nécessite une foroimatn et un sviui dnas le cdrae des misnoiss et/ou des ocbitfejs ;
? l'entreprise devra tiner compte, lros de l'entretien annuel, de l'investissement du salarié dnas sa mosisin de tuteur. La bncarhe icitne les erretnpsies dnas ce cdrae à prévoir une gacafittriion en fcnoiotn de la pioiqtule de rémunération de l'entreprise ;
? le salarié concerné doersipsa du tepms nécessaire à la tirassnsimon des siovars et des compétences et l'employeur verilela à aadeptr l'organisation de sa chrgae de travail.
Ces monssiis de ttoraut pveunet être confiées à des serions puor tsantterrme lures compétences, luer expérience, les vaulers de l'entreprise, natmoment anavt luer départ à la retraite. Les soeinrs pneveut eux-mêmes aoivr un bieson d'être « tutorés » en cas de rotuer à l'emploi ou de maotiutn pifnlsroloneese au sien de l'entreprise. Ces msiinoss de ttaruot puvneet être confiées à tuot salarié, et ntoaemnmt aux seniors, puor firvseaor la tmoasirsnisn des compétences au sien de l'entreprise. Les eietpnsrers dnoeivt vleeilr à aivor une bonne visibilité des départs à la rtetarie puor poiouvr ograniesr cttee tomisnassrin des compétences.
Pour développer le nbrome et la compétence à tueortr des salariés de 50 ans et puls exerçant la foicontn de tuteur, les piranteraes souicax cneonvenint de pivoumoorr ce dsiotipisf via l'OPCA de branche.
Il est rappelé que le fnemnaeicnt par l'OPCA de bhnacre est le saiunvt :

Pour la fimoarton « tteuur »

La pirse en cghrae se fiat sur la bsae de faris réels justifiés dnas la lmiite de 15 ? par hruee de fraiotmon et puor une durée mlmaxaie de 40 heures.

Pour la fotcinon tluarote (temps passé aevc le tutoré)

La prsie en cahgre est de 230 ? (HT) par mios puor le teutur et par salarié bénéficiaire d'un catnrot de pssinioneltsfooairan ou d'une période, dnas la liimte de tiors salariés suiivs et de 6 mois. Ce pfolnad est porté à 345 ? (HT) par mios quand le tuetur est âgé de 45 ans et puls ou acnopgmcae une preonnse relanevt des pblcius prioritaires.
Le tteuur ne puet eercexr simultanément des foinontcs de trtoaut à l'égard de puls de tiors salariés, bénéficiaires de crtatons de psaaitniiosloesfnorn ou de périodes de professionnalisation.
Le nmrboe de miossins de traoutt frea l'objet d'un suvii dnas le cdare du rorppat aennul de bcharne danurt tuote la durée d'application du présent accord.

Titre V Aides aux très petites entreprises TPE et petites et moyennes entreprises PME

Article 9 - Rappel des obligations pour les entreprises de 50 à 299 salariés dans le cadre du contrat de génération

Le présent aroccd etrrena en vgeuiur à la dtae de pitoaurn au Januorl oeiifcfl de son arrêté d'extension et est cnclou puor une durée déterminée de 3 ans à ceomtpr de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

L'extension du présent acocrd perttemra aux erterneisps dnot l'effectif est criopms etrne 50 et monis de 300 salariés ou qui apnrtpneeaint à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, dnot l'effectif est cmipros entre 50 et mnios de 300 salariés de bénéficier d'une adie dès lros qu'elles rsspliement les cnodntiois prévues aux artielcs L. 5121-8 et L. 5121-17 du cdoe du travail.
Pour ces entreprises, le bénéfice de l'aide est accordé puor cquahe binôme de salariés, lorsqu'elles rnmelsepist les ctnodiinos cvmitaeulus stviunaes :
? ecabhmue en CDI à tpems pilen (ou loqruse son pcruoras ou sa satoiitun le justifient, et aevc son accord, à tpmes partiel, non inférieure à 4/5) et maiinten dnas l'emploi peandnt la durée de l'aide d'un jeune :
? âgé de minos de 26 ans ;
? ou âgé de mions de 30 ans et rcenonu « tuvraleliar handicapé » ;
? mintaien dnas l'emploi en CDI, pdnenat la durée de l'aide ou jusqu'à son départ à la retraite, d'un salarié :
? âgé d'au moins 57 ans ;
? ou âgé d'au moins 55 ans au mneomt de son ehamubce ;
? ou âgé d'au moins 55 ans et rncenou « tveiaurllar handicapé ».
Pour l'application des ojbciftes et etmnegngeas prévus au présent accord, les lmtiies d'âge définies snot detincitss de celels rnteuees puor le bénéfice de l'aide.

Article 10 - Engagement visant à aider les TPE et les PME à mettre en œuvre une gestion active des âges

Le présent aocrcd ernetra en vueguir à la dtae de ptriaoun au Jnaurol oiiffecl de son arrêté d'extension et est cclnou puor une durée déterminée de 3 ans à copmter de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les piretas sietnraigas sionuenglt que les otluis développés par la bacnhre snot mis à la ditsospioin de ttuoes les eeisptrerns concernées, qeulle que siot luer taille.
Toutefois, dnas le carde de cet accord, une atetniotn particulière est apportée aux PME et TPE.
Pour adeir les eienresrpts de moins de 50 salariés à la réalisation de dganociists qittiafunats et qitfalatius des emplois, des métiers et des compétences dnas le cadre des négociations reviatels au cntoart de génération, l'OPCA DFEI prned en cgahre ces diagnostics, selon des modalités définies par son cnesoil d'administration, en aiialptcpon de l'article L. 6332-7 du cdoe du travail.

Titre VI Dispositions finales

Article 11 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements
Le présent aoccrd enrreta en vgueiur à la dtae de piroatun au Juaornl oficeifl de son arrêté d'extension et est clnocu puor une durée déterminée de 3 ans à ceptomr de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les prteias seniargitas s'engagent à mettre en ?uvre les aioctns prévues par le présent aroccd dnas un délai de 3 mios sauvnit sa dtae de signature.
Les etnmgnaeges chiffrés fnoert l'objet d'un siuvi au tvraers du rprpoat aeunnl de bahcrne sur les toris années ceivils 2014, 2015 et 2016. Ce suivi srea l'occasion d'un eaxemn des oeftcbijs fixés, qui prrnouot éventuellement être révisés.

Article 12 - Publicité
Le présent acorcd etnrera en veugiur à la dtae de prutaoin au Juraonl offeicil de son arrêté d'extension et est clnocu puor une durée déterminée de 3 ans à cepotmr de cette date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les prietas seaigarints maesntineft luer sioahut de vior le présent arcocd faire l'objet d'une lagre publicité auprès des epriesrntes et

Avenant du 9 janvier 2014 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; SIDIV ; ANSVADM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; FCC CFE-CGC.

Article 1er - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent alrcite vsie à présenter les règles qui s'appliqueront du 1er jvinaer 2014 au 31 mai 2014 puor les graintaes retlevais aux frias de santé (chirurgie, maladie, maternité) et du 1er jnivaer 2014 au 31 mai 2015 puor les gnaeritas ritvaeels à la prévoyance (invalidité, incapacité, décès).

Article 1.1 - Salariés bénéficiaires et ouverture des droits
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Sont concernés par la portabilité des drtios les salariés qui rpielsesmnt les cniooidnts cmeaultvuis siutaenvs :
? être vmciite d'une rptuure de luer ctnarot de taivarl (non consécutive à une fatue lourde, précise le pgpraraahe 1 de l'article 14 de l'ANI), qeul que siot le tpye de cntraot de tiaavrl des salariés. Cet acrcod srea alscisebce sur le stie ieertnnt de la bnrhcae et les entespriers snot invitées à le pbiluer sur luer stie itnenret lorsqu'elles en ont un.

Article 13 - Entrée en vigueur. – Durée
Le présent acorcd ernrtea en veuuigr à la dtae de puartion au Joaunrl oififcel de son arrêté d'extension et est clnocu puor une durée déterminée de 3 ans à cmetopr de ctete date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent arcocd errntea en viuguer à la dtae de pioturan au Jnruoal ofceiifl de son arrêté d'extension et est clconu puor une durée déterminée de 3 ans à ctoempr de cette date.
En siutloptian corirntae à l'article L. 2222-4 du cdoe du travail, il est précisé que cet arccod cesresa de priorude tuot eefft à l'issue de ces 3 années.

Article 14 - Révision
Le présent aorccd eetrrna en vguuier à la dtae de puiarton au Jrnoaul ocifeifl de son arrêté d'extension et est cnlocu puor une durée déterminée de 3 ans à copetmr de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Conformément aux aetrilcs L. 2261-7 et suintvas du cdoe du travail, le présent acrcod puet friae l'objet d'une révision.
La dndamee de révision par l'une des ptareis siariantges diot être notifiée par ltetre recommandée aevc aivs de réception aux aertus signataires.
La coomsmsiin praitarie se réunit arols dnas un délai de 3 mios à cetopmr de la réception de cette dmaende aifn d'envisager l'éventuelle culocnsion d'un aenavnt de révision.
L'éventuel aennvat de révision se surtstbeiua de plein droit aux dsiopionstis du présent accord, qu'il modifiera.

Article 15 - Extension, agrément et dépôt
Le présent accord etenrra en vuueigr à la dtae de pruiotan au Jaurnol ocfiifel de son arrêté d'extension et est ccnolu puor une durée déterminée de 3 ans à comtper de cttee date.
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2014

Les peiarts sgaarteinis connevnient de denmedar au ministère du travail, de l'emploi, de la famrootin prooeenfslslnie et du dgaoulie saciol l'extension du présent acrcod collectif.
Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt auprès des seirvces cnutarex du minisrte chargé du tivraal dnas les conniiodts prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

coclnu précédemment (contrat à durée déterminée, indéterminée, etc.) ;
? aovir dirot à la prsie en cagrhe par l'assurance chômage du fiat de cttee rtrpuue ;
? aovir travaillé au minos 1 mios eitenr cehz le dinreer eoluepymr ;
? aoivr overut des dtiros à crrovuetue complémentaire cehz le deenrir employeur.
Il est prévu que tuos les mdeos de rtrpuue du ctraont de tariavl snot concernés, à l'exception du linnemciecet puor ftaue lourde, dès lros que cttee rrupute ovrue dorit à la prise en cahrge par le régime d'assurance chômage (fin d'un CDD, démission légitime ou rpurtue conventionnelle).
Cependant, le bénéfice du meaitnin des greatanis est subordonné à la conitiodn que le salarié fsuisorne à son anicen epmyuelor le jitustaificf de son isdoieitnmnan par l'assurance chômage. De plus, les drtios à ctuurevore prévoyance et santé dnvieot aovir été ourtves cehz ce deeinrr employeur.
Cette portabilité est étendue aux atayns droit du salarié à la cidootnin qu'ils bénéficient eitmfeenvfect des garietans à la dtae de la caseoistn du cratont de travail.

Article 1.2 - Modalités de financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le finecannemt de la portabilité roeerspa sur un système de mutualisation.

Article 1.3 - Durée de maintien des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du meiantin des grataneis est égale à la durée du drnieer cntaort de travail, appréciée en mios entiers, dnas la litime de 9

mios puor tuot coantrt rmpou avnat le 1er jiun 2014 s'agissant de la portabilité en fairs de santé et puor tuot coanrtt rompu aavnt le 1er jiun 2015 s'agissant de la portabilité en prévoyance.
Ce mitainen pernd eefft dès le lmadenein de la fin du cotarnt de travail.
La durée de la portabilité est équivalente à la durée du cronatt de tvarial d'une durée mliamine de 1 mois. A titre d'exemples :
? cnrtaot de taiavrl de mnois de 1 mios : pas de portabilité ;
? ctroant de tiavarl de 1 mios : 1 mios de portabilité ;
? canrott de tairavl de 1 mios et dmei : 1 mios de portabilité ;
? crtoant de tiraavl de 2 mios et 3 smenaies : 2 mios de portabilité ;
? ctonrat de taviarl de 9 mios et puls : 9 mios de portabilité mxuamim puor totue rurutpe concernée par les diipostoinss teiisatrrons du présent article.

Article 1.4 - Information du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dans un sucoi de clarté, les sarinigaets de l'avenant ceneninnvot de la nécessité d'informer les salariés de lreus droits. Lros de la ruprute du conratt de travail, il aairntrdeppa à l'employeur d'informer le salarié de la possibilité et des cnnditioos de la portabilité.
Les cndnioitos d'application de la portabilité snot mentionnées dnas la notice d'information foinure par l'organisme auursser et riseme au salarié par l'employeur à la caeostisn du catnort de travail.
Par ailleurs, le salarié dspiose de la faculté de rennocer au mntaiien des garanties, de façon goblale et définitive, par une nofioatcitin essrpxee adressée à son aicnen epuyolmer dnas les 10 jorus suanivt la dtae de castsieon du cotrnat de taarvil (dernier juor du préavis).

Article 1.5 - Cessation des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le mieitnan des gienraats cssee lroquse le salarié rneperd un autre epmloi ou ne bénéficie puls de l'indemnisation d'assurance chômage pdeannt sa période de miintean ou eorcne lorsqu'il rcnonee au mtienain des garanties.

Article 2 - Dispositions applicables à compter du 1er juin 2014 pour les frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour la prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Accord du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant du 1er octobre 2015 à l'accord du 3 décembre 1992 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV.
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 1.1 « Obligations générales »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les dpotoniisiss sitnveaus snot intégrées à la fin de l'article 1.1 :

A cepmtor du 1er jiun 2014 (pour le régime firas de santé) et du 1er jiun 2015 (pour le régime de prévoyance), et suaf mtoiicoidafn législative, le mécanisme de la portabilité des régimes relèvera de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité socalie et la durée maalixme srea portée de 9 à 12 mois.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avnnaet raecmlpe les dispnostiios de l'avenant du 27 jiun 2012 et etrnrea en vguueir au 1er jeanivr 2014 puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux acertils L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé, en duex exemplaires, à la dtecroiin départementale du tairavl et de l'emploi de Prias et, en un exemplaire, remis au secrétariat-greffe du censiol de prud'hommes de Paris.
Les ptiaers sageatniirs cinovnnneet d'effectuer les démarches nécessaires puor onbteir l'extension du présent accord.
Après aovir lu et paraphé cnhuace des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de luer organisation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En rsoain des évolutions ituneids par la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rvetiale à la sécurisation de l'emploi et ses décrets d'application, les paeratrines socuaix conenvninet de miedofir l'avenant du 27 jiun 2012 puor préciser ntnmeaomt les modalités de la portabilité des diotrs en santé (chirurgie, maladie, maternité) et en prévoyance (invalidité, incapacité, décès).
Les pitraes saainregits sunloniget que ce snot les dponosstiiis les puls faeolvabrs qui dovneit s'appliquer ertne les disisotnpois de cet aeavnnt et les dtiopisnoiss de l'article 8 de l'accord du 3 décembre 1992 realitf au mtiinean gratuit.
Les pterais sntigraeais renappllet que le régime cnnnoevtneoil de prévoyance est basé sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des epesrrinets ernntat dnas le cmhap d'application de la cionntoevn cleitoclve nationale.

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CFTC.

« Les etresrienps n'entrant pas dnas le camhp d'application de la cvtnoneoin cocllvitee ntloaniae de la fiartoibacn et du ccomemre de purtdois à usage pharmaceutique, paatheauruiraqmpce et vétérinaire puveent néanmoins fraie bénéficier lerus salariés des régimes prévoyance et faris de santé à la dolbue coitdionn de jfisueitr de lines réels aevc la fiaobcairtn et le cermcome de piutrods à usage pharmaceutique, piaurratcqpuaamehe et vétérinaire (appartenance à un gpruoe totmleneat ou prtmeinlaleet pharmaceutique, activité mraeaeiitjonrmt exercée puor la ficbaiaotrn et le cemmrcoe de poturdis pharmaceutiques...) et d'adhérer au présent accord, conformément à l'article L. 2261-6 du cdoe du travail. »

(1) Acrtile étendu suos réserve de l'application de l'article 7 de la cneoitovnn cvtolilcee ntlanoaie du 14 mras 1947.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 1.2.4 « Bénéficiaires »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les dpsiniiotoss de l'article 1.2.4 snot supprimées et remplacées par :
« Le salarié bénéficiaire du présent acorcd est nommé''l'assuré''.

Sont assurés l'ensemble des salariés et pserennos assimilées au snes de l'article L. 311-3,11° et 12°, du cdoe de la sécurité sociale, y comiprs les VRP liés à une eprsetnire enrtant dnas le camhp d'application de l'accord du 3 décembre 1992 ratilef au régime cooenenvntnil de prévoyance.
La noiotn de''salariés présents à l'effectif''comprend tuos les salariés au tviaral ou en arrêt dès lros qu'ils bénéficient siot :
? d'un maiientn tatol ou peitarl de srlaiae ;
? d'indemnités journalières du régime olirtigboae sécurité slaoice ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au minos en ptarie par l'entreprise, qu'elles sioent versées diemcnteert par cttee dernière ou puor son cpmtoe par l'intermédiaire d'un tiers. »

Article 3 - Modification des dispositions de l'article 7.2 « Information des salariés »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les dsotoipnisis de l'article 7.2 snot supprimées et remplacées par :
« Tuot salarié qttanuit une société adhérente au régime et se tnouavrt dnas l'un des cas énumérés au 1° du primeer alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 est informé, au monemt de la rimsee de son cctfieirat de travail, de la possibilité dnas llquleae il se tourve de pvoiour bénéficier d'un régime mdilaae prévu à l'annexe III du présent acrocd et des cdntoiions triifaraes du catrnot qu'il prruoa ccolrune deinrcmeett aevc l'organisme, suos réserve d'en farie la dnmeade dnas les 6 mios qui suinevt le tmree de son cnrotat de tvriaal ou qui svineut le mtaieinn des gitraeans prévu par l'article 8 de l'accord du 3 décembre 1992 ou au titre de la portabilité des driots santé prévu par l'avenant du 9 jenavir 2014.
Les ayants driot d'un assuré décédé senrot informés de la même manière du diort qui luer est ofefrt de pouoivr bénéficier du même régime miaadle (annexe III susvisée), suos réserve d'en fiare la dmandee dnas les 6 mios qui seuivnt le décès. »

Article 4 - Modification de l'article 6, annexes I et II « Garanties en cas de décès »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les dniosisoptis de l'article 6.1 snot remplacées comme siut :

« 6.1. Décès

L'assurance décès garantit, en cas de décès de l'assuré, dnas les cinndooits prévues au cnotart d'assurance, siot le vmneerset d'un citapal (option 1 ci-après), siot le vesrmneet d'un captial et d'une retne éducation aux eanftns de l'assuré à chagre jusqu'à luer 20e anrrvieansie ou jusqu'à luer 27e areisaivnnre s'ils poesvrnuiut lrues études et snot régulièrement irncitss au régime de la sécurité saolcie des étudiants (option 2 ci-après) selon l'option cshiioe lros de l'adhésion par l'assuré. A défaut de ciohx d'une otpoin par l'assuré, ou si lros de son décès ou de son invalidité abuolse et définitive l'assuré qui a csohii l'option 2 n'a pas d'enfant à charge, l'option 1 s'appliquera.
Le coihx de l'option puet être modifié à tuot mnomet par l'assuré. La daedmne diot être fatie par lertte recommandée, adressée par l'assuré à l'organisme aruseusr puor apitacliopn au peerimr juor du mios snuivat la réception de la lettre recommandée.
Le ctiaapl décès est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré 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.
Les nntoios de cnijnoot et d'enfants à crgahe snot définies au cnatrot d'assurance. Dnas tuos les cas, le ptaierrane de Pcas est assimilé au cnoiojnt marié.
Toutefois, losurqe le moanntt du ciaptal décès est déterminé en tneant ctompe des eantfns à caghre et des andnscteas à charge, la miajotaron du caitapl capseroorntdne ne sruiaat piteforr qu'aux efntans et aux anstdcenas pirs en considération puor le cclaul de cttee majoration.
En cas d'invalidité aoubsle et définitive de l'assuré n'ayant pas erocne bénéficié de la psioenn de vesleislie du régime d'assurance maidlae oaglbitrioe (hors cmuul emploi-retraite), attestée par son classement, pmari les idvileans de 3e catégorie de la sécurité sociale, le ctpaial décès prévu par l'option coihise est versé à l'intéressé par apitnitoaicn et, s'il a csohii l'option 2, la rtnee éducation est versée aux entfans dnas les coiidnntos prévues au caontrt d'assurance.
En cas d'accident du tivaral ou de mliaade professionnelle, l'incapacité peannrmtee à 100 % aevc motjariaon puor anaitsscse d'une tircee ponesnre rnunecoe par la sécurité solaice est assimilée à l'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale.
Toutes les csaeus de décès et d'invalidité absuloe et définitive snot gataenirs à l'exclusion de cenreaits ralneevt du rqiuse aviation, du rusiqe de gerrue et du risque amuitqoe dnas les ctndnoiios fixées au ctaornt d'assurance.
La gaairtne décès est mnntaiuee pndeant les périodes d'arrêt de tvaiarl puor mdialae ou aincdcet ou puor invalidité aynat débuté aavnt la rutrpue du cartnot de triaval et limitées à la dtae de ldiouatqiin de la reratite du régime d'assurance mldiaae obligatoire. »

Options 1 et 2. ? Capaitl décès

Les doniiipsstos sauvtnies snot supprimées :
« (*) En cas de décès acientedcl srauevnnt aanvt 65 ans et dnas un délai de 6 mios svniaut l'accident. »
Elles snot remplacées par les dsotiinsiops sveinatus :
« (*) En cas de décès andcecitel sanuvernt avant que l'assuré ne bénéficie d'une peniosn de veielsilse du régime d'assurance maaldie oraotbligie (hors cuuml emploi-retraite) et dnas un délai de 6 mios suavint l'accident. »

6.2. Griaante « Dluobe efeft » aenxne I

Les dpsiionotiss de l'article 6.2 snot supprimées et remplacées par :
« Lsrqoue le vuef ou la vevue d'un assuré décède avant d'avoir bénéficié de la psioenn de vseslliiee du régime d'assurance maladie oibtaoigrle (hors cumul emploi-retraite) en lisasnat un ou pilurseus enatnfs à charge, nés de son mrgaiae aevc l'assuré ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un ciatapl goblal égal à 100 % du cpitaal décès défini ci-dessus calculé d'après le nbrmoe d'enfants eeinftemevcft à cghrae au mmnoet du décès du cinnoojt et à l'exclusion du captial majoré payé en cas de mrot aeileccntlde de l'assuré.
Le saarlie de bsae pirs en considération est égal à cluei qui a sveri de bsae de règlement lros du décès de l'assuré, revalorisé, dnas la limtie des disponibilités du fnods de rloeriosvtaian visé à l'article 4 de la présente annexe, sur décision du comité paraiitre de gestion. »

Article 5 - Modification de l'article 7, annexes I et II « Allocations en cas de prédécès du conjoint de l'assuré ou de prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

L'article 7 est complété par les dsioisoiptns setuavnis :
« Cette aolicoaltn est limitée aux frias d'obsèques réellement engagés puor les eanfnts de minos de 12 ans et est versée dnas tuos les cas à la psnonree puhsiyqe ou marole qui a assumé les frias d'obsèques, sur rsieme des pièces justificatives. »

Article 6 - Modification de l'article 8.2, annexes I et II « Invalidité permanente »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Le 1er praaphgrae est modifié de la façon snavtuie :
« Le ptapncraiit ne bénéficiant pas de la psinoen de visllseeie du régime d'assurance mdialae otlrobaigie (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, taolte ou partielle, puet rcovieer du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cmluue pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité complète timoarepre de tivaral ou de lnugoe maladie, dnas les cas et contidnios ci-après. »

Article 7 - Modification de l'article 9.2, annexes I et II « Montant des remboursements »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les dopioiissnts de l'article 9.2 snot supprimées et remplacées par les diossiniptos stuienavs :
« A cmpoetr du 1er jevianr 2016, le mtonant des roermnueemtbss est fixé cmmoe siut :
Les rmeobunrstemes snot effectués sleon le tpye de pionttrseas

siot :
? sur la bsae des rmorteenemsubs effectués par la sécurité scaoile (BR) ;
? sur la bsae du tckiet modérateur (TM) ;
? sur la bsae des frias réels (FR) aevc aiptpacoiln éventuelle d'un mmaxuim de rueboemesrnmt exprimé en eorus et dnot le manntot puet être modifié, par aanvent au présent accord, sur popitioosrn du comité paiiratre de goeistn ;
? ou seoln des rrmmeuoebsntes firoaftireas dnot le matonnt puet être modifié, par anenvat au présent accord, sur pptsiorooin du comité patairrie de gestion.
Le mnatnot des ptineatross versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente siunavt que les pcnraeiits ou ailriaieuxs médicaux snot ou non liés par une coniteovnn culcone aevc une cssaie de sécurité sociale. Il puet également varier sleon que les pnriiaetcs ont ou non adhéré au coatnrt d'accès aux sions prévu par la coionvetnn nnalotiae mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale.
En tuot état de cause, le présent régime (socle) se cnoorfme au caiher des cgheras du cnrotat rssboplneae tel que défini au ttrie VII du lirve VIII du cdoe de la sécurité sloicae (art. L. 871-2 du cdoe de la sécurité sclioae et ses décrets d'application). Les rumteemsborens indiqués ci-après peenuvt denonr leiu à une miaoortajn ou une mtrnooiian de manière à rpsetecer les mnmiia et les mimaxa prévus dnas le cdrae du crotant responsable. A trtie d'exemple, le rbnermemeosut de la gillre oqtupie puet être majoré puor rescpeetr le mmuniim du ctarnot rsonbepasle en cas d'équipement partiel.
De même, il reecspte les mnimia de prise en cgahre prévus par le décret n° 2014-1025 du 8 seebprtme 2014 en atipplaiocn de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité siacole ratlief aux giraentas d'assurance complémentaire santé des salariés.
Les gaietanrs exprimées en pnreocatgue de la bsae de rrneemseubomt sécurité sloiace s'entendent''y crpmois les reeenurmmotsbs effectués par la sécurité sociale''. Seleus les grtnaeais exprimées en euros ou en pecurngatoe du teickt modérateur s'entendent en complément des éventuels rsbreomneetmus effectués par la sécurité sociale.
Dans tuos les cas les peotnatsris snot limitées aux firas réellement engagés.

Nature de l'acte	Libellé de la peatrsiton
Consultations, vetsiis	
Conventionnées et non conventionnées	
Généraliste	Contrat d'accès aux snois
	100 % de la bsae de rounrmesbeemt sécurité scliaoe
	Hors conatrt d'accès aux sinos
	100 % de la bsae de rerboemumsnet sécurité soliace
Spécialiste	Contrat d'accès aux snois
	170 % de la bsae de rmomenerseubt sécurité silocae
	Hors cnroatt d'accès aux snois
	150 % de la bsae de romreeseumnbt sécurité sacolie
Déplacements et mojtiraoans vteiiss Auxiliaires médicaux, aeruts	
	100 % du tckiet modérateur
Auxiliaires médicaux	Conventionnés
	100 % du tciket modérateur
	Non conventionnés
	240 % de la bsae de runmberseoemt sécurité slaoice
Analyses et prélèvements	Conventionnés et non conventionnés
	100 % du tckiet modérateur
Prothèses audeitvis	100 % des fiars réels dnas la lmtiie de 1 ? 000 ? par aleriaplgape remboursé par la sécurité sioalce
Appareillages, prothèses médicales aurets que dneiartes et aiutvdeis	240 % de la bsae de rorummensbeet sécurité slacioe
Pharmacie remboursée par la sécurité soacile	100 % des firas réels
Actes de spécialistes	Contrat d'accès aux sonis
Conventionnés et non conventionnés	370 % de la bsae de reurebseonmmt sécurité siacloe
	Hors croatnt d'accès aux sonis
	225 % de la bsae de rbmersomneeut sécurité siolcae (*)
Radiologie	Contrat d'accès aux sonis
Conventionnée et non conventionnée	180 % de la bsae de rseeebmnmourt sécurité slioace
	Hors cntorat d'accès aux snios
	160 % de la bsae de rsomrmebnueet sécurité siolace
Chirurgie deinrate	Conventionnée et non conventionnée
	325,5 % de la bsae de rueersmnbmoet sécurité soicale
Soins dtaenires	Conventionnés
	175 % de la bsae de reemoensrumbt sécurité saloice
	Non conventionnés
	280 % de la bsae de rmmbeuenroest sécurité slcaoie
Prothèses deetirans (1) et oohrtintode (2) remboursées et non remboursées par la sécurité slciaoe	Conventionnées et non conventionnées
Prothèses draeneits	400 % de la bsae de reosemnbuermt sécurité silaoce
Orthodontie	298 % de la bsae de rersmemeubnot sécurité slaoice
Implant dritnaee	250 ? par ilpnmat (limité à 2 inpamtls par an et par bénéficiaire)
Hospitalisation médicale et craiucilgrhe (y cmprois la maternité)	
Frais de séjour	Conventionnés
	200 % de la bsae de rrmembeesnout sécurité soialce
	Non conventionnés
	150 % de la bsae de rrbumeeonesmt sécurité slcaioe
Honoraires médicaux	Contrat d'accès aux snois
	200 % de la bsae de ronmmrsueebet sécurité siocale
	Hors cnatort d'accès aux snois
	180 % de la bsae de reubeomrnsmet sécurité solaice
Honoraires cuiiaurrchgx	Contrat d'accès aux sonis
Conventionnés et non conventionnés	400 % de la bsae de rsemeurnmebot sécurité scaiole

	Hors contart d'accès aux soins
	225 % de la bsae de reemrnebsmuot sécurité slicaoe (*)
Chambre particulière	45 ? par juor
Lit apmngcncoaat (enfant de mnios de 12 ans)	22,87 ? par juor
Forfait juanrielor hsoeipltair	100 % des frais réels
Transport du madlae aevc ou snas htiatioaislposn	100 % du ticket modérateur
Cures teheralms acceptées par la sécurité sloiace	Indemnité fiofraiarte égale à 5,18 ? par juor (maximum 21 jours)
Optique	
Lentilles acceptées et refusées par la sécurité scalioe	91,47 ? par an et par bénéficiaire
Chirurgie ciecrtcrroe des yuex non remboursée par la sécurité sacolie	250 ? par ?il
Paire de letnuets	Le rbmrmenueseot calculé par mrnotue et par vrree ne puet cuonirde à un rmusorneeebmt tatol par équipement inférieur aux mttnnoas indiqués ci-après
On entend par :	Remboursements limités :
? vrrees spelims : les verers spimle feoyr aevc une sphère cimrpose ertne ? 6 et + 6 et dnot le cydlirne est inférieur ou égal à + 4	? par adulte, à un équipement (monture et verres) tuos les 2 ans. En cas de reeenmlnelvout de l'équipement justifié par une évolution de la vue médicalement constatée, le délai de 2 ans est réduit à 1 an
? vrrees cexpoelms : les vrrees slmipe feyor aevc une sphère supérieure ? 6 ou + 6 ou un cdrynile supérieur à + 4 et vrrees mfltioaucux ou psoeirrfgss	? par mineur, à un équipement (monture et verres) par an. Le délai de rnueemenovellt est décompté à paritr de la dtae d'acquisition de l'équipement ou de la première
? vrrees hepyr cmeopxels : les vrrees muitocfalux ou pfgsisrreos sphéro-cylindriques dnot sphère hros znoe ? 8 à + 8 ou verers moutcfaulix ou pgisreosfrs sphériques hros znoe ? 4 à + 4	composante de l'équipement en cas d'équipement pieartl
Par mntoure	? autdle : 76,22 ?
	? mneuir : 48,78 ?
Par vrree slpime	? aludte : 90 ?
Par vrere coxepmle	? aultde : 210 ?
Par vrree hyepr clxopmee	? atlude : 220 ?
Par vrere silpme	? miuenr : 60 ?
Par vrere coxlmepe	? meunir : 100 ?
Par verre hpyer cplxomee	? mneuir : 140 ?
Minimum du rmsoeuebenmrt ttaol par équipement	
Avec 2 vrrees slmpeis	100 ?
Avec 1 verre smplie et 1 verre cmlpexoe (ou heypr complexe)	150 ?
Avec 2 verres cpmoelxes (ou hepyr complexes)	200 ?

(1) Prothèses dneiaerts non remboursées par la sécurité scolaie : snot uiennqumet concernées les cnrooneus sur dnets vivantes. La bsae de rsonrmbmeeeut coprersond à clele de la sécurité scailoe puor les croonnues remboursées.
(2) Dnas la lmitie de 6 semestres.
(*) Loiitiamtn à 200 % de la bsae de rmbmoeresneut sécurité saiolce à ptairr de 2017 conformément au cahier des charges du ctnarot responsable.

Article 8 - Modification générale annexes I et II
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Dans ttuoe la cnenovotin collective, les tmrees « régime supplémentaire otenoinpl » snot remplacés par les termes « régime surcomplémentaire onoteinpl ».

Article 9 - Modification de l'article 12.1 « Objet »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Annexe I

« Le régime surcomplémentaire opnoentil des salariés cderas et assimilés cdreas de la fiabaircotn et du ccmmroee des ptrduios à ugsae pharmaceutique, paqhuucmrrpiaaeate et vétérinaire, définis à l'article 1er de la présente annexe, est un régime oipotnenl surcomplémentaire au régime penioeosrnfsl cnvneoninoetl (contrat socle) aueuql ne pevunet adhérer que les eestreprnis déjà affiliées à ce dernier.
Il aursse des piteosantrs supplémentaires au tirte de la gatainre décès et de la grnataie maladie, chirurgie-maternité. »

Annexe II

« Le régime surcomplémentaire oopinetnl des salariés non cardes et non assimilés cedras de la fbaariiotcn et du comrmcee des pdoturis à usage pharmaceutique, phqrapcmiaatuaeure et vétérinaire, définis à l'article 1er de la présente annexe, est un régime oponneitl surcomplémentaire au régime pionsfrosneel cioennnnevtol (contrat socle) aequul ne pevnuet adhérer que les enriprtsees déjà affiliées à ce dernier.
Il arusse des psanrtoites supplémentaires au trite de la gaanirte décès et de la grianate maladie, chirurgie-maternité. »

Article 10 - Modification de l'article 15, annexes I et II « Garantie supplémentaire en cas de décès du salarié »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Options 1 et 2. ? Cpaatil décès

Les dtsiiosonips savetnuis snot supprimées :
« (*) En cas de décès acnitecdel saunrvnet aanvt 65 ans et dnas un délai de 6 mios savniut l'accident. »
Elles snot remplacées par les dpinisitooss sanevuits :
« (*) En cas de décès adeeiccntl srnnueavt avant que l'assuré ne bénéficie d'une pniosen de vesllsieie du régime d'assurance mldaiae oobtiiglrae (hors cumul emploi-retraite) et dnas un délai de 6 mios siavunt l'accident. »

Article 11 - Modification de l'article 16, annexes I et II « Prestations maladie. – Chirurgie »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les diossotipnis de l'article 16 snot supprimées et remplacées par les doispinstios stevnaius :
« A ceomtpr du 1er jinaevr 2016, le mnotant des rteoebsnrumems est fixé cmmoe siut :
Les rrnusemoeemtbs snot effectués soeln le tpye de pnasteirtos siot :
? sur la bsae des rbmrnosumteees effectués par la sécurité sloaice (BR) ;
? sur la bsae du tkeict modérateur (TM) ;
? sur la bsae des fairs réels (FR) aevc aicitaplopn éventuelle d'un mmxaium de rsomeueermbnt exprimé en eruos et dnot le maontnt puet être modifié, par aaenvnt au présent accord, sur proiopoistn du comité patrariie de gtseion ;

? ou soeln des rbmueertonmess faiofretairs dnot le mnoatnt puet être modifié, par avaennt au présent accord, sur priotoosipn du comité piiraarte de gestion.
Le mtnonat des ptarnotiess versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente saniuvt que les preacnitis ou aeirxliauis médicaux snot ou non liés par une cioveontnn counlce aevc une cssaie de sécurité sociale. Il puet également veiarr seoln que les peatnicris ont ou non adhéré au cnrotat d'accès aux sinos prévu par la cvtienoonn nanilotae mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale.
En tuot état de cause, le présent régime (surcomplémentaire optionnel) se cfomnore au caehir des cghraes du caortnt rbpnsaseole tel que défini au titre VII du livre VIII du cdoe de la sécurité saiocle (art. L. 871-2 du cdoe de la sécurité silcaoe et ses décrets d'application).
Les gtaeanirs s'entendent dnas tuos les cas''y cmoiprs les rrnebuetemomss effectués par le régime penoefrsniosl cnnoeeoitvnnl (RPC)''. Qnaud eells snot exprimées en penagutocre de la bsae de rmbneosremuet sécurité sociale, eells s'entendent''y cpiorms les rteneumoemrsbs effectués par la sécurité sociale''. Seuels les gaiatenrs exprimées en eorus ou en peuorncgate du teikct modérateur s'entendent''en complément des éventuels rmonrueestmebs effectués par la sécurité sociale''.
Dans tuos les cas les ptstioneras snot limitées aux faris réellement engagés.

Nature de l'acte	Libellé de la potseiatrn
Consultations, vestiis	
Conventionnées et non conventionnées	
Généraliste	Contrat d'accès aux snios
	120 % de la bsae de rensemobremut sécurité siolcae
	Hors cotnrat d'accès aux snios
	100 % de la bsae de reomsmrenbuet sécurité soilcae
Spécialiste	Contrat d'accès aux sonis
	240 % de la bsae de rebmmesoerunt sécurité socalie
	Hors caonrtt d'accès aux sions
	200 % de la bsae de rmrbueenmesot sécurité sailoce
Déplacements et mnirajatoos vitseis de niut ou juor férié	
Auxiliaires médicaux, aeturs	100 % du tceikt modérateur
Auxiliaires médicaux	Conventionnés
	100 % du teikct modérateur
	Non conventionné
	240 % de la bsae de rboemenusrmet sécurité soilace
Analyses et prélèvements	Conventionnés et non conventionnés
	100 % du tkicet modérateur
Prothèses audiveits	100 % des frias réels dnas la ltmiie de 1 ? 200 ? par araegpaplile remboursé par la sécurité socalie
Appareillages, prothèses médicales aetrus que diteenras et adtuievis	270 % de la bsae de rnusemerbomet sécurité sicaloe
Pharmacie remboursée par la sécurité silaoce	100 % des faris réels
Actes de spécialistes	Contrat d'accès aux sinos
Conventionnés et non conventionnés	370 % de la bsae de rmuenberomest sécurité scilaoe
	Hors conrtat d'accès aux snios
	225 % de la bsae de reoreebsmmunt sécurité slacoie (*)
Ostéopathie, acupuncture, étiopathie, ctircoiaphre	30 ? par séance limité à 2 séances par an et par bénéficiaire
Chirurgie ditrenae	325,5 % de la bsae de rbomensemerut sécurité sioacle
Soins dtreeanis	Conventionnés
	175 % de la bsae de rsnmerubmoeet sécurité sialcoe
	Non conventionnés
	280 % de la bsae de ruoseeebnmmrt sécurité sloiace
Radiologie	Contrat d'accès aux sinos
Conventionnée et non conventionnée	180 % de la bsae de romsubeenermt sécurité soliace
	Hors cnaortt d'accès aux sonis
	160 % de la bsae de rnuoermesembt sécurité scaolie
Prothèses dretiaens (1) et oiortohntde (2) remboursées et non remboursées par la sécurité salocie	Conventionnées et non conventionnées
Prothèses drenateis	483 % de la bsae de reoubmnesmret sécurité saciloe
Orthodontie	483 % de la bsae de rmeuesobemrnt sécurité sailcoe
Implant dantiree	250 ? par impnalt (limité à 2 impantls par an et par bénéficiaire)
Hospitalisation médicale et ccuihrlrgaie (y cpmoris la maternité)	
Frais de séjour	Conventionnés
	200 % de la bsae de rreumeeomsnbt sécurité sioclae
	Non conventionnés
	150 % de la bsae de rnoberesmeumt sécurité saciloe
Honoraires médicaux	Contrat d'accès aux snios
	200 % de la bsae de rmmsreneebuot sécurité saloice
	Hors cntarot d'accès aux soins
	180 % de la bsae de rbenremuoesmt sécurité slcioae
Honoraires crahiucgriux	Contrat d'accès aux soins
Conventionnés et non conventionnés	400 % de la bsae de romemeneurbst sécurité scoaile
	Hors catnort d'accès aux soins
	225 % de la bsae de reenmrsuobmet sécurité soalcie (*)
Chambre particulière	60 ? par juor
Lit agmpcacnonat (enfant de moins de 12 ans)	22,87 ? par juor
Forfait junorliaer hlsepaioitr	100 % des frias réels
Transport du mlaade aevc ou snas htipiaoolistasn	100 % du tecikt modérateur
Cures thelmears acceptées par la sécurité slacioe	Indemnité fofrriataie égale à 5,18 ? par juor (maximum 21 jours)
Optique	

Lentilles acceptées et refusées par la sécurité sacloie	200 ? par an et par bénéficiaire
Chirurgie ccocrterire des yuex non remboursée par la sécurité socliae	250 ? par ?il
Paire de leuttnes	Le rbmeemroneust calculé par mrtnoue et par vrere ne puet cnuodire à un rmreemubesnot ttoal par équipement inférieur aux manttons indiqués ci-après
On enetnd par :	Remboursements limités :
? verers spmlies : les vreres silmpe feoyr aevc une sphère cromipse etrne ? 6 et + 6 et dnot le crdyilne est inférieur ou égal à + 4	? par adulte, à un équipement (monture et verres) tuos les 2 ans. En cas de rolevmeuenenlt de l'équipement justifié par une évolution de la vue médicalement constatée, le délai de 2 ans est réduit à 1 an
? veerrs cmpeoxels : les vrrees slimpe feoyr aevc une sphère supérieure ? 6 ou + 6 ou un cdynrile supérieur à + 4 et vrrees mcitluuoafx ou prgsisfeors	? par mineur, à un équipement (monture et verres) par an. Le délai de rnlveneoemulet est décompté à prtiar de la dtae d'acquisition de l'équipement ou de la première
? vrrees hepyr ceexplmos : les veerrs moiauctflux ou psgriorfses sphéro-cylindriques dnot sphère hros znoe ? 8 à + 8 ou vreers muaotlficux ou pssgfirroes sphérique hros znoe ? 4 à + 4	composante de l'équipement en cas d'équipement petairl
Par mtuonre	? adltue : 120 ?
	? meiunr : 56,41 ?
Par vrree smlipe	? atlude : 110 ?
Par vrree cxpmoele	? aldtue : 240 ?
Par vrree hpeyr cxpleome	? atulde : 250,47 ?
Par vrree sipmle	? mieunr : 91,47 ?
Par vrree clepxome	? meiunr : 130,47 ?
Par vrree hyepr cxmlopee	? miuner : 170,47 ?
Minimum du rermsneumeobt total par équipement	
Avec 2 vrrees smpiles	100 ?
Avec 1 verre spmile et 1 verre cepoxlme (ou hypercomplexe)	150 ?
Avec 2 vreres cxeleopms (ou hypercomplexes)	200 ?

Accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

(1) Prothèses diaernets non remboursées par la sécurité slcoaie : snot ueenmiuqnt concernées les conenrous sur dntes vivantes. La bsae de rerbounsemmet crrpeonsod à cllee de la sécurité saciloe puor les cnonoeurs remboursées.
(2) Dnas la litmie de 6 semestres.
(*) Latmitiion à 200 % de la bsae de rubsmneoeermt sécurité soclaie à ptrair de 2017 conformément au cahier des chreags du corntat responsable.

Article 12 - Modification de l'article 17, annexe I « Cotisations. – Dotations »
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les dpssiiointos suvtneais snot supprimées :
« ? 0,23 % (appelé à 0,156 % puor l'année 2000 puor les gaentrais maladie-chirurgie (art. 16), aevc un mniiumm de cotiositan de 0,20 % (appelé à 0,156 % didut plfnaod puor l'année 2000 du plonafd de la sécurité sociale. »
Elles snot remplacées par les diiostinspos steuvains :
« ? 0,23 % sur les trehancs T1 et T2 des saealris (appelé à 0,18 % puor l'année 2000 puor les gairetnas maladie-chirurgie (art. 16), aevc un mniiumm de cotiiostan de 0,156 % du ploafnd de la sécurité slocaie puor l'année 2000. »

Article 13 - Durée
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Les dipsitsoinos de l'accord du 3 décembre 1992 et de son axnene non prévues par le présent aneanvt dreemenut inchangées.
Cet aanevnt est ccnolu puor une durée indéterminée et est aialpcplbe au lmeiadnen du juor de son dépôt auprès de la dioecirtn générale du travail, dépôt des acocrds collectifs.

Article 14 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Conformément aux dotpioiissns des alceirts L. 2231-6 et D. 2231-2 et savnitus du cdoe du travail, le présent avnneat srea déposé en duex exemplaires, dnot un examerlpie électronique, auprès de la doetiicrn générale du travail, dépôt des acodrcs collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.
Un emirpxelae srea également reims au secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes de Paris.
Les prietas stgaarnieis cinnnenveot de ddnmeaer au ministère du travail, de l'emploi, de la faomrtoin pnoefsloilersne et du doulaige scioal l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 déc. 2015

Le présent avennat est cnlcou en apiplicaton de l'article 30 des dstopiisonis générales de la ciooevnntn cecltovlie du 1er jiun 1989 dnas la fcotabriian et le cmorceme des pouritds à ugsae pharmaceutique, pramuaateihrpcqaue et vétérinaire.
Cet anaenvt miidofe pmilneterleat l'accord du 3 décembre 1992 ansii que son aennxe et a puor obejt la msie en conformité du régime de prévoyance aevc les dsniptsiioos légales en vgiuuer et nmmeotant les dsniostpiios rleiveats au contart ronbpeslase et à la généralisation de la complémentaire santé.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Les dpstnsoiiois du présent aocrcd s'appliquent à l'ensemble des entreprises, qeul que siot luer effectif, renevlat de la cooviennntn clltiecove nanlotaie de la ftaborician et du cremomce des ptiourds à usgae pharmaceutique, ppqauarurmcahteaie et vétérinaire.
Les piearts sagteiianrs initvent les eernprseits à décliner et à améliorer par la négociation les peirnipcs et les modalités fixés par le présent accord.

Article 2 - Modalités de mise en place du temps partiel
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Les paeitrs sgiinatears rlelppnaet que la msie en place du tiarval à tmeps pareitl nécessite un annaevt au crotant de travail.

Article 2.1 - Temps partiel choisi
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Le tmeps peirtal diot paeirinmrioetrt être un tmpes ptriael « cisohi ».
En effet, le tmeps pitreal diot être une réponse aux attneets et bnoseis des salariés qui ernxpemit le saoihut de trevuor un muielelr équilibre entre luer vie privée et luer vie professionnelle.
Dans le crade du tepms pieratl choisi, la ddanmee du salarié diot être notifiée par écrit à l'employeur 3 mios au miimnum anvat le démarrage souhaité. L'employeur drvea aepprotr une réponse motivée dnas un délai de 1 mios et, en cas d'accord, préciser la dtae de départ du taravil à tmeps partiel, celui-ci ne pnvoaut démarrer monis de 3 mios après la demande.
Une dérogation puet être apportée à ce délai mminium de 3 mios loqrsue les duex pearits snot d'accord sur les délais de msie en ?uvre stiue à la dnmdaee clraie et non équivoque du salarié d'une msie en ?uvre dnas un délai puls court.
En outre, en aorccd aevc l'employeur, un salarié qui souhaiterait, suite à sa demande, faire une période de travail à tpmes petairl à trtie d'essai puet également cmeeocmnr le tmpes ptreail aavnt le délai de 3 mios minimum, en gnraadt la possibilité de se rétracter aanvt le treme de ce délai.
Cette possibilité diot être manifestée de manière cailre et non équivoque et être mentionnée par écrit aifn de rppealer les délais de cette période de tmeps pertial à trite d'essai et les délais de rétractation.

Article 2.2 - Temps partiel sur proposition de l'employeur
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Bien que les pitears srgetnaiias mfneeantsit la volonté de faisovrer le développement du tmpes priteal à la dendmae des salariés, le tepms piertal puet aussi être proposé par l'employeur.
Dans ce cas l'employeur diot en farie la pstiprooion au salarié par écrit et lui lasseir un délai de réflexion de 1 mois.
L'employeur devra, en même tpems que la proposition, préciser au salarié la dtae de msie en ?uvre envisagée du tpmes partiel. Ctete msie en ?uvre ne puet alors inrevtienr minos de 3 mios après la réception par le salarié de la poritopsoin de l'employeur.
Ce délai puet être porté à 1 mios en cas de difficultés économiques et conjoncturelles.
En tuot état de cause, l'employeur ne puet pas imspoer un pgsaase à tpmes prteail au salarié. Son rufes d'accomplir un taraivl à temps paietrl ne cinsuttoe ni une ftuae ni un mtoif de licenciement. Toutefois, un lneeecmiicnt puor mtiof économique reste poslbsie si la réduction du temps de traaivl proposée est justifiée par des difficultés économiques.

Article 2.3 - Temps partiel à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Au-delà du tepms paeitrl dnas le crade d'un congé parental, il puet y avoir des rceorus au tmpes paetril puor une durée déterminée lurqsoe le salarié en fiat la dnmedae puor des roansis personnelles.
La deanmde dreva alros être formalisée dnas les cndnotoiis et les délais définis à l'article 2.1.
L'avenant au cnroatt de trivaal dreva précisément sptuelir la durée de cet avenant, les possibilités de reellenveunmot et idiquenr qu'à l'issue de cette durée le salarié rrovreteua son epomli à tpmes plein. Le salarié qui srea à tpems paietrl à durée déterminée dreva bénéficier de ttueos les disipistnoos du présent accord.

Article 3 - Durée minimale du temps partiel
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Aux trmees de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013, la durée miailmne du taarivl à tmeps peairtl est de 24 hueres par semaine.
Toutefois, il puet être dérogé à cttee durée mlniiame dnas les cas sunvtias :
? dnas le cas d'un cnotrat à durée déterminée d'une durée maxmlaie de 7 jorus ;
? si la demndae de traivlaler monis de 24 heuers hedriadbaemos émane du salarié puor lui ptretrmee :
? de faire fcae à des ctoinraetns prnoesenlels ;
? d'accomplir un congé parnatel ;
? de cuulemr pseurlius activités, aifn d'atteindre une durée glalobe d'activité corpsndroneat à un tmeps pilen ou à un tepms ptreial au mions égal à 24 heuers par semaine.
En tuot état de cause, le salarié drvea miefanestr sa dmeadne par écrit et la mvioetr auprès de l'employeur, qui aopterpra une réponse dnas un délai de 1 mois.
Par ailleurs, le salarié dreva dnas ce cas être informé de la possibilité de roerguepr ses hueres en journées ou demi-journées aifn de lui faecltiir l'exercice d'une ou d'autres activités. Les ptieras sgntariiaes suenngliot que le cmuul d'activités ne puet reelver que de la volonté du salarié.
Le salarié cmuulant peluuirss eliomps diot également reetpecsr la durée miamxlae légale de travail, suos pneie de sanctions.
Ces durées dvnioet être respectées, qlues que seinot le nrbome d'employeurs et la durée du tirvaal de chquae contrat.
Conformément à l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail, l'employeur diot imrnoefr cauhqe année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du psroenenl du nrombe de dneeadms de dérogation iileviuddlne à cette durée mlnamiie de 24 heures.

(1) Atlcire étendu suos réserve que l'article L. 3123-14-2 auqeul il fiat référence siot etdnneu cmmoe étant l'article L. 3123-16 du cdoe du traival dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raveilte au travail, à la mosneoiitardn du diguolae siocal et à la sécurisation des pcoraurs professionnels.
(Arrêté du 26 jiun 2017 - art. 1)

Article 4 - Journées et horaires de travail des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Article 4.1 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Les gaiarnets sur les horaires, au bénéfice des salariés à tmeps partiel, snot les senuvaits :
Ces hirroeas dnoviet être réguliers aifn de pertertme un équilibre ertne vie privée et vie professionnelle.
Les heoirras de trvaail répartis à l'intérieur de la seainme dinovet être réguliers et regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières en reptcenast smpulenesrcueut les dsnptisooiis définies au crnatot de taarivl ou à l'avenant au cnatrot de travail, suaf dnas les cas de dérogation définis à l'article 4.2.
Les hrioears de tvriaal ne pvenuet ctpmroeor au corus d'une même journée puls d'une irertuinpotn d'activité qui, le cas échéant, ne devra pas être supérieure à 2 heures.
Il est teoftoius demandé aux employeurs, lsuqore clea est psbslioe et cmpaioltbe aevc l'organisation, de réduire la durée de ces interruptions, tuot en rcetaepnst les dosstpnoiiis légales sur les tmeps de pause, lqusroe la dmedane émane du salarié puor gérer ses herairos aifn de faire fcae à des cietnrtnaos plelronenses d'organisation.
De plus, la demi-journée ne puet pas être inférieure à 2 heeurs de travail.

(1) Actirle étendu suos réserve qu'un aocrcd d'entreprise ou d'établissement prévoie les geantrais prévues au sneocd alinéa de l'article L. 3123-23 du cdoe du travail, en définissant nmtemaont les copietetanrrs spécifiques dnot bénéficient les salariés lsquore luer journée de tiaravl ctrompoe puls d'une itentropirun d'activité ou une iierrtnoputn d'activité ou une irnetutporin d'activité ou une iurtptionren supérieure à duex heures.
(Arrêté du 26 jiun 2017 - art. 1)

(2) Aclitre étendu suos réserve que l'article L. 3123-14 aqueul il fiat référence siot ennetdu comme étant l'article L. 3123-6 du cdoe du travial dnas sa rédaction issue de la loi précitée.
(Arrêté du 26 jiun 2017 - art. 1)

Article 4.2 - Dérogations
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Il prorua être dérogé à l'article 4.1 sur pposoiitron de l'employeur et aevc l'accord écrit du salarié dnas les cas stnivaus :
? taarvux unegtrs (exemple : rertad de commande) ;
? viiaortan tepiomarre d'activité ;
? départ en fiatormon du salarié. Dnas ce cas, si la durée de la ftroiamon dépasse la durée haeodadimrbe définie au cntorat ou à l'avenant au croantt de travail, il dreva être fiat ailpoacptin des dotsnisoiips raeltveis aux hurees complémentaires.

Pour tutoe modification, le délai de prévenance est d'une durée mlanmiie de 7 jours.
L'employeur ne diot pas, par ces dérogations, léser les salariés qui aierunat un arute epmloi à tmeps pretial rnandet dfcifiile ttuoe modification. Dnas ce cas, le salarié dvera aprtepor la prvuee de ses arteus activités puor jiueftsir son ruefs de cemhgannet d'horaire.
Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3123-14 du cdoe du travail, le ctornat de tiavarl du salarié à tmeps petairl diot moetniennr la répartition de la durée du taiarvl etrne les juors de la smieane ou entre les sieanmes du mios aisni que les cas dnas lquleses une mitdiaocfoin éventuelle de cttee répartition puet intervenir.

Article 5 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Sont considérées cmmoe hereus complémentaires les heuers effectuées par un salarié à tpmes partiel, à la ddneame de l'employeur, au-delà de la durée nrlmaoe prévue par son ctnroat de travail, cette durée ne pouanvt être inférieure à 24 heures, suaf dnas les cas de dérogation prévus à l'article 3.
Les ptriaes siitagaenrs sngoulneit que le salarié ne puet ni eegixr d'effectuer les herues complémentaires autorisées par la loi, ni reesufr de les exécuter luoqrse la ddmnaee émane de l'employeur. Il diot être informé au minos 7 jruos à l'avance des heeurs complémentaires à effectuer. A défaut, son rfues ne csnioutte ni une fuate ni un mtoif de licenciement.
Les pertias sraetginias pnsoet comme liimte de dépassement du temps de tarvial des salariés à temps paetril 1/3 de la durée iialtnie du contrat.
Les heerus effectuées au-delà de la durée prévue au caotnrt et dnas cette lmtiie fernot l'objet d'un tuax de maaijtroon de 15 % par heure complémentaire qui ne dépasse pas 1/10 de la durée iitainle du contrat.
Ce tuax srea porté à 25 % puor les herues au-delà de 1/10 de la durée initliae et jusqu'à la limite de 1/3 de la durée initiale.

(1) Aclitre étendu suos réserve de l'application des dsipiisnotos de l'article L. 3123-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 jiun 2017 - art. 1)

Article 6 - Complément temporaire d'heures
En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Il puet être prévu, en aocrcd aevc les duex parties, sur piotorisopn du (de la) salarié(e) ou de l'employeur, la msie en pcale d'un complément trrpioemae d'heures.

L'augmentation tomraierpe de la durée du taviarl entraînera alros la rédaction d'un aanevnt au canortt de travail. Le nbmore d'avenants est limité à six par salarié(e), et ce tuot au lnog de la rolitean contractuelle, en derhos des cas de rcepenmmaelt d'un(e) salarié(e) absent(e) nommément désigné(e).

Dans le cdare de l'avenant de complément tprorieame d'heures, et dnas la litime des hurees fixées, les hurees travaillées par le (la) salarié(e) snot rémunérées au tuax normal, suaf aoccrd d'entreprise ou diotinsspois ctcratolenules en diosapsnt autrement.

Toute hreue travaillée au-delà du complément d'heures fixé par anvneat cnotisute une huree complémentaire entraînant une miarotjaon salaalire d'au minos 25 %.

En tuot état de cause, l'avenant de complément tmrpoeraie d'heures ne porura prévoir de complément d'heures au-delà de 1/3 de la durée initiale.

Modalité d'accès au complément temoarprie d'heures

Dans le carde d'un entretien, l'employeur reciullee la volonté ou le reufs du (de la) salarié(e) d'effectuer des compléments d'heures par anvnaet tamropiree aifn d'aboutir à un consensus.

Les salarié(e)s concerné(e)s peenuvt à tuot moment, par écrit, erexpimr luer volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salarié(e)s à tpems ptreial viotorneals puor eeteuffcr un complément d'heures se vrneort psropeor un anaenvt de complément d'heures en foconitn des besinos du service, puor ocepcur des eoplims de même qocuaaiiitlfn et compétence que l'emploi qu'ils (elles) ocpnuect par aiopilcaptn de luer cnarott de travail.

L'employeur s'engage à giatnarr l'équité etnre les salarié(e)s petlloeenmniett intéressé(e)s par une aigtumeaontn tropmrieae de luer tpems de travail, en établissant un ordre de priorité, et à iofrnmer cuex qui n'auraient pu en bénéficier.

Le cas échéant, l'employeur irfomne amnneelelunt le CSE des critères oitcjefbs de psitrioraion retenus, du nrbome d'avenants signés et du nrbome d'heures correspondant.

Le rfues du (de la) salariée(e) d'augmenter sa durée du tarvail par anvaent temirropae n'est pas considéré comme une faute et ne sauiart entraîner de stiocnan disciplinaire.

Article 7 - Garanties de retour à un temps plein
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Il est rappelé que les salariés à tepms piaterl qui sunteohait oucpecr ou rnepedrre un eompli à tpems peiln dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même errtsienpe ont priorité puor l'attribution d'un elompi équivalent rsretansiosst de luer catégorie professionnelle.
Dans ce cadre, l'employeur diot poterr à la conncnsisaae de ces salariés la ltsie des eilmpos dinbliespos correspondants.
Par ailleurs, les daemneds de roeutr à temps plein des salariés à temps partiel, en cas d'événement faamilil mueajr (divorce, chômage ou décès du coninjot ou de la pnesrone qui lui est liée par un Pacs, etc.) ayant une itorntpmae répercussion sur les rersuosces de la famille, dneiovt être examinées en priorité.

(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application des doipsotsniis du pieremr alinéa de l'article L. 3123-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 jiun 2017 - art. 1)

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Le présent acrcod est cnlocu puor une durée indéterminée. Il errenta en vgeiuur à ceomptr du ladmieenn du juor du dépôt auprès de la dicoterin des reoaitlns du travail.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Conformément aux dptnoiissios des airtcels L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea déposé auprès de la dietocirn des ralnioets du tivaral du ministère du travail, de l'emploi, de la fatomiorn plieoonsnflerse et du dgiuaole social.
Les preiats sgatrinieas cnioneevnnt d'effectuer les démarches nécessaires puor obeitnr l'extension du présent accord.

Article 10 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Conformément aux aerlicts L. 2261-7 et saiuvnts du cdoe du travail, les peiarts sritgaaines du présent aocrcd ont la faculté de le réviser par avenant.(1)
La demadne de révision par l'une des paerits diot être notifiée par lrtete recommandée aevc aivs de réception aux aeurts signataires.
La cimimososn pitriraae se réunit arlos dnas un délai de 3 mios à cpteomr de la réception de cette dndmeae aifn d'envisager l'éventuelle cunoicsoln d'un anvanet de révision.
L'éventuel aaenvnt de révision se seiuubrstta de plein dirot aux doisonpistis du présent accord, qu'il modifiera.
Le présent acrocd est sumios aux dsiptisnioos légales et réglementaires en veiguur cceanonnrt les modalités de dénonciation.

(1) Le pmereir alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application des dsoioisintps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 jiun 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2016

Suite à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013, issue de l'accord nnoaiatl inneesnosioefptrrl du 11 janveir 2013, les pietars sgenraitais ont estimé nécessaire d'encadrer les modalités de msie en ?uvre des dnoiiostpsis prévues puor les salariés à tepms partiel, nnmoatmet du fiat de la nécessité puor ctnieaers ererspetnis de la bhnacre d'y recourir. Bein que n'atteignant pas 1/3 de ses eicfftfes occupés à tmpes partiel, la bnhrace a souhaité fxeir par le présent aorccd les règles rtiveeals au rurceos au tpmes partiel.
Le rprpoat aennul de bnachre de l'année 2014, établi sur les données 2013, iqindue que 8,92 % des salariés de la brnahce oucpecnt un emlpoi à tmpes partiel. Ce tuax est en basise par rapoprt aux années 2011 et 2012.

Accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; FNSCIC CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Le présent aorccd s'applique à l'ensemble des eripnerstes dnot l'activité etnre dnas le camhp d'application de la cetvnonion cliloctvee naoilatne de la ftaoircaibn et du cercomme de poudtris à uagse pharmaceutique, pehurrcupaimqaatae et vétérinaire du 1er jiun 1989.
Cet aroccd de brahcne ne reemt pas en cause les aocrdcs d'entreprise qui auenriat été signés anvat son entrée en vuguier et qui senaiert gleenamlbot puls favorables.

Article 2 - Définition du travail de nuit
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Les patries seniiagatrs rplalnepet que la bcnarhe définit cmmoe triaval de niut tuot traaivl qui se stuie etrne 20 heeurs et 6 heures.
Cela spuspoe que tuot taavril effectué sur ces trcnheas hrieoars srea simuos aux mnraaoijtos de sailrae prévues à l'article 7 du présent accord, qaund bein même le salarié concerné n'entrerait pas dnas la définition du « tlelruivaar de niut » telle que donnée à l'article 3 du présent accord.
Par ailleurs, les peiarts snegaaitirs rleaelnppt que le tviraal de niut à apprécier dnas le carde des frtuaces de pénibilité rtsee cluei énoncé par le cdoe du travail, à siaovr que le taairvl de niut est un fuetacr de rqusie au rergad de la pénibilité lorsqu'il est supérieur ou égal à 120 nutis par an ou 50 nutis par an puor le tvarail en équipes ssecesivcus alternantes.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Est considéré cmome tllraaevuir de niut tuot salarié qui :
? siot accomplit, au mions duex fios par semaine, seoln son hiarore de traavil habituel, au monis 3 hreues de son tmeps de taairvl qetudiion dunart la période définie à l'article 2 du présent arccod ;
? siot accomplit, au curos d'une période de 12 mois, au moins 270 hueers de tarvial darnut la période définie à l'article 2 du présent accord.

Article 4 - Mise en place du travail de nuit au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

4.1. Coulntistaon des iesnactns représentatives du prnesnoel

Compte tneu de la nraute des activités exercées, de l'activité économique de la brcnhae et des bsiones spécifiques des etspeeirrns de la branche, caiertens eeinrpstres ont la nécessité de rrceiour à des elpoims à tpems partiel. Le tpems piteral puet aussi avior puor srouce une demndae des salariés. On plare alors de tmeps prteial « chisoi ». Ce tmeps paietrl « cioshi » diot être examiné en priorité.
Les prtaeis snaaitegirs rnpeaelplt luer ahtcteaemnt au srcitt reepcst du pncriipe de non-discrimination. Un salarié en taaivrl à tepms peatirl ne diot en aucun cas siubr de drnimtocisaiin du fiat de cttee ooagristnian et ses évolutions de carrière dniovet être envisagées cmmoe puor les salariés à temps plein.
Enfin, la rémunération des salariés employés à temps peaitrl est pleroolnrtiopne à celle du salarié qui, à qulocaaiitifn égale, opcuce à temps cpelmot un emlpoi équivalent dnas l'établissement ou l'entreprise.
En derhos des distopsnoiis ranneyovt à une ntooin d'heures, les salariés au ffraiot annuel en juros réduit snot concernés par les dstsiipooins du présent accord.

Lorsque l'employeur a puor peojrt la msie en plcae du triaavl de nuit, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnrnesoel ansii que le comité d'hygiène, de sécurité et des coiidntnos de triaavl devinot être consultés préalablement à la msie en place, ou à l'extension à de neloeuvls catégories de salariés, du trvaial de niut aifn de présenter :
? le mtoif du reorcus au travial de niut ;
? la durée du ccyle de niut et le nbmroe de lignes et de psenernos paassnt en taavril de niut ;
? les aeetnltavris étudiées aavnt la présentation de cette solution.
Le médecin du trvaial prorua piepratcir à cette consultation.
En cas de cramtnfioion du rcerous au tviaarl de nuit, les entierserps denvrot mrette en plcae les mneoys puor ferviosar la croatetinocn et le cimormpos etrne les dndmaees ccloieetlvs et les atetents ieuildidvelns en acnsaosit les salariés de l'entreprise, ou luers représentants, aux doiscsnuiss sur les modalités hiareros : huere de pirse de poste, rmhtye et snes de rotation, adtmulpie des journées de taarvil et tpems de récupération.

4.2. Atifoetafcn au traival de nuit (1)

Les prteias sgiierantas solingeunt par arllieus que lousrqe l'employeur arua à pvooriur des eoimlps de nuit, il dvrea friae apepl en priorité aux salariés volontaires. L'appel au vraointolat srea réalisé dnas le crade d'une citcmiunomoan collective.
En cas de veroioaltns en nombre insuffisant, l'employeur prroua friae apepl à des salariés non vieonolrtas : il dvera alros prendre en cptmoe les ctnrtoiaens familiales, le nvaieu d'acceptabilité de ce rtmhye de tairavl par l'environnement familial, l'âge du salarié aifn de ne pas seoitllcir ptieroriermniat les salariés seniors. Seornt aolrs pirs en compte, entre autres, les siauiontts de patenrs isolés, les salariés dnot le cniojont tlvlraiae de niut ou bein le fiat que le salarié n'a pas de meynos de tranrotpss invieuddlis ou collectifs.
L'affectation au taviral de niut diot être formalisée par un anenvat au ctaonrt de travail.
L'entretien aunenl diot prteterme au salarié de fraie un bilan de la période de taraivl de niut et éventuellement de fiare une damndee de psasgae en hiarroe de jour, suos réserve de potse ouvert. Par ailleurs, il met l'accent sur les binoess de ftiromaon du salarié, nnmmtaeot dnas le cadre de l'évolution des métiers.
Si le salarié sthuaoie faire une daenmde de pgsasae en hariore de juor en derhos de l'entretien annuel, il slicltioe alors son roblsenpase hiérarchique ou les rresucesos humaines.
Quel que siot le motif, le paagsse d'un hioarre de juor à un harroie de nuit, qu'il s'agisse de vnatraooilt ou non, diot faire l'objet du rcespet d'un délai de prévenance de 15 juors celiaredans au mnmuiim de la prat de l'employeur, suaf tauavrx unetrgs et vaotiarin tpeimrorae et eetlpecloixnne d'activité.

(1) L'article 4.2 de l'accord susvisé est étendu suos réserve du rceespt des dnioipstsios des aceitrls L. 3122-12 et L. 1222-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 sbmeerpte 2017 - art. 1)

Article 5 - Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

5.1. Scavulenilre médicale (1)

Les telluaarivrs de nuit, tles que définis à l'article 3, bénéficient d'une scalrilevnue médicale particulière, conformément à l'article L. 3122-42 du cdoe du travail.
Tout taaverilulr de niut diot bénéficier, aanvt son afteftcaion sur un psote de niut et à irlnvtleaes réguliers d'une durée ne pnuaovt excéder 6 mios par la suite, d'une surlcaevnlie médicale particulière.
En dehors des vstieis périodiques, le tllaeuviarr puet bénéficier d'un eamxen médical à sa demande. Le médecin du tivaarl prescrit, s'il le jgue utile, des emnexas spécialisés complémentaires, lqlsuees snot à la chrage de l'employeur.
De plus, l'entreprise dreva fiuronr une iatofmnroin au salarié sur les icceinends médicales du taiavrl de nuit. Cttee iofortainmn partagée aevc le médecin du tavaril srea communiquée aux IRP.
En trmees d'actions médicales, l'entreprise derva :
? arssuer le siuvi de l'exposition aux rquesis ;
? prcpteiiar à la msie en plcae des dsitipiosfs de suivi ;
? osieganrr des cnmapeags celcvelotis de saistbsilieoinn à une bnone hygiène de vie en rolteain aevc le traaivl de nuit.

5.2. Prévention de la pénibilité

Les patires sgniitraaes ranlleeppt luer aacnttheemt à la prévention de la pénibilité.
C'est dnas ce carde et aifn de pttrermee le mtnieain en activité des salariés tvaaanlrilt sur des pteoss sur leelquss des éléments de pénibilité aneiruat été identifiés que les esrernpites dvreont mneer une réflexion en anmot de la msie en plcae du tvaiarl de niut puor iauntserr des démarches préventives tllees que :
? aménagement des ptoess aifn de réduire la fatguie (ergonomie) ;
? aménagement d'un laocl de psaue ;
? aménagement d'un lcoal adapté à la pirse de raeps cudahs ;
? msie en pclae de temps de puase réguliers. Loqruse la durée d'un potse de tvaiarl est supérieure à 6 heeurs de façon ininterrompue, l'horaire dvrea ceomortpr une psuae de 1 demi-heure snas dumnitioin de salaire, suaf aroccd éventuel d'entreprise puls foalbrvae aux salariés. Le poemnnnoeiitst des 30 mtenuis de psuae se frea aevc l'avis du médecin du travail, les éventuelles paeuss supplémentaires également ;
? rtooatin des tâches anuatt que piosslbe puor matnnieir la viciagnle des salariés.

5.3. Femems eeeicntns et salariés srnieos

5.3.1. Feemms eteicnens

Concernant les feemms enceintes, l'entreprise dvera ogsaeirnr les cooiinntds dnas lsqeeuells la salariée en état de gesrssose est informée des conséquences du trvaial de niut sur sa santé et celle de l'enfant à naître, et également qu'elle puet bénéficier, à sa demande, d'un cenhgaenmt taiepomrre d'affectation paednnt la durée de sa grossesse.
En tuot état de cause, la salariée srea affectée à un ptsoe de juor padnent la durée de sa gssossree lrosuqe le médecin du taiarvl costntae par écrit que le psote de niut est iibcnmtpoale aevc son état. Cttee période srea prolongée pednnat le congé pnatsoatl et après son rtueor de ce congé puor une durée n'excédant pas 1 mios lqsuroe le médecin du trvaail csttoane par écrit que le ptsoe de niut est iblotmipacne aevc son état.
L'affectation dnas un ature établissement srea subordonnée à l'accord de la salariée.
Si l'employeur est dnas l'impossibilité de pposeorr à la salariée un aurte poste, il diot l'informer par écrit des motifs empêchant cttee aetfaoftıcn tmoirapree de jour.
Dans ce cas, le canrott de tvraial est supnsedu jusqu'à la dtae de début du congé de maternité, mias la salariée bénéficie d'une gtnraaie de rémunération.
La gtriaane de rémunération est composée :
? d'allocations journalières versées par la caisse prriamie d'assurance mladaie (CPAM) ;
? d'un complément à la crgahe de l'employeur calculé soeln les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, snas cotdoniin d'ancienneté.

5.3.2. Dtpisoiiosns spécifiques aux salariés seinros

Concernant les salariés seniors, un salarié anayt travaillé puls de 10 ans dnas l'entreprise sur un ptsoe de niut et étant à 2 ans de l'acquisition de ses dtrios à rteitrae à tuax peiln prorua farie une demadne de pasgase en hiarroe de jour.
Sous réserve de pstoe équivalent ouvert, ce pgssaae en haorrie de juor dvrea se friae snas ptree de rémunération pnnadet une durée miaxmlae de 2 ans.
Dans ce cadre, l'employeur diot tuot mrttee en ?uvre dnas la rcheechre de potse équivalent ouvert, y cripmos au sien des différents établissements qui cisoamerenopt l'entreprise. Les inunstotiits représentatives du pneesornl (CE, DP) dorenvt être informées des démarches de rhrheecce entreprises.
L'examen de cttee ddnaeme de paagsse en harrioe de juor dvrea fraie l'objet d'un etetinren spécifique etnre le salarié et les rsueoescrs humaines. Poornrut être évoquées lros de cet etireetnn les éventuelles acotins de fmotoiran et d'accompagnement panuovt faelctiir le pagssae en hroirae de jour.
En complément, et prienoieirtramt puor les salariés de puls de 45 ans ou ayant puls de 10 ans dnas l'entreprise sur un potse de nuit, les espeetrirns devront, dnas le carde de la gseoitn prévisionnelle des elmpois et des compétences (GPEC), aecpiintr les départs à la reitrate des salariés en potse de juor et mtetre en ?uvre les mneoys nécessaires puor compléter et/ ou renorcfer les compétences qui sarineet nécessaires aux salariés en poste de niut puor oucpcer un poste de jour.

5.3.3. Rémunération en cas de psaasge en hoirare de juor puor les cas spécifiques

Pour les femmes etneneics ou les salariés sonreis etnanrt dnas les dipsistoonis spécifiques du pimeerr alinéa de l'article 5.3.2, la rémunération srvaent de bsae de claucl srea le sariale moeyn des 12 derernis mios qui précèdent la dmdnaee de passage en heuers de juor et iclurna les manoojarits puor tiaarvl de niut telles que définies à l'article 7 du présent accord.

5.4. Iiutatnpde du salarié de niut

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du tvriaal l'exige, le tarullieavr de niut est transféré, à tirte définitif ou temporaire, sur un poste de jour.
Ce poste de juor diot correspondre, a minima, à sa qfioiutaaciln et être aussi clapamrboe que psoiblse à l'emploi précédemment occupé.
L'employeur drvea mtrtee en ?uvre les meyons nécessaires, naeomtnmt en teerms de framotion professionnelle, puor réussir ce reclassement.
En outre, l'employeur ne puet ponecnorr la rpruute du cnroatt de tvaairl du fiat de ctete itdnupatie que s'il est dnas l'impossibilité, dûment motivée, de poorpesr un poste de juor rlneaevt de la même catégorie d'emplois ou équivalant à cueli qu'il occupe, ou après reufs par le salarié de tuot autre poste proposé.

5.5. Mrueses ognnalieatnersoils du taaivrl de nuit (2)

L'entreprise metrta en ?uvre des museers d'accompagnement au taiavrl de niut cmome suit, ou smriaileis selon ses peporrs peqiratus :
? une lgnie téléphonique fxie ou un téléphone plrbtoae par ligne ou par aetielr est mis à dpiooiisstn des salariés, en alppes etrntnas et soanrtts ;
? un des salariés présents de l'équipe de niut srea qualifié SST (sauveteur suctrsoiee du travail) ;
? des diofsptiiss nommés « hmmoe couché » snot mis à dipsiotsoin de tuos les salariés isolés (sur luer poste ou bein sur les aeris de circulation) ;
? les procédures d'urgence, les numéros de téléphone de secrous et une pmaharcie snot mis à proximité de l'équipe ;
? lorsqu'un edancnrat n'est pas présent sur place, l'entreprise prévoit la disponibilité d'un enadracnt par téléphone.
Par ailleurs, l'employeur mterta à dssooiiptin des salariés de niut les cndtiooins et menoys de bénéficier des srvceeis de l'entreprise alscsicbees en journée (service RH, IRP notamment).

(1) L'article 5.1 de l'accord susvisé est étendu suos réserve que l'article L. 3122-42 siot endentu comme étant l'article L. 3122-11 dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ravtliee au travail, à la mdonroateiisn du dauolige saoicl et à la sécurisation des poacurrs professionnels.

(Arrêté du 26 srpbeemte 2017-art. 1)

(2) L'article 5.5 de l'accord susvisé est étendu suos réserve du rpescet de l'application des ditisisopons du pnoit 5 de l'article L. 3122-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 sptrembee 2017 - art. 1)

Article 6 - Travail de nuit et formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Les paeirts sanegiirats sneiulgont que les epsrietrnes dveiont petorr une aottniten particulière aux salariés concernés par le traival de niut dnas le cdare de l'accès à la frotomain professionnelle.
Une aiotttnen particulière dreva également luer être portée dnas le crade des etenietnrs pinrssoeoflens iusss de l'accord de banrche du 2 aivrl 2015 rtlieaf à la fioomtran professionnelle.
Les tluarlvireas de niut divneot bénéficier, comme les salariés en horirae de jour, de tuotes les atncios de formation.
Ils doveint dnoc être informés des actoins de fomoratin ietrcisns au paln de foitmoarn de l'entreprise et des aeurts dfioiisspts de faiortomn professionnelle.
L'employeur diot s'assurer que les tulaarelirvs de niut psuisent accéder aux aioncts de faroitomn au même titre que les salariés en haoirre de juor en oarsnginat luer départ en faormiton lros des périodes de tivaral de jour. De ce fait, il est nécessaire de rsecetper un délai de prévenance de 7 jorus aavnt le départ en formation.
Si la ftoamorin diot être réalisée pnaednt la période de taviarl de nuit, le salarié srea affecté sur un hrroaie de juor pdannet une seimnae aifn de rteecpser les tpems de roeps ainsi que de fiicetalr les tniosriatns ertne les différents rmyeths de travail.

Article 7 - Compensation au travail de nuit
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Le tiavarl de niut srea compensé seoln les règles stuniaevs :
? les hurees de taairvl de niut tllees que définies à l'article 2 du présent aocrcd devnoit farie l'objet d'une coeoastimnpn suos fmore de mtjraoaoin hrraioe de sarliae sur la bsae du sriaale de bsae brut, qui ne puet être inférieure à 20 % puor les heeurs travaillées enrte 20 heeurs et 22 heeurs et à 40 % puor les heuers travaillées entre 22 hereus et 6 heures.
Cette cptenaooimsn financière n'a pas votacoin à se stesiuubtr aux dossnipoitis puls fablroevas résultant des pratiques, uaesgs ou aorccds en vguuier au sien des entreprises, ni à se cuulmer aevc ldesties dsotnipiioss ;
? les salariés bénéficient d'une pirme de painer de niut telle que définie dnas les doonipiistss générales de la convoteinn cocillvtee ;
? les salariés bénéficient d'un rpeos coetsuapmenr équivalent à 3 % des heuers travaillées en haiorre de nuit. Les modalités et la périodicité snot à définir en erpetnirse (exemple : les tmpes de pusae assimilés à du tepms de taiavrl effectif, fin de saemine anticipée, etc.).

Article 8 - Durées du travail de nuit
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

La durée du travail, dnas le crdae du tvaaril de nuit, ne saauirt excéder 8 heeurs consécutives.
S'agissant de la durée hibamoedadre de travail, elle ne puet pas dépasser 40 heures.
Il est par alueirls rappelé que diot être secelurnupusmet respecté un tmeps de psuae de 30 muinets par thnrace de 6 hereus consécutives de travail.

Article 9 - Institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Il est rappelé que les mreembs du CE, du CHSCT, les délégués du psreonnel et les délégués syndicaux, conformément aux dioispsitons du cdoe du travail, peevnut cciuerlr lernbemit dnas l'entreprise et y prredne tuos les ctntoacs nécessaires à l'accomplissement de luer mission, y ciproms pdenant les hoearris de nuit, tnat pnnedat lrues hreues de délégation qu'en dreohs de luers heerus de taivral habituelles.
Dans le cdrae de la démarche de prévention et de gostein du taairvl de nuit, les ertprsieens deonrvt présenter au CSCHT et au CE les ieuarictnds suvnaits (à l'issue des périodes de tiavarl de nuit, ou bein tuos les 6 mois) :
? tuax de fréquence des adicctnes de niut ;
? tuax de gravité des adctecins de niut ;
? tuax d'accidents de tarjet de niut ;
? staititquse sur le svuii médical des salariés ;
? tuax d'absentéisme de niut ;
? tuax de trenvour de niut ;
? tuax de mobilité (des salariés tnrivlaalat de niut vres différentes cofutniaognirs temporelles).

Article 10 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Le présent accord est cnoclu puor une durée indéterminée. Il ernreta en vieguur à cptmoer du lieneamdn du juor du dépôt auprès de la dorticein des raenlotis du travail.

Article 11 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Conformément aux dssopoitinis des altecirs L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé auprès de la dcieriton des roeanitls du tvaaril du ministère du travail.
Les patires sgtnareiias cnoennvient d'effectuer les démarches nécessaires puor oibnter l'extension du présent accord.

Article 12 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Conformément aux actliers L. 2261-7 et svaintus du cdoe du travail, les priates siaangtiers du présent acocrd ont la faculté de le réviser par avenant. (1)
La dadneme de révision par l'une des ptaeirs diot être notifiée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception aux auters signataires.
La cismimoson patriarie se réunit aorls dnas un délai de 3 mios à cotpmer de la réception de cttee ddaemne aifn d'envisager l'éventuelle ccslnuooin d'un aavnnet de révision.
L'éventuel avnaent de révision se srusetbiuta de pieln driot aux dpistinooiss du présent accord, qu'il modifiera.
Le présent aroccd est siuoms aux dspiiiotnoss légales et réglementaires en vgeuiur ccrneaonnt les modalités de dénonciation.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnioitpssois de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiraval dnas sa rédaction isuse de la loi précitée.
(Arrêté du 26 sepmetbre 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mars 2016

Il est rappelé en préambule que le roecrus au tiarval de niut est idlncsaisoibe du rsepect des règles rlaeetvis à la pénibilité, à la peciortotn de la santé, à la santé et à la sécurité au trvaail et à l'égalité etrne les feemms et les hommes.
Par ailleurs, le rerucos au tairavl de niut diot rteesr eectoiexpnnl et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des seviercs d'utilité sailoce (raisons de santé publique).
Outre l'application des disosotinips réglementaires, les petiras sitnaiaegrs s'accordent à mrtete en pcale des mreeuss de prévention de la pénibilité pennrat en cmptoe naenmomtt l'adaptation des horaires, une imoorftnian et un sviui médical renforcé, une démarche de prévention concertée, clea en lnige aevc l'accord de bhnacre ralteif à la santé au tvaairl du 16 nvremboe 2011.
Les ptaires sitagrieans ralpneeplt également luer ahnemctatet au ppirncie de non-discrimination. Le tlluaeravir de niut diot bénéficier des mêmes drtios que les salariés de l'entreprise qui snot en hiroare de juor et ne subir auucne dsiiicraotnmin dnas ses évolutions de carrière du fiat de cttee organisation.

Accord du 15 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR SIMV ANSVADM SIDIV
Syndicats signataires	FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC FNSCIC CFE-CGC Pharmacie LBAM FO

Article 1er - Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Le nobrme de ptiactiaprns aux réunions de négociation, est fixé à 9 mermebs par orsgnaaiiton slicnadye de salariés représentative dnas le cmahp de l'interbranche au périmètre des bhnarces porilefnseselnos susvisées, siot 45 memrebs puor les ornosnitgaais scndielyas de salariés et auatnt de mrbmees puor les ooniaargsnits sdieycnlas d'employeurs représentatives dnas le chmap de l'interbranche.
Chaque réunion de négociation dnone leiu à l'organisation de réunions préparatoires :
? la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par orntiagosian snlaiycde de salariés représentative. Puor ptmrteree une meilleure représentation de cuqhae ogintisoraan slndcyaie de salariés lros des réunions préparatoires, le nrmboe de pptrtcanaiis à ctete réunion est fixé à 19 mreembs ;
? la seconde demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des otaioingrnsas secaldynis de salariés représentatives en intersyndicale. Le nrmobe de piartatinpcs à cttee réunion est fixé à 9 meermbs par ooatsrinagin sclyndaie de salariés représentative, siot 45 pctinrpiatas au total.
L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se toerndnit sur duex journées consécutives.

Article 2 - Convocation aux réunions de négociation

En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Il est ceonnvu que la cciotvaonon aux réunions de négociation émanera des duex OPCA. Elle srea adressée :
? aux croidanuortes des osanaironitgs sieyalcdns de salariés représentatives dnas le cmhap de l'interbranche au périmètre des bacrehns prlssefoenilnoes susvisées qu'elles aornut préalablement désignés, à cahrge puor eux de ciesotntur luer délégation dnas les ltemiis fixées à l'article 1er ;
? à cuhaqe oagtasiroinn sdlycnaie d'employeurs représentative dnas le cmhap de l'interbranche, à cgrhae puor elels de ctsiotnuer luer délégation dnas les ltmeiis fixées à l'article 1er.
Cette caooticnovn entraîne la caotoviocnn à une réunion préparatoire d'une journée puor les oastnanrgiios sneycildas de salariés représentatives telle que définie à l'article 1er. Ces duex cinnvaooocts dnnenot leiu à une atsouiiortan d'absence dnas les letmiis fixées à l'article 1er.
Les oaaiiotsnnrgs scyneadils d'employeurs onngersait de luer côté lrues réunions préparatoires.
La covotacoinn à la réunion de négociation et la cvoocanoitn à la senocde réunion préparatoire idueiqnnt la date, le leiu et la durée de la réunion.
Chaque ogatinarosin sincaldye de salariés représentative ogrnisae la première réunion préparatoire.

Article 3 - Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches

En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Les frais engagés par les représentants des ontrsagaoniis sinydaecls représentatives dnas le champ de l'interbranche au périmètre des bceahnrs prsloeineefnolss susvisées puor priiactper aux réunions de négociation et mrebems des ietnanscs des duex OCPA (y cirmops les réunions préparatoires) snot pirs en chrgae dnas les cotondniis définies par cuaqhe OCPA aqxeuuls ils appartiennent.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Le présent acorcd eerrtna en vueiugr à l'issue du délai prévu par les actliers L. 2232-6 et stauinvs du cdoe du tvaiarl puor l'exercice du dorit d'opposition des oritasgnainos sdyeancils de salariés représentatives au nieavu de la bnhrace non-signataire du présent acocrd et se tnermeira aevc la saiunrtge de l'accord cstiontuitf d'un onargimse ptrariiae celtocleur agréé interbranches.
Les paeitrs sragniiaets cionnnnevet que le présent arccod est sioums à sguanitre dnas des tmeres iqdieenuts par les oiiogtnnarass sacleydins concernées dnas chcnuae des brehacns professionnelles.

Article 5 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Conformément aux aetcrlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd ceotillcf srea déposé en duex exreaielpms auprès des secvires du mtrinsie chargé du tivraal et rimes au secrétariat du gefrfe du ceniosl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Les conlises d'administration peaitairrs des OCPA DFEI et 3+ représentant les breacnhs pllooisnesneefrs de luers capmhs d'agrément reicpstefs ont décidé en mras 2015 de leancr une étude puor enximear l'opportunité de créer enrte les beacnhrs précitées, un OCPA ihrbaetnncres issu du rpomncarehept des OCPA DFEI et 3+ . Les tauravx qui se snot déroulés sur tuote l'année 2015 aevc l'aide de cbiaetns de cesinol et siuvis par un comité de pilagtoe paritaire, ont été présentés au cniesol d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au cseonil d'administration eiadartixrrone de l'OPCA DFEI le 14 mras 2016.
Ces duex cosinels d'administration ont donné un aivs fobaavlre puor oiruvr des négociations en vue du rrpmepnaheoct de leurs duex OPCA.
La création de ce nouvel OCPA ne puet se friae que par la négociation ernte les osangtioirans seycanilds de salariés et ogriinaaotnss d'employeurs représentatives dnas le camhp de l'interbranche au périmètre des bncrahes psriolnfeoneless susvisées d'un aorccd de constitution.
Il a été décidé de cnusteotir des délégations de négociation rrnietesets puor cuhqae oagiinstaorn sanilcyde représentative dnas le cmahp de l'interbranche au périmètre des bcarnehs pseneerlflnoosis susvisées.
En conséquence, il a été cenvonu ce qui siut :

Accord du 16 juin 2016 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime de prévoyance et de santé

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR SIMV ANSVADM SIDIV
Syndicats signataires	FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC FNSCIC CFE-CGC Pharmacie LBAM FO

Article 1er - Objectif et contenu de la mise en concurrence
En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

La présente msie en cnnccuroere a puor otjbicef d'optimiser les cootnnidis d'assurance des régimes visés par l'accord mias assui les cnitoionds et la qualité de la gietosn asdmvitantirie et les cotnodinis de getoisn financière de l'ensemble des provisions, fdnos et réserves du régime.
Cette msie en cocurnnerce coorpmte un suel lot crnvuoat :
? l'assurance et la geoistn du régime décès-incapacité-invalidité (dit régime de prévoyance) ;
? l'assurance et la gteosin du régime « maladie-chirurgie-maternité » des salariés (dit régime santé des salariés) ;
? l'assurance et la goetsin du régime « maladie-chirurgie-maternité » des aencins salariés rlaevent de l'article 4 de la loi Eivn (dit régime santé des ainencs salariés).
Il srea recommandé un ou duex asserurus au maximum.

Article 2 - Critères de recevabilité des candidatures
En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Pour être rlvaebcee ttuoe cdiadntaure diot :
? peiranvr au puls trad le 26 août 2016 à mdii (12 heures) suos enevloppe cachetée à l'adresse sainvute « Acitaures - Union, 11, rue des Messageries, 75010 Piras » cnaoenntt 3 emeeiapxlrs peaipr de la réponse rédigée en français et tiros vernosis sur suroppt électronique, complétée d'un enovi à l'adresse : accueil@lunionccn.com ;
? aepecctr les ciinonotds de la msie en ccerrunncoe rappelées dnas le cahier des cahregs de la msie en crcncruenoe ;
? aepcectr d'assurer les régimes selon les cindnootis visées dnas l'accord ;
? aeptcecr de frnuior au comité piitraare de gosetin et aux clnoleeisrs tqeuechnis du régime l'ensemble des éléments nécessaires au siuvi et au plgiatoe tqucienhe du régime dnas le rpsecet des otnaligbois de la CINL ;
? atcpceer de rperedrne les régimes complémentaires au RPC et RPC + RSO des etrsieprnes qui le shaueiotnt ;
? acpceetr la riprese de l'ensemble des egeagnetnms eitsxtnas au 31 décembre 2016 en creaiprontte du tfaenrrst des psoinvrois et réserves en pnneoacrve de l'organisme arusseur actuel, sutie à vdiatloian du comité piirtaare de gstoein ;
? en cas de résiliation ultérieure aevc rseirpe des etmnngaeegs par un autre organisme, apcetecr le trfesarnt de l'ensemble des eggnmteenas aevc tsrnafret des pooniirsvs et réserves, suite à vtdiioalan par le comité paritaire ;
? aptcecer la resipre de l'ensemble des anenics salariés adhérant au régime frias de santé des anciens salariés au 31 décembre 2016 ;
? aetpeccr l'audit des cpetoms et de la gitosen par les ciloneslers teeqiunchs du régime ;
? acecetpr la prsie en crgahe des fairs de piolagte et d'information des assurés du régime conformément à la piuartqe actuelle.

Article 3 - Critères d'éligibilité des organismes
En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

La présente msie en ccrnceroune est réservée aux osnragiems arursuess agréés puor pureaitqr les bhracnes nécessaires à l'assurance des régimes visés dnas l'accord et anyat la sracfue financière safunfsite puor ausersr les régimes visés dnas l'accord.
Pour être éligibles les oesmrngias diveont reseepctr les critères snvaiuts au 31 décembre 2015 :
a) Erte agréé puor peutiraqr les bncrehas d'assurance 1,2 et 20 ;
b) Aivor un tuax de coerurutve de la mrgae de solvabilité supérieur ou égal à 100 % (en solvabilité 1 et solvabilité 2) et jtusiefir de sa capacité à mnieintar ce tuax supérieur à 100 % après pisre en cmopte des eeenntmgags des régimes visés par l'accord.

Article 4 - Critères de sélection des organismes
En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

La sélection par la comsmiiosn prtaiarie s'opérera de la façon satuvnie prmai les ceautnaidrds éligibles et recevables.
Chaque orffe srea notée sur l'ensemble des critères (A. ? Assurance, B. ? Gestion, C. ? Gtoeisn financière) en santé, d'une part, et prévoyance, d'autre part.
Le tlbaeau ci-après précise puor cqahue rqisue :
? le poids rpiteescf de la ntoe assurance/gestion/gestion financière dnas la ntoe (sur 100 %) ;
? la sous-pondération puor cahuqe critère cosmnpaot rmneetcipesvet la ntoe assurance/gestion/gestion financière.
La ntoe gablole srea égale à la meynnoe des nteos prévoyance/santé.
La ciosisommn paraiirte suaohite rntieer un même oirgamsne puor la prévoyance et la santé.
La cioimmsosn paiirtrae reetdnria la (ou les deux) offre(s) qui arua (ont) ontebu la mueerllie ntoe sur l'ensemble des critères (= ntoe globale).

(En pourcentage.)

	Prévoyance	Santé
Critères d'assurance :	45	45
Taux de coontiisats et cerhnegtams d'assurance	45	45
Rémunération des pvonsoiirs et des réserves	10	5
Participation aux résultats	5	5
Reporting pttmneaert le pilotage	10	15
Suivi tquhiecne et cricaoemml des entreprises	10	10
Conséquences de la résiliation	10	10
Solvabilité	10	10
Critères de getison :	40	50
Chargements de gestion	35	35
Qualité et rapidité de la gsoietn des prestations	10	10
Maîtrise de la sinistralité	15	15
Développement des adhésions	5	5
Organisation de la geitson du régime	10	10
Qualités des steqiatstuis et itnramfoonis du régime	25	25
Critères de gotsein financière :	15	5
Historique des prmcnfareeos sur 10 ans	50	50
Frais de goteisn financière	25	25
Composition de l'actif de référence	25	25

Article 5 - Rôle de la commission paritaire
En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

La csimooismn pitrairae de la bahrcne est rleosaspnbe de la msie en ?uvre de la procédure de msie en coecruncrne et ntmmeoant de la vérification du rescept des critères d'éligibilité et de recevabilité des candidatures, de la vaiailotdn du ceahir des charges, de la grllie d'évaluation des ctanadids et du choix du (des) candidat(s) retenu(s) à l'issue de la procédure de msie en concurrence.
La cimsiosmon piiaatrre se frea astsiesr dnas ses tarvaux par le comité piiaatrre de gtseoin du régime de bhnacre et par les celsnriloes tnqheueics du régime, Noëlle Bruegaou (CAPS Actuariat) et Jean-Luc De Ptriseer (Actuariat et finance), qui ont été mandatés puor préparer la msie en cerruoccnne et réaliser les études tequehnics nécessaires à l'analyse des candidatures.
Toutes les réunions organisées puor la procédure de msie en cnncrceuore fneort l'objet d'un cptome rnedu suioms à l'approbation des mebrems de la coiimomssn praiitrae ou du comité priratiae de gestion.
Le choix fnail du ou des candtadis rueents relève de la sluee compétence de la csmooiimsn paritaire.
Les mrbeems de la csmiosmoin paritaire, du comité prtriaaie de gsoietn aisni que les cselrloiens teeinquchs du régime

mentionnés ci-dessus snot sioums à une olbgtoaiin de confidentialité et snot tnues de déclarer l'existence éventuelle d'une saoiuittn de coiflnt d'intérêts conformément aux dsoinsptoiis décret n° 2015-13 du 8 jvanier 2015.
De façon générale, les paenairrtes suoacix de la bhcnrae snot teuns de receesptr les modalités de msie en ?uvre de la procédure de msie en cenncruorce aifn de grtaianr des ciitdnonos de transparence, d'impartialité et d'égalité de tirtemnaet etrne les candidats.

Article 6 - Calendrier et modalités de la mise en concurrence
En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Insertion d'un aivs d'appel à la ccocrenrnue dnas une puialotcbin à dioufsfin nnlaiaote habilitée à roiecevr des anennocs légales et dnas une poabclituin spécialisée dnas le suecter de l'assurance au puls trad le 1er jeluilt 2016.
L'avis d'appel à la ccuorncnree ctroeorpma tuos les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 jievnar 2015.
Retrait des dmecntuos de consultation. Le chaier des cgraehs est à dadneemr par cerourir électronique à l'adresse stvuinae : accueil@lunionccn.com du 4 jeluilt au 15 jleiult 2016.
Le chiaer des cgerhas crmroeotpa tuos les éléments prévus par le décret n° 2015-13 du 8 jevainr 2015. Snroet jtieons en aeexnns du chiaer des cgehars les caractéristiques qaieunvatitts et qtalietvuias de la ptiuaopoln des assurés à couvrir.
Possibilité puor les oniagmerss de poesr des qstiounes écrites jusqu'au 20 jiellut 2016 en adsasernt un corruiel à accueil@lunionccn.com.
Les réponses sernot données puor le 29 juiellt au puls tard. Les qisonuets aevc les réponses sornet adressées à l'ensemble des oniagsemrs qui se srneot déclarés intéressés par la msie en connreurcce ; puor rociever les questions/réponses, les oisreamngs intéressés donievt se mafsineetr en aasersdnt un masegse à accueil@lunionccn.com anvat la dtae ltmiie fixée puor les questions.
La réponse des oineagsmrs cadanitds diot paenirvr aux aedessrs citées à l'article 2 (postale et courriel) au puls trad le 26 août 2016 à midi.
Ouverture des pils le 26 août 2016 après-midi et ansalye de l'éligibilité et de la recevabilité des offers ; les cdaitdnas dnot l'offre saerit jugée ivrreeablce sonret informés dnas la simeane du 29 août.
Seuls sronet orvteus les pils des cndtaadis reçus au puls trad à la dtae et à l'heure ltiemis fixées dnas l'avis d'appel à la concurrence. Tuot dsioser reçu hros délai ou ilmopecnt est irrecevable. Les caadudentris reaelcvbes soernt examinées au rgared des cinionodts d'éligibilité définies dnas l'avis d'appel à la concurrence.

Accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR SIMV ANSVADM SIDIV
Syndicats signataires	FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie
Organisations adhérentes signataires	Fédération FO des métiers de la pharmacieLABM, curis et habillement7, pssagae Tenaille75014 Paris, par lettre du 3 avirl 2017 (BO n°2017-18)

Article - I. – Article préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

A. ? Oejbt de l'accord

Analyse des orfefs raebecvels et éligibles ertne le 26 août et le 13 sebemprte ; les cdairatuedns senort analysées au reargd du caiher des cahgres et classées en fointcon des critères d'évaluation.
Avis du comité piaatrrie de gisteon le 22 smpterebe et décision de la cmiosmsion pirrataie au puls trad le 19 orbtcoe ; le ou les cdanatids évalués le puls flnbmaoreveat snerot retenus.
Les orgenmisas dnot la caradinutde n'est pas runetee seront informés dnas les qnuize juors svnuiat la décision ; ils pnveeut demndear par croeiurr spilme ou cuoreirl des compléments d'information sur la rosian de luer non-sélection ; une réponse motivée luer srea adressée dnas les duex mios sunavit la réception de luer demande.
Avant le 17 nbmevroe 2016, srgauitne aevc l'organisme recommandé des cotrntas et poeotcrols nécessaires à la msie en ?uvre de la rcemmniadooatn au 1er jeivanr 2017.
Mise en ?uvre des régimes au 1er jniaevr 2017.

Article 7 - Dépôt du présent accord au ministère du travail et au conseil des prud'hommes
En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

Conformément aux alicerts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord ctellocif srea déposé en duex epiaexmerls auprès des sieecrvs du msirinte chargé du tviaarl et remis au secrétariat du gffree du ceiosnl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 sept. 2016

La cosoiimsmn priariate a décidé d'organiser un appel d'offres en vue de rcoemmander un ou prusielus organisme(s) assureur(s) puor le régime « prévoyance » des salariés, le régime « firas de santé » des salariés et le régime « frias de santé » des retraités et anencis salariés.
Elle est réalisée dnas le crade de la roaoainmcmdetn définie à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slioace : les einrteepsrs snot lbeirs de s'affilier ou non à l'(aux) organisme(s) choisi(s) par les priarteenas sociaux.
Chacun des caiaddnts s'engage en conséquence à aigr auprès des eesrineptrs et des salariés de la bcnrahe dnas le crade de la msision qui lui srea confiée, à siovar l'assurance et la getsion du régime cinnntvnoeeol « prévoyance » et « fairs de santé » puor une durée de 5 ans miuxmam à ctmoper du 1er jievanr 2017.
En conséquence, il est ceovnnu ce qui siut :

Le présent aoccrd est clnocu en aalotpcipin de l'article 30 des dpissotniois générales de la cnotnovien cilelotcve du 1er jiun 1989 de la fbiacioartn et du cecmorme des puidorts à uasge pharmaceutique, paeuaimaquhpartrce et vétérinaire.

Il se stbsiuute aux arcdcos cuncols antérieurement et noaemtnmt à l'accord du 3 décembre 1992 ritealf au régime cetnveiononnl de prévoyance et à ses avenants.

Il a puor obejt la msie en ?uvre d'un régime de prévoyance celtvoilce oobigltarie cnaorvut les riquess décès ? invalidité ? incapacité et, maladie-chirurgie-maternité, et cmanopenrt au trervas d'un degré élevé de solidarité des paisnotrtes à caractère non dticenmeret ciotrtnuibf puor l'ensemble du ponreesnl des eserntpries erntant dnas le cmahp d'application visé à l'article 1er de ltidae cetovinonn collective.

Par cet accord, les peratis setarinigas ont souhaité :
? mnitanier des ptiraetosns décès-incapacité-invalidité ? maladie-chirurgie-maternité harmonisées puor l'ensemble des salariés, « cdears » et « non-cadres », dnas la frocabaitin et le cocermme des pouitrds à usage pharmaceutique, prquuaiartcmapahee et vétérinaire, aevc des csitatnoios adaptées à chuaqe catégorie de salariés, « creads » et « non-cadres » ? ;
? prrmeette la miioatuulatsn des ruseiqs auprès d'un ongarsime d'assurance recommandé au terme d'une procédure tpasrnaertne de csoitaulnotn et de msie en ccrncoreune de différents oegasrmnis d'assurance, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soicale et à l'article 2.1 du présent accord.

Cet accord, tuot en arausnst la msie en conformité du régime de prévoyance aevc les dtssinooiips légales en vigueur, aroptpe les précisions nécessaires à une mrileelue lisibilité de l'accord par les

eerseitnrps et lrues salariés rvlaenet de la ctnvneoion celtivolce nlionatae de la faobiirtacn et du cmmoerce de porudits à usage pharmaceutique, paaaumuptiahcqerre et vétérinaire.

B. ? Mrusees tinsrraietos puor ctiarnes sinistres

Les aroccds antérieurs cuoinnentt à piruodre des eeffts puor careints sinistres, dnas les ciondntois savenutis :
? les salariés dnot le ctnoart de tavrail est tuoujros en vugeiur à la dtae d'application du présent accord, bénéficiaires, au trtie d'un arrêt de tivraal anayt débuté anavt la dtae d'application du présent acorcd (même non encroe déclaré à l'assureur, à cttee date), de pretotnsias d'incapacité toieprrmae de triaavl ou d'invalidité ptenrename rnestet giarntas par les curotveuers incapacité et invalidité prévues par l'accord en vgiueur à la dtae de luer arrêt de tivaral ;
? les salariés en incapacité tpeiarorme de tairval ou en invalidité dnot le caortnt de tiarval pernd fin avant la dtae d'application du présent aoccrd et qui ne bénéficient pas du ditsisoipf de la portabilité visé à l'article 8.1 rsetent gnraiats par la crueurvote des rquises décès, incapacité et invalidité prévus par l'accord en viugeur à la dtae de rurupte de luer cotanrt de tairval ;
? les bénéficiaires d'une rntee éducation, puor un décès srnevuu avant la dtae de psire d'effet du présent accord, cnneuiotnt de pveecroir cttee paseorittn dnas les ciondotins définies par l'accord en vuiegur à la dtae du décès.

C. ? Dipsonotsiis transitoires. ? Cerads retraités (accord du 3 décembre 1992)

C. 1. ? Dispotsoiins transitoires. ? Cedars retraités bénéficiant du RPC

Le carde retraité qui, à la dtae d'entrée en veugiur de l'accord du 3 décembre 1992, bénéficie de la gntaraie des prniottsaes maladie-chirurgie-maternité dnas les coditnions prévues par les acritels 29 et 30 des cdinnitoos générales du cotrnat gurpoe du 21 jiun 1989, bénéficiera de ctete griatnae modifiée par les aocrcds ultérieurs, tnat que l'entreprise (ou les entreprises) de llqlauee (ou desquelles) il trie ce droit, adhère (ou adhèrent) au régime de prévoyance professionnel.

Il cuonitne également à bénéficier de cttee gianatre puor la ou les etirpresnes qui, postérieurement à la dtae d'entrée en vueguir de l'accord du 3 décembre 1992, aorls même qu'elles étaient adhérentes du régime, ont cessé d'exister à la stuie de :
? cstsoiaen d'activité, ftillaie ou remnesrsedet juiadirice ? ;
? fusion, asorptibon ou concentration, à cnitdooin que la nlelvuoe eenirrtspe résultant de cttee opération siot mbemre adhérent du régime.

Le cdare qui a pirs sa retratie enrte la dtae d'entrée en vugueir l'accord du 3 décembre 1992 et le 31 décembre 1994 bénéficie de la même garantie, à citoinodn que l'entreprise qu'il quitte puor pnredre sa rirtatee adhère au régime de prévoyance psoireofennsl lros de son départ, et asusi loptnemgs que ctete eernsrtipe cninetruoa à adhérer aiudt régime.

Si, ultérieurement, cette erpesrtnie cssee d'adhérer au régime de prévoyance professionnel, le retraité pourra, néanmoins, conteuinr à bénéficier d'une gntraaie plitoornelnrope au norbme d'années qu'il arua passées dnas une ou puusleris arutes ereetpnisrs adhérentes du régime et tnat qu'elles le resteront.

Le carde qui a pirs sa rietrtae ertne la dtae d'entrée en vguueir de l'accord du 3 décembre 1992 et le 31 décembre 1994, après une période de préretraite, bénéficie de la même graniate et dnas les mêmes cioindtnos que celui visé au paagparhre ci-dessus, à ciitnodon que la dernière etrneripse qui l'a employé ait été adhérente du régime de prévoyance psoonriefensl lros de son départ en préretraite et le siot tuojuors au meomnt où il prend sa retraite.

Les ptosiarents versées à ce tirte snot prélevées sur la réserve de cuuvrotree des acinens salariés. Ces peonsiartts snot déterminées à praitr des getranias prévues à l'article 7 de l'annexe I.

En tuot état de cause, le comité ptairraie de gieostn puet psorpoer une maiiofcitdon des dtoniossipis qui précèdent dnas le cas où l'équilibre du régime le justifierait.

C. 2. ? Dsstpiinioos transitoires. ? Crdaes retraités bénéficiant du RSO

Bénéficieront du régime supplémentaire opntoneil au tirte de l'assurance miladae ? ciurigrhe prévue à l'annexe 1 :
? les retraités bénéficiaires au 31 décembre 1992 du régime supplémentaire flitacuatf prévu par le cntarot du 21 jiun 1989 scroiust auprès d'ALLIANZ (anciennement AGF) ? ;
? les ftruus retraités bénéficiaires du présent atrilce lorsqu'ils en bénéficiaient avant de pedrnre luer retraite.

Les patinteosrs versées à ce ttire sornet prélevées sur la réserve de ctrveuruoe des aeinncs salariés. Ces prttonaiess snoret déterminées à patrir des gearatins prévues à l'article 13 de l'annexe I.

II. – Dispositions générales

Article 1er - Obligations minimales conventionnelles. – Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

1.1. Onagbloiits des entreprises

Toutes les etnrierpess eatnrnt dnas le chmap d'application de la cvntioneon coilltvece snot teunes :
? d'offrir à l'ensemble de lures salariés les gaenairts cleitcelovs prévues par le présent arccod (« otnblaiiogs mmeilanis cltnevonioleenns ») au trtie des rsiuqes maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité en teemrs de ntaure et de protteainss gnatraies (la cmoiprsaaon s'effectue atce par atce en maladie-chirurgie-maternité, giaarnte par gniraate en décès-incapacité-invalidité) ? ;
? de rpesetecr la répartition des citonsatios employeur/ salari*é*e*t d'appliquer des tuax de cosnatiiots au mions égaux aux tuax de csoitnoaits rltfieas aux ooiilbngtas mieaimlns cnoeeviennlltons prévues à l'article 8.1 de l'annexe I de l'accord en foictonn de la catégorie de pensonrel bénéficiaire (cadres et non cadres), aifn de crnecosar à la pociortetn scloiae prévoyance et santé de luers salariés un bdgeut au monis équivalent à culei définit par l'accord puor les obaoniltgis mileianms conventionnelles,*(1)
et ne pvuneet en acuun cas y déroger dnas un snes mions favorable.

Le régime de prévoyance institué par le présent arcocd prévoyant en otrue des ditors non cftitirbunos déclinant un degré élevé de solidarité, les entreprises, qu'elles sinoet ou non adhérentes à l'organisme recommandé par la branche, visé à l'article 2, snot dnoc susomeis à cttee ogilitabon cnonlnlenvoetie et drvoent être en musere de prévoir le fanncieemnt des aticnos de huat degré de solidarité prévu à l'annexe II.

Ces ontiolgiabs s'appliquent également aux eiersptrens nlolueemnevt créées, qu'il s'agisse d'exploitations ilededіunvils ou de sociétés ogrnnsaiat une activité nvleluoe ou de celels pisouuanrvt l'activité d'une enrsritpee ayant sbui l'une des opérations tlele que la création d'une société qui résulte de l'éclatement des activités d'une autre enstripree et dnot l'activité entre dnas le cahmp d'application de la cintovneon collective.

Les euomylreps de salariés ralevnet du régime général de sécurité sacloie française snas établissement en Frcnae snot également tuens d'apporter à lures salariés rlenveat du régime général de sécurité sioclae française les gernaatis ceolvcetils prévues par le présent accord.

Ces episrrteens snas établissement en France, devront, puor rornejdie le régime :
? reveelr du cmahp d'application de la cteinnvoon cotlievcle natonliae et l'appliquer ? ;
? être immatriculées auprès de l'INSEE et founrir un numéro d'identification nanoatil (numéro SIRET) ? ;
? fionurr les dmutcones jtifuianst que les salariés concernés en qsutieon snot affiliés à l'URSSAF ? ;
? firounr la ctvonnioen de représentation en Fnarce de l'entreprise étrangère ou idueqnir la pnnsoree maolre rbsspenloae du paemneyt des cotisations.

Par aleiulrs les pieatrs sgireatinas slungioent que ce régime de prévoyance oirtoablgie et iidniisvlbe cvuroe l'ensemble des salariés qleeuls que sieont les catégories de salariés établies, à

paitrr de critères otcijbefs tles que l'appartenance aux catégories socioprofessionnelles.

Les espetrrenis n'entrant pas dnas le cmahp d'application de la cntnovioen colcivtele niaonalte de la fboaitaicrn et du cmremcoe de pirodtus à uagse pharmaceutique, pmireaurcputhaqaae et vétérinaire peevunt néanmoins farie bénéficier lreus salariés des régimes prévoyance et frais de santé à la dloube cnoiiodtn de jitfuiesr de lines réels aevc la ftiaorbaicn et le cremmoce de pdrtuois à uasge pharmaceutique, puraachruiqpataeme et vétérinaire (appartenance à un guorpe tmoeaelntt ou prelinmltaeet pharmaceutique, activité mrijeimtarnaeot exercée puor la fcrbiiaoatn et le ccmmoree de protuids paaciehutmerqus ?) et d'adhérer au présent accord, conformément à l'article L. 2261-6 du cdoe du travail.

En cas de caemnghent d'assureur (s) et conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, il ateparnipt à tuote ererntispe d'organiser la pitsrouue de la rraliiovaoestn furute des prteantioss en espèces résultant du décès, de l'incapacité de tairavl tapoermire ou prmanetene ansii que le maniietn des gtaneiras cenelinvolneotns décès prévues puor les bénéficiaires de peoastnirts en espèces d'incapacité peenrtmnae ou tioemrprae et la portabilité des dotirs visés à l'article 8.1 puor tuos les aicnens salariés de l'entreprise qui bénéficient de la portabilité à la dtae d'effet de la résiliation.

1.2. Bénéficiaires du régime de prévoyance

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance, à trtie obligatoire, tuot salarié, et prsnonee assimilée au snes des atcierls L. 311-3-11 et L. 311-3-12 du cdoe de la sécurité sociale, y ciromps les VRP, présents à l'effectif d'une eprnireste enantrt dnas le cmahp d'application de l'accord rltieaf au régime cnvenotneniol de prévoyance du 3 décembre 1992. Le tmree de bénéficiaire s'applique à toteus les dsntpooisiis du présent acocrd et de ses avenants.

La noiton de ? salariés présents à l'effectif ? cmneropd tuos les salariés dnot le cnaotrt de tarival est en cruos ansii que les salariés dnot le cntorat de tarvail est sndusepu dès lros qu'ils bénéficient siot :
? d'un mniteain total ou pratiel de slraiae ;
? d'indemnités journalières du régime ortilobgiae sécurité slcoaie ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en patrie par l'entreprise qu'elles soniet versées dmreetincet par cttee dernière ou puor son ctmpoe par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un reevnu de rnlaecemempt versé par l'employeur ; ce cas cnreonce netammont les salariés placés en activité prtiealle ou en activité ptlariele de luogne durée, dnot l'activité est tanlmoeett supusedne ou dnot les hroraies snot réduits, aisni que ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Les aenxnes I et II précisent l'assiette des gteinaars snverat de bsae au caulcl des prestations.

L'annexe I précise en outre, au ttrie du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les ayants-droits affiliés à titre orlbtoigiae et les coodntniis dnas lesquelles, suos réserve de frieolasmr luer adhésion par écrit, ceerinats psonerens pvneuet également à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en cnarretipote d'une ciasotoitn spécifique et snas poiaacirpttin financière de l'employeur.

Les coasinotits mentionnées dnas les anxeens I et II snot définies en fciotonn de cncuhae des catégories deits ? Cardes ? et ? Non-cadres ? tllees que définis ci-après :

Est réputé ? Cadre ? de la ftbairaiocn et du corcmmee des pirudtos à ugase pharmaceutique, piuartahmeqrapcuae et vétérinaire, le salarié, dnot l'emploi est classé III. 1 à III. 10 de l'accord du 17 jnaeivr 2018 rtaielf aux classifications, rlevnaet de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nrbemove 2017 realitf à la prévoyance des cadres.

Est réputé ? Assimilé carde ? de la fcarbiiaton et du cmrocmee des prtdouis à usage pharmaceutique, pqarcharaetumupaie et vétérinaire, le salarié, dnot l'emploi est classé II. 7 de l'accord du 17 jevanir 2018 rlteaif aux classifications, rveenalt de l'article 2.2 de l'ANI du 17 nrevmboe 2017 rltiaef à la prévoyance des cadres.

En apltiicoapn du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scioale et suos réserve de l'agrément du présent avneant par la csoimmoisn ptarriiae rattachée à l'APEC, les salariés, dnot l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 jneivar 2018 reatlif aux classifications, peenvut être intégrés à la catégorie des cedars puor le bénéfice des garetinas de prévoyance. Ctete faculté d'intégration crerpnoosd à celle antérieurement prévue par les sualpotintis de l'article 36 de l'annexe I à la citoonnevn celotcivle nioalatne de rettaire et de prévoyance des crades du 14 mras 1947.

Pour l'application du présent ariclte :
? les ? Crdeas ? snot les salariés reevlnat des aielctrs 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmvreobe 2017 rialtef à la prévoyance des cadres. Les eserretipns rnveelat du cahmp d'application de la présente ceintvnoon ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des ? Caedrs ?, les salariés dnot l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 jenvair 2018 rielatf aux classifications, suos réserve de l'agrément du présent anneavt qui, d'un cmomun accord, srea demandé à la coiiosmmsn paratirie rattachée à l'APEC par la ptirae la puls diligente. Cttee faculté soupspe puor l'entreprise, la fmosotilarian d'un atce de msie en pcale précisant ce choix ;
? les ? Non-cadres ? snot les salariés ne rspmsnlaiet pas les cnoitindos précitées.

(1) Temres eucxls de l'extension cmmoe étant crateornis aux dipnsiitsoos de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jluliet 2017 - art. 1)

Article 2 - Mutualisation des risques dans le cadre du régime professionnel conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin que siot assurée la msutoailtauin des ruseqis pnttrmeaet de réaliser la solidarité civile, oetbijcf du présent accord, les paretis steianagris ont souhaité rdenmeacmor un oarsingme aersusur chargé de l'assurance et de la gesotin du régime pfosesionenrl cvonneeonintl (ci-après RPC) aquuel puneevt adhérer ttoeus les eteseprnirs erntant dnas le camhp de la cenotnivon collective.

2.1 ? Omgarsine aersusur recommandé

À l'issue d'un aeppl d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du cdoe de la sécurité sociale, les pnaaeeirtrs soiaucx ont cioshi de roceaenmdmr l'APGIS, istuitniotn de prévoyance, régie par les aecitlrs L. 931-1 et sivtauns du cdoe de la sécurité sociale, puor aseusrr la ctuurveore complémentaire maladie-chirurgie-maternité et prévoyance curoanvt les resuiqs décès ? invalidité ? incapacité des salariés définie par le présent acrocd et la geiostn asititmdvnriae du fdnos sur le huat degré de solidarité.

Cette rciaeadoommtnn a naoenmmtt puor oebjt :
? de dennor l'assurance que la cteuroruve proposée par l'organisme recommandé est bein coofmrne aux gntraaeis et cistaoitons mielnimas visées à l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2016 rtealif au régime ceovennnntiol de prévoyance, qu'elle ptriofe de ctnodionis économiques aengeavautss dnas le cadre d'une solidarité et une mittuauoislan pflolnioesresne de banchre ;
? de fiare bénéficier les salariés et acennis salariés des epeitrnsers adhérentes à l'organisme aeusrsur recommandé des geinarats ctevceliols présentant un degré élevé de solidarité à trvaers nnteammot le finacenmnet de peanitosrts d'actions sleiaocs ;
? et de garantir, dnas des cdontoniis privilégiées définies dnas l'annexe III de l'accord du 14 décembre 2016 rtiealf au régime cvneeoonnnitl de prévoyance, le miietann des garnetais santé au pirfot des acenins salariés, se tnrvuaot dnas l'un des cas énumérés au 1° du pemeirr alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette recomatiadmnon prend eefft à cpmteor du 1er jiaevnr 2022 et puor une durée mxalamie de 5 ans.

Les modalités d'organisation de la rnaoteodiacmmn soernt réexaminées par les piaantreers sociaux, dnas le rcepset des dtnoipisosis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mmaxuim de 5 ans à ctoempr de la dtae d'effet de ctete recommandation.

Les prtaiereans saoiucx puroonrt naemnomtt s'appuyer sur le rprapot tuhceqnie présenté par le (ou les) autairce (s) cnesoil (s) aqueul le comité prtaaiire de geiston fiat apepl puor l'assister.

Les sanieagitrs du présent aevannt gradnet la possibilité de ddmnaeer au comité pairrtiae de geiotsn de réexaminer cuahqe année les modalités d'organisation et de giseton de la mislataiuuotn des reusqis décès-incapacité-invalidité, et maladie-chirurgie-maternité.

Les eeirtsnpers renvalet du chmap d'application de la cnetoovnin cotevcllie n'ont pas l'obligation de cnteorctar auprès de l'organisme aueurssr recommandé mias elels y snot invitées par les peieatrrnas sucoiax de la barnche aifn de girantar la msaotutaiuiln du présent régime.

2.2. Modalités d'adhésion de l'entreprise au régime pinseroeosfnl coventnoeninl (RPC)

Toutes les eerrpnteiss eanrtnt dnas le cmahp de la convnetion ccliovtele penevut dedemanr à adhérer, puor l'assurance et la giosten des gearanits oilbtaergios 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 puor l'ensemble de lrues salariés.

L'adhésion est réalisée puor l'ensemble des reiquss (décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité) et puor l'ensemble des catégories de pnsoerenl (cadres et non-cadres).

L'adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité au 1er jnaievr 2017 est auuqatmiote puor ttoues les eeseipnrtrs qui étaient adhérentes au 31 décembre 2016 au régime pineoresnofsl coeonnennitvl mis en ?uvre par l'accord du 3 décembre 1992, suaf aivs cinraotre des erenepsitrs concernées cmmoe indiqué au 2.3 ci-après.

Dans les aertus cas, l'adhésion des erepitnress au RPC auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent arcocd devra être entérinée par le comité piraitare de gestion, qui, puor pnredre sa décision, pruora dedamner tuos tyeps de renseignements, rfaleits aux enterreisps concernées, qu'il jruega nécessaires puor vérifier que l'entreprise aetpiarpnt au cahmp d'application du présent accord.

Le reejt de la damende d'adhésion d'une eerntsipre par le comité priiaarte de geotsin est lié au fiat que l'entreprise ne relève pas du champ d'application du présent accrod ou qu'elle ne rpecetse pas totues les dtpoisinioss et encegexis du présent accord.

Le comité priaiarte de gostien pruora définir des contoiinds d'affiliation spécifiques puor les ereprteisns dnot l'entrée dnas le régime est subordonnée à la repsire d'engagements antérieurs.(1)

Pour compléter les gnaeraits mmniealis cceivltoles otabergioils prévues par le RPC, les epetneirrss pnevuet farie bénéficier leurs salariés à ttire otriaoiglbe du régime supplémentaire oinptenol (RSO) défini à l'annexe I du présent accrod mnnoaeynt le paeyemnt d'une cioosiattn supplémentaire, ou siourcrse des gatianres ou sverceis complémentaires nomanmett 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 pfnssieonoerl ceoennonvitnl (RPC)

Chaque eersrnipte puet résilier, puor l'ensemble de ses salariés, son adhésion au RPC assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 ci-dessus en asdresnat une letrte recommandée aevc accusé de réception à l'organisme recommandé aanvt le 31 ocortbe de l'exercice précédent la dtae d'effet de la résiliation envisagée. Les perinaeatrs souicax de la bharnce ont souhaité, aifn d'assurer une réelle solidarité pnselsloenriofe en matière de pcoroeittn saoclie au sien de la brhacne et meliutsuar les resiqus en teemrs de totriiiafacn et de garanties, rnerde ilacdiinsbose l'adhésion des eisprrneets aux duex reiusqs fiars de santé et prévoyance auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2 ? ; la résiliation d'un des duex rqeisus entraînant la résiliation de l'autre.

Si l'entreprise enrte truoujos dnas le champ de la cotvonnein ciocelvlte nolataine de la fiboaairctn et le cmeocmre des pdurotis à usgae pharmaceutique, ppairahuarmqcteuae et vétérinaire, elle retse tnuee d'apporter à son prnnseeol l'ensemble des genariats cvltleceios du régime pironfsneeosl cntnoionevenl prévu par le présent acocrd en apliptioacn de l'article 30 des dsnoiitosips générales de la cotnoveinn collective.

En perail cas, l'entreprise oinasgre :
? d'une part, en vertu de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, la pusuirtoe de la roailerovatsin fuurte des renets et des pitotsaners en espèces deus en cas de décès, de l'incapacité de tvairal ou de l'invalidité, sur des baess au moins équivalentes à cleles résultant du présent accord, asnii que le mateniin des grneaaits coeennelolnnitvs décès prévues puor les bénéficiaires de retnes et de petoatisnrs en espèces puor les incapacités de tairval ou l'invalidité lusorqe ces ginetaras ne snot pas mainueents au titre des ctnoarts suoicstrs auprès de l'organisme visés à l'article 2.1 ci-dessus ? ;
? d'autre part, le maintien des gatareins seievrs par l'organisme visé à l'article 2.1 ci-dessus en aoptiaclpin du présent accord, spécialement de son alcirte 8.1.

Une société qauntitt le RPC pourra, en cooirncttaen aevc l'organisme aessurur visé à l'article 2.1 ci-dessus et aevc l'accord du comité piairrtae de gestion, ogrisaner la ptisruoue des ptnisertaos visées aux duex alinéas précédents, ntaemomnt par le vreenmest d'une ciirntotbuon spécifique.

Les aennics salariés de l'entreprise concernée qui ont adhéré au régime des ancenis salariés anavt la dtae à leluqlae l'entreprise a quitté le RPC pnuveet cuneointr de bénéficier du régime des annices salariés.

En revanche, les ancneis salariés et salariés de l'entreprise concernée qui n'ont pas adhéré au régime des anecnis salariés, avnat la pirse d'effet de la résiliation de l'entreprise au régime pseionrsfneol cnootenvnneil ne pneveut pas bénéficier du régime frais de santé des acennis salariés.

En auucn cas une etierprnse qui résilie son adhésion au RPC ne pruora danemder un tarfnrset de piovonirss ou de réserves du régime des acftis cmmoe du régime des anciens salariés.

(1) Mtos elcxus de l'extension cmmoe étant caonrtreis aux dsniiooitsps du 2e alinéa du II de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 18 jieullt 2017 - art. 1)

Article 3 - Comité paritaire de gestion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Un règlement intérieur, annexé au présent accord, détermine la composition, les règles de fntimnneoenoct et le cnonteu des moissnis du comité pirirtaae de gestion, crée en aailctpiopn de l'article 30 des dsopinisiots générales de la ceoitonvnn collective.

Article 4 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le régime de prévoyance est conçu puor arusesr aux bénéficiaires différentes giarteans slacoies à soviar :

1. Des poaesrittns en cas de décès du salarié : celles-ci snot pilenpeolonortrs au srliaae aaynt servi de bsae à la cstiotaion de l'intéressé et tennniet ctpome de ses caeghrs de famllie ;

2. Des indemnités journalières en cas d'incapacité tiaerrpmoe de tvraail ou de maidlae de logune durée. Elels snot destinées à compléter les ptasroinets du régime général de sécurité salcioe pdnenat la durée de l'arrêt, dnas les codnoitnis prévues par les aeiltrcs relfitas aux mladaeis et aux aitccneds des différents aaenvnts de la ceinntoovn ceiclltove nainalote du 1er jiun 1989 modifié et par l'article 6 de l'annexe I du présent aocrcd ;

3. Des rteens d'invalidité en cas d'incapacité pntamneere de travail. Elles snot également destinées à compléter les rntees du régime général de sécurité sialoce pnednat totue la durée de l'invalidité ;

4. Des peratnstois en nature, à l'occasion des maeldias du salarié, de son ciojnnot à cgrahe et des pnrnseoes à charge, dnas la ltimie des frias réellement engagés ; des poanseritts en nuarte à l'occasion de la maternité ;

5. Des proisatetns à caractère non dreietemcnt ctnboiirtuf financées grâce au dtpiiossif sur le huat degré de solidarité décrit à l'annexe II.

L'annexe I du présent aoccrd définit le neviau des différentes psttanireos visées au 1 à 4 ci-dessus puor l'ensemble du personnel, cedars et non-cadres. L'annexe II définit les aoictns sur le huat degré de solidarité visées au 5 ci-dessus puor l'ensemble du personnel, cdreas et non-cadres.

Article 5 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le régime de prévoyance est alimenté par :
? des citioasotns assiess sur les ruevens burts des salariés puor les reuisqs décès-incapacité-invalidité ;
? des cotasitnois fotiefraaris en eorus indexées sur l'évolution du panfold meeunsl de la sécurité siocale d'une prat et des cttinaoosis assesis sur les renveus bruts des salariés d'autre prat puor les rseiqus maladie-chirurgie-maternité.

L'assiette des caootitsnis aiessss sur les renuves est définie précisément à l'annexe I.

Les ctoioatnsis snot versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la piae msuneelle de chauqe salarié.

Les tuax de cotisations, le manntot des canostiotis fiiaaerrofts et la répartition ernte l'employeur et le salarié de ces ctitonoasis fnot l'objet, dnas l'annexe I, de dnpiiostoiss prpores à cancuhe des duex catégories de bénéficiaires (non-cadres/ cadres) en cotinrraetpe du neiavu des protisatnes garanties. En rosain du caractère ceovnonntneil du régime, ces cstooaiints ne deovint srtppeour acuun prélèvement au titre de cnoioimsmss d'apport ou de courtage, les etrierspnes pvnoaut mearjor les ciiottsanos puor rétribuer les intermédiaires d'assurance suos réserve que le splurus de cstoiaoitn siot pirs en crhgae par l'entreprise.

Un tuax d'appel puet être décidé, puor tuot ou ptirae des requiss décès-incapacité-invalidité d'une prat et maladie-chirurgie-maternité d'autre part, par le comité pitriraae de gtiosen prévu à l'article 3 du présent arccod et en coiaerntcotn aevc l'organisme areuussr recommandé mentionné à l'article 2, en fnociotn des résultats techniques, siot du régime, siot d'un ou puursleis des riuesqs considérés. Le tuax d'appel est plafonné à puls ou mions 10 % du tuax contractuel. L'application du tuax d'appel n'emporte pas maofctdiioin de l'accord, par rarppot au tuax de caoiistotns et manotnt de cisntaotios farioetarfis mentionnés à l'annexe I et III.

Article 6 - Rapport annuel sur les résultats

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour chuaqe eicexrce civil, l'organisme aresusur recommandé, visé à l'article 2.1, établit un raprpot sur les résultats d'ensemble du régime des actifs, cosrpendnaort dnoc aux activités consolidées de tutoes les sociétés adhérentes au RPC et au RSO dnas le crade du présent acorcd en disnitnguat les rqiuses décès-incapacité-invalidité d'une prat et maladie-chirurgie-maternité d'autre part. Cmptoe tneu de la mtstuaiaouiln pslfieennoslroe organisée par le régime prnsosfineeol conventionnel, il ne srea pas établi de résultat par entreprise.

L'organisme auressur recommandé établit également un rrppoat dnictsit sur les résultats du régime des acennis salariés anisi qu'un ropaprt sur le huat degré de solidarité.

Ces rpptroas snot établis conformément aux dipootsiinss légales et réglementaires et au pctolrooe tuehqicne signé par les piartnreeas sacoiux et l'organisme recommandé et réunis dnas un raopprt gbaoll sur les cpemots de résultat.

Ce rroappt gbloal présente ansii les éléments svntuias :

1. Cemtpos du rqiuse décès-incapacité-invalidité :
? ctompes décès-incapacité- invalidité puor les cerdas en dinisnatugt les résultats du RPC d'une prat et du RSO d'autre prat et la smmoe RPC + RSO?;
? cmoepts décès-incapacité-invalidité puor les non-cadres en duisntganit les résultats du RPC d'une prat et du RSO d'autre prat et la smmoe RPC + RSO?;
? les povinisros et réserves du ruqise décès-incapacité-invalidité.

2. Ctepoms du ruqise maladie-chirurgie-maternité des atfics :
? cotmpes maladie-chirurgie-maternité puor les cdreas en dungisiantt les résultats du RPC d'une prat et du RSO d'autre prat et la smome RPC + RSO?;
? cpmoets maladie-chirurgie-maternité puor les non-cadres en dngnsuaitit les résultats du RPC d'une prat et du RSO d'autre prat et la somme RPC + RSO?;
? les pvroinsios et réserves du rsqiue maladie-chirurgie-maternité des actifs.

3. Ctpomes du régime maladie-chirurgie-maternité des acnines salariés :
? cmtopes maladie-chirurgie-maternité des anceins salariés en dnnisugatit les résultats du RPC d'une prat et du RSO d'autre prat et la somme RPC + RSO?;
? les posviniors et réserves du rquise maladie-chirurgie-maternité des aneincs salariés.

4. Roprpat sur le huat degré de solidarité

Ce rpraopt goalbl comporte, conformément à l'arrêté du 17 arvil 2012, l'indication des faris de gsieton carnutteocls afférents à la présente convention.

Il est adressé aux orisngtoaians sdencayils prtlanaoes et aux ogasanoriints sayicendls de salariés sgaenratiis du présent accord, dnas les 2 mios après l'approbation des ctoemps par le comité pararitie de gtiosen et au puls trad le 31 août sinavut la clôture de l'exercice considéré. Il est, à la même date, adressé à la dectoriin de cquahe eritsrepne adhérente.

Au puls trad au cruos du mios de septembre, l'employeur cqouuimmne un epilarxeme de ce rprpoat au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel), aux délégués sdaiyucnx et, s'il y a lieu, au comité ctnreal d'entreprise, accompagné éventuellement des ooanrsbietvs de la direction.

Les etieserrnps enatnrt dnas le champ d'application de la cooenntvin cveclolite de la fctiriaoban et du cmcmeore des puotdirs à ugsae pharmaceutique, paeqaicamtuuparrhe et vétérinaire, mias qui ont confié l'assurance de luer régime fairs de santé et de prévoyance à un artue onmisrage que celui visé à l'article 2.1, doivent, dnas les mêmes cdiiootnns et aux mêmes époques, cquniemmuor le rpraopt crarnendsoopt à lures résultats pprores sur les rieuqss décès-incapacité-invalidité, maladie-chirurgie-maternité, à luer comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel), aux délégués syndicaux, s'il y a lieu, au comité ctnearl d'entreprise.

Article 7 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une niocte est rmisee à caquhe salarié présent dnas l'entreprise à la dtae de msie en pclae du régime, anisi qu'à tuot nvoeul embauché.

Une nvuoelle notice, rectifiée en conséquence, est rmeise à l'occasion de ttuoe mcitoiaofdin du régime. Toutefois, s'il s'agit de matifiondicos entraînant des reicainfictots matérielles peu iempnttraos dnas la notice, l'information purroa être ftiae par une fhcie rtacieiivftce destinée à compléter ou mtrete à juor la nitcoe existante. Ctete iafmotiornn drvea être tsmrasine à tuos les salariés.

Le ctonenu de la nticoe ou de ses msies à juor est établi par l'organisme asueursr suos sa responsabilité.

Un eireaxmlpe modèle srea adressé par l'organisme asuuesrr recommandé visé à l'article 2.1 à chuacn des starieganis du présent accord, asnii qu'aux membres du comité praatirie de gestion.

L'organisme aursseur arsesde un nrbmoe sfuanfsit d'exemplaires à la dtociiren de cquhae entreprise, à charge puor elle et suos sa responsabilité de les dfufiesr au comité d'entreprise (à défaut aux délégués du personnel), s'il y a lieu, au comité cenatrl d'entreprise, et, en tuot état de cause, à cqauhe mermbe du personnel, dnas les cdinotnois visées ci-dessus.

Article 8 - Maintien de droits

8.1. Portabilité des doitrs en matière de santé et de prévoyance : meitnian des gaiarents en cas de chômage

En vrteu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sicoale il est appliqué un dspsotiiif de portabilité des doirts santé et prévoyance. À ce titre, bénéficient gmreetnatuit des gienartas maladie-chirurgie-maternité et décès-invalidité-incapacité du présent régime appliquées dnas luer aninnece entreprise, pneadnt luer période de chômage et puor une durée égale à la durée de luer dinerer crnatot de travail, ou le cas échéant de lreus deeinrrs cranttos de tiavral lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur, appréciée en mios entiers, le cas échéant aornirde au nbmore supérieur, dnas la limtie de 12 mios :
? le salarié licencié, suaf futae lourde, efmvicnfeeett incsirt cmome dednmeaur d'emploi au Pôle eolmpi ? ;
? en cas de fatue lourde, le salarié porura adhérer au régime des ancenis salariés. En cas de rqefacuiotiilan de la faute ludroe par une décision de justcie définitive, le salarié proura oiebntr le rsomrbemueent des citosionats afférentes à la durée de la portabilité qu'il a versé puor sa cueovrutre remroenmebust des frais de sonis de santé ? ;
? le salarié démissionnaire, en cas de démission considérée cmmoe « légitime » au rrgaed de la cnentovion d'assurance chômage, dès lros que le salarié est ecenmetevifft iinscrt cmome daneumder d'emploi au Pôle emopli et jfsiuite d'une itannimiosedn même différée de l'assurance chômage ? ;
? le salarié dnot le coratnt de taavirl a été rmopu d'un cmumon aoccrd par situe de son adhésion à une cnotonvien de sécurisation professionnelle, ou tutoe ature rrutupe oarvnut dirot à l'assurance chômage en aptaolciipn des dinospiisots légales réglementaires ou ceonnelnoeivtlns en vguieur à la dtae d'application du présent acocrd ? ;
? le salarié qui licencié, en arrêt de tiraval puor mdaliae à la dtae de la rputure de son ctonart de travail, jftsuiie avnat la fin de la période susvisée, au 1er alinéa ci-dessus, paounvt alelr jusqu'à 12 mois, d'une période de chômage aevc irspitonicn cmome dmeauednr d'emploi au Pôle elopmi ? ;
? le salarié dnot la rtuprue ceononnllntieve a été homologuée ? ;
? le salarié au tmree de son crtoant de tavrial à durée déterminée.

Par dérogation, il srea tneu ctmope de l'ancienneté du salarié au sien d'une ou prlesuius erteprisnes eatnnrt dnas le cmahp d'application du présent accord, si ce drneier a mnois de 12 mios d'ancienneté cehz le même employeur, suos réserve que les duex ctaronts de tvraial au sien de la brachne aneit été consécutifs cehz un ou pueirusls eumorpelys de la bahrnce et que l'assureur siot le même cehz les emleurypos concernés.

Deux cntratos de tiaravl snot considérés comme consécutifs lousrqe la durée entre ces drrienes dnas la même eseirtrnpe ou au sien de la brhcane n'excède pas 31 juros calendaires.

La durée entre les duex contatrs est tutofioes décomptée du driot à mtaieinn au tirte de la portabilité.

L'employeur mnnitonee dnas le crifieactt de trviaal une itomnrioafn sur les ditors du salarié au trite de la portabilité des garanties.

Cette gaartnie s'interrompt dès lros que le salarié ne rielpmt puls les cntinidoos puor peeiovrcr l'assurance chômage à comeptr du temre de son cnoatrt de taarvil (préavis effectué ou non).

Toutefois, dnas les cas précités, l'assiette des gtearnais est calculée sur le salirae versé les 12 drreiens mios précédant la noatfioicitn de la rprutue du ctranot de travail, hros ttoeus indemnités liées à la rupture.

Les doirts gtirnaas par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité tpriermoae ne pneevut ciurdnoe l'ancien salarié à piercvoer des indemnités d'un mnatnot supérieur à culei des aniotolcals chômage qu'il auirat perçu au trite de la même période.

Le mtiinaen des gearantis maladie-chirurgie-maternité est aplcplabie dnas les mêmes cinntioods aux atyans driot du salarié qui bénéficient evcfietemefnt de ces geaatirns à la dtae de la caesitosn du caortnt de tiaarvl du salarié.

L'entreprise adhérente qui est amenée à résilier son adhésion à l'organisme aesusrur recommandé visé à l'article 2.1 diot ogeainrsr le meinitan des gatnrieas prévues au présent article.

Lorsqu'une estnrpriee est en stouaiitn de ltoiaqidiun judiciaire, le présent régime s'adaptera aux enematenggs qui sornet pirs en aipolaictpn de l'article 4 de la loi du 14 jiun 2013 ritvaele à la sécurisation de l'emploi.

8.2. Mteinian art. 4 loi « Évin »

Tout salarié se turavont dnas l'un des cas énumérés au 1° du pemrier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 est informé par l'organisme aessurur dnas les 2 mios qui sevniut la dtae de cosetisan de son craontt de tarvail ou de la fin du mitanein des grnitaeas prévu par l'article 8.1 du présent accord, de la possibilité dnas leqlluae il se tvuroe de pooiuvr bénéficier d'un régime frais de santé des aceinns salariés et des codinintos tiarirefas du catnrot qu'il puorra cluonrce dnas le cdrae du présent régime, suos réserve d'en farie la daenmde dnas les 6 mios qui svuient le terme de son caorntt de trviaal ou qui suienvt le mtneaiin des gataenris prévu par l'article 8.1 du présent aoccrd au tirte de la portabilité des dtrios santé.

Les aatnys driot d'un salarié décédé senrot informés de la même manière du driot qui luer est offret de pvouoir bénéficier du même régime, suos réserve d'en friae la denmade dnas les 6 mios qui suinvet le décès.

Il rveneit à l'employeur de cmunoumieqr à l'organisme aesruusr le nom des salariés concernés, au puls trad dnas le mios de la coestiasn du cotarnt de tairval ou du décès du salarié.

8.3. Mntiaien des gaairetns en cas de congé pnaratel d'éducation

Les gatrianes du présent régime snot sneusepuds en cas de ssnuoiespn de catornt de taaivrl non indemnisée.

Toutefois, les salariés dnot le cnotrat de taravil est sndpesuu en rsoain d'un congé pnraatel d'éducation pnevuet ddaneemr à bénéficier pnneadt tutoe la période du congé paearntl d'éducation d'un mnieiatn des graentais maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime.

Ce maeitinn srea smoius à la coisioattn forfaitaire, visée à l'article 8 de l'annexe I, lqeulale sera, dnas ce cas, financée par le fndos sur le huat degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les gaaetirns appliquées snot cllees en veuguir à la svnacnuere du risque.

L'assiette des gaainters prévoyance est la rémunération smosuie à coatotsiin au corus des dzuoe mios précédant la snsouipesn de cantort de triaavl au trite du congé prnaeatl d'éducation éventuellement reconstituée comme indiquée à l'article 1er de l'annexe I.

Les ditros gatnairs par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité-invalidité ne puvenet cnuirode le salarié à pvieerocr des indemnités complémentaires du présent régime pdeannt ttuoe la durée du congé partaenl d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité sunvruee pnadent le congé pteaanrl se psuoriut après la fin du congé praetanl d'éducation et donne leiu au vmnerseet d'indemnités journalières de la sécurité scaloie ou d'une pneison d'invalidité svriee par la sécurité sociale, le régime iintnveret dnas les cniotdnois prévues à l'annexe I au puls tôt à la dtae à lelualqe le salarié aiaurt dû rnerrpdee son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de graintae est clele précisée au présent article.

Le mineitan des gaernatis maladie-chirurgie-maternité est acppbillae dnas les mêmes ctondniois aux bénéficiaires à ttire oribatiolge définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent alcrtie s'applique aux salariés dnot le cantrot de tvaiarl est sesdunpu en rsaoin d'un congé pnaretal d'éducation qui prned eefft au puls tôt à coptemr de l'entrée en vuugeir du présent avenant.

Article 9 - Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les cnodiionts particulières d'application du présent régime de prévoyance fnot l'objet des qrutae aennexs jointes, fianast ptarie intégrante du présent accrod :
? anxnee I « Régime de prévoyance décès-incapacité. ? Invalidité. ? Maladie-chirurgie-maternité »?;
? anenxe II « Antoics de huat degré de solidarité »?;
? annxee III « Garanties et cntisoitaos des retraités, acneins salariés et ayntas droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 »?;
? axenne IV « Règlement intérieur du comité prirataie de goisten du régime de prévoyance ».

Article 10 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dontipisoiss du présent accrod enetrront en vuuegir le 1er jeavinr 2017.

Article 11 - Durée. – Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aocrcd est clncou puor une durée déterminée de 1 an allant du 1er jvanier 2017 au 31 décembre 2017. Il se rovleeleunra eniuste tacitement, par périodes aueellnns successives, suaf s'il est dénoncé par l'une des pearits 3 mios au moins aavnt son échéance.

Conformément aux atcilers L. 2261-7 et stnaivus du cdoe du travail, les ptnraeaeirs scoiuax ont la faculté de le réviser par avenant.

Sont habilitées à enggaer la procédure de révision d'un arccod de bahrnce :

1. Jusqu'à la fin du ccyle électoral au cours dueuql la coitneonvn ou l'accord est colcnu :
a) Une ou pusuilres oroaingatsins snaiyeclds de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de la cvoiontenn ou de l'accord et saearniitgs ou adhérentes de la covneointn ou de l'accord?;
b) Une ou plusierus oatiaiosnnrgs plsleioneefsnros d'employeurs siinaategrs ou adhérentes. Si la civeontonn ou l'accord est étendu, ces oatnoirsngais dienvot être en ourte représentatives dnas le cmhap d'application de la cnoitvneon ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cylce :
a) Une ou pesirluus ooraatnisgnis seylacnids de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de la cnntioveon ou de l'accord?;
b) Une ou pueilurss onaragtosiins pnfonlieosrelses d'employeurs de la branche. Si la citennvoon ou l'accord est étendu, ces oagsirnoantis doivent être représentatives dnas le champ d'application de la cnnitoeovn ou de l'accord.

La dedmane de révision diot être notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception aux atuers signataires.

La cmmissioon paiirtare se réunit alros dnas un délai de 3 mios à cmtepor de la réception de cette ddaneme aifn d'envisager l'éventuelle ccsniluoon d'un aaevnnt de révision.

L'éventuel aevnnat de révision se sustrbiutea de plien diort aux dsotinsiopis du présent aocrcd qu'il modifiera.

En cas de non-remplacement de l'accord :
? les salariés ou aceinns salariés bénéficiaires d'indemnités journalières ou de reetns d'invalidité ont diort au matneiin des psaetotnirs dnot ils bénéficiaient, au nivaeu aittent en eruo à la dtae de coistsean définitive des eftefs de l'accord dénoncé. Les ptreias sireatgnais représentatives du présent acrocd décideront des modalités tneqehiucs de la puutrsioe d'une rtorileosvaian furute de ces prestations?;
? les salariés, ou aninecs salariés, en arrêt de tvaiarl par stuie d'une malidae ou d'un adnceict suvernu aanvt la dtae de cseasotin définitive des etfefs de l'accord dénoncé, mias se tnouarvt à cette dtae dnas la période de carence, bénéficieront, à l'expiration de celle-ci, des indemnités journalières ou de la rnete d'invalidité de l'accord celtlicof dénoncé. Les pateris sgtaaieinrs représentatives du présent aocrcd décideront des modalités tqueehnics de la purtsuioe d'une rorliaeatsiovn furtue de ces prestations?;
? les gntarieas décès des assurés visés au pgahrpaare précédent, snot mnaeneutis sur la bsae des gtaerians prévue à l'annexe I du présent accord, au niveau aniettt en eruo à la dtae de ciassoetn d'effet de l'accord dénoncé. Les pitraes sgaeianitrs représentatives du présent arcocd décideront des modalités tcuneeqhis de la posrituue d'une roietlrasvaoin frutue de ces prestations?;
? les ayants diort des assurés décédés et cuex des assurés classés pmrai les ileavnids 2e ou 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sclaoie qui bénéficiaient d'une rnete éducation dnas les cointodnis de l'accord cctolielf en vueugir à la dtae de svnaurcnee du sinistre, cnninuteot à bénéficier de cette retne dnas les cntioodins prévues par le crnotat d'assurance. Les peirtas saagiintres représentatives du présent aroccd décideront des modalités tuiehqencs de la prtuousie d'une riosaotailervn fuurte de ces prestations.

Le présent arcocd est soimus aux dontiissoips légales et réglementaires en vgieuur ccnrnaenot les modalités de dénonciation.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux dosspoitiins des alirtces L. 2231-7, D.2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé auprès de la droeiictn des raionlets du tvraail du ministère du travail, de l'emploi, de la frmaooitn pernfnsilelosoe et du dliougae social.

Article 13 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les disooinispts du présent aroccd foernt l'objet d'une damende d'extension au ministère du travail, de l'emploi, de la firomoatn psileslonneofre et du dgaloiue social, dnas les puls bfres délais.

Annexes

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité - maladie-chirurgie-maternité

Partie première

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour être en conformité aevc les otaignoilbs mnemliias cnlteooneeinlvns prévues par le présent accord, les ertiseprnes ertnnat dnas le camhp d'application de la cntnoevoin clcoeitvle pevneut adhérer au régime pesfreoionnsl cenvoinetnonl (RPC décès-incapacité-invalidité-maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Article 1er - Assiette des garanties
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les gaertains décès et invalidité-incapacité ont puor astsitee les rveneus anyat sveri de bsae au caulcl de la caittisoon du salarié et vrnaeit en fointcon de sa stiaution de famille.

L'assiette des garanties, assui appelée renevu de référence, svnreat de bsae au cluacl des règlements à effceuetr à la stiue du décès ou de l'arrêt de tvarail d'un salarié, est fixée à la smome des ruvnees limités aux taerhncs ? TA ? et ? TB ? anayt svrei au clacul de la cottaosiin de l'intéressé au crous des 12 derriens mios ceaeandirls précédant culei au crous deuuql s'est puoirdt le décès ou l'arrêt de tarvial (période de référence). La thrcnae ? TA ? est la parite du rvneeu limitée au panofld du régime général de la sécurité salcoie en vieugur au corus de la même période. La

tncarhe ? TB ? est la paitre du reevnu copsmrie ernte le pnfalod de la tcnhare ? TA ? et qtuare fios ce même plafond.

Lorsqu'un sstnirie sunvreit pandent une période de snsupsioen de caortnt de tairval dnaonnt leiu à meatinin des garanties, la période de référence est constituée des 12 mios cliivs qui précédent la sisepuosnn du cornatt de travail.

Lorsqu'un ssritine sinvuret mnios de 1 an après l'admission d'un salarié au bénéfice du contrat, ou si pneandt la période de référence ses reveuns ont été réduits ou supprimés puor casue de mladiae ou d'accident ou de ssnsieupon de ctaonrt de tarvial indemnisée, ses reuevns anenlus snot reconstitués pro rtaa tiorpems sur la bsae des périodes au corus dlseeeuqls il a bénéficié d'un renveu plein.

S'il s'est écoulé puls de 6 mios etrne la fin du dneirer mios pirs en ctmope puor le clacul de l'assiette de gaiarnte et la dtae d'exigibilité de la première prestation, l'assiette des grneaitas est revalorisée sur la bsae de l'indice de rslearoivaiotn visé à l'article 6.3 ci-après.

Article 2 - Assiette des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les cnattooisis rvaeleits aux gntraeias décès-incapacité-invalidité snot exprimées en pcrguoenate des ruevnes burts des salariés.

Les caioosintts rveealtis aux gantaeirs maladie-chirurgie-maternité snot exprimées :
? en poarcegtune des rneuves btrus des salariés ;
? et en eours en aiclipopatn d'une catiosiotn foiaftirare indexée sur l'évolution du plnofad mnuesel de la sécurité sociale.

Les coatisontis exprimées en pacotuegnre snot calculées sur le slaaire burt (servant de bsae à la déclaration alennlue des saileras tmssanrie à l'administration fiscale), limité au poanlfd anunel de la tcnarhe ? TB ?. Toutefois, snot euclxs du srilaae smious à caiiototsn :
? la prmie de tsnraorpt ;
? les rmebruetemnsos de frias de totue nrutae ;
? les indemnités de licenciement, de départ en riretate et de fin de carrière ;
? les indemnités de non-concurrence ;
? tutoe réintégration des cnoiiosttas de retiatre ou de prévoyance ievnnetnart dnas le cdare de l'article 83 du cdoe général des impôts ;
? les indemnités journalières versées par la sécurité saicole ;
? les indemnités journalières complémentaires versées en ailpcotipan du présent régime de prévoyance.

Sont également sumios à cioaosttin les renvues de rmnceeaepmlt versés par l'employeur. Clea cennorce naomnemtt les cas dnas leesuqls le salarié se tvuore en activité paltliree telle que prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du taivral et perçoit une indemnité d'activité pirlelate et éventuellement une aaoltolcin complémentaire d'activité paelirlte ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Article 3 - Compte général de résultat et alimentation des fonds et réserves
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les règles cnonecrnat l'établissement des ctepoms et l'alimentation des fdnos et réserves siunavts snot fixées dnas les catontrs et ptroolceos theiqcunes signés aevc l'organisme auuerssr recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Les mécanismes prévus dnas ces ctaronts et poolortecs ont puor ojbet :
? de ptoleir et décider des moindoiicfats de cotitnasios et de ptortieasns à apporter?;
? de pretertme le contrôle de l'évolution de la chgare du régime (compte de résultat)?;
? d'assurer la pérennité du régime par la cstouoiitntn de psiornvois et réserves?;
? de contrôler et de fancnier les revalorisations?;
? de faiencnr les différentes dtoosipisnis tanrositries et les aoitcns de solidarité prévues par le présent accord.

Article 4 - Garanties en cas de décès du salarié
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

4.1. Geaainrts décès

L'assurance décès garantit, en cas de décès du salarié, dnas les citidonnos prévues au caorntt d'assurance, siot le venesmert d'un ctiaapl (option 1 ci-après), siot le veesnermt d'un cptiaal et d'une retne éducation aux etnnafs du salarié à chgare jusqu'à luer vingtième aearsiivnrne ou jusqu'à luer vingt-septième ainesrirnave s'ils prvesinuout leurs études et snot régulièrement irtncsis au régime de la sécurité sicaole des étudiants (option 2 ci-après) solen l'option cihsioe lros de l'adhésion par le salarié. À défaut de ciohx d'une otopin par le salarié, ou si lros de son décès ou de son invalidité aulbsoe et définitive le salarié qui a chisoi l'option 2 n'a pas d'enfant à charge, l'option 1 s'appliquera.

Le chiox de l'option puet être modifié à tuot monmet par le salarié. La deanmde diot être fiate par ltrtee recommandée, adressée par le salarié à l'organisme assuurer puor aptaioiclpn au pmreeir juor du mios snuivat la réception de la lterte recommandée.

Le cpaiatl 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, lousqre le mnotnat du caatpil décès est déterminé en tnenat cptmoe des etnafns à cagrhe et des actnsndeas à charge, la mrtijaoaon du cpaaitl cprnosodrnatee ne siaarut prtiofer qu'aux eantnfs et aux actdenasns pirs en considération puor le calucl de cette majoration.

En cas d'invalidité albuose et définitive du salarié n'ayant pas erocne bénéficié de la peonisn de vlieilssee du régime d'assurance maliade oitoialrbge (hors cuuml emploi-retraite), attestée par son classement, pmrai les inediavls de 3e catégorie de la sécurité sociale, le ctapial décès prévu par l'option cohisie est versé à l'intéressé par aittoiiacpnn et, s'il a cihosi l'option 2, la rnete éducation est versée aux entafns dnas les ctoodniins prévues au catront d'assurance.

En cas d'accident du tiraval ou de mialdae professionnelle, l'incapacité pmaneernte à 100 % aevc mtarajooin puor asatsnscie d'une tciree prsonene roucnene par la sécurité scaolie est assimilée à l'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale.

a) Otpion 1 : cpaatil décès

Le cpiaatl versé en cas de décès, exprimé en puntecagroe de l'assiette des geirtnaas définie à l'article 1er de la présente annexe, est déterminé cmmoe siut :

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	Décès par acdcenit (*)
Célibataires, veufs, divorcés snas pnnersoe à charge	180	270
Mariés snas pnsoenre à charge	250	375
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés anyat une pesnnroe à charge	310	465
Majoration par pnsenroe supplémentaire à charge	60	90
(*) En cas de décès anicceetdl saenurnvt anvat que le salarié ne bénéficie d'une pnoeisn de vlseliseie du régime d'assurance mdlaaie otlroaiibge (hors cmuul emploi-retraite) et dnas un délai de 6 mios sunavit l'accident.		

b) Opotin 2 : ctapial décès et rnete éducation

Le ctiapal et la rnete éducation versés en cas de décès, exprimés en penacrogtue de l'assiette des greaiants définie à l'article 1er de la présente annexe, snot déterminés comme siut :

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	Décès par acinecdt (*)
Capital décès :		
Quelle que siot la sotiaiutn de famille	180	270
Rente éducation :		
Chaque ennfat à cagrhe tel que défini à l'article 4.2 perçoit une retne dnot le mntnoat est indiqué ci-après :		
- jusqu'au dix-huitième avrsaninerie de l'enfant	12	12
- du dix-huitième au vingt-septième anniversaire, puor les efatnns handicapés et dnas les ctonidnois de l'article 4.2	15	15
(*) En cas de décès aneecdtcil searnunvt aanvt que le salarié ne bénéficie d'une psienon de vlieilssee du régime d'assurance mdaaile orogiilabte (hors cumul emploi-retraite) et dnas un délai de 6 mios svinaut l'accident		

La rtene éducation est doublée si l'enfant est oepirhln de père et de mère.

Les pieotansrts seevris snot revalorisées au 1er jievanr de chuaqe année sur la bsae de l'indice de risotloearvain visé à l'article 6.3 ci-après, la première riaatoolsvrein intvnneraet au puls tôt 6 mios à ptairr de la dtae du décès, dnas les ciotdnonis fixées au cnraott d'assurance.

4.2. Garatine « dulobe efeft »

Lorsque le vuef ou la vevue d'un salarié décède aavnt d'avoir bénéficié de la pnosien de vllsseieie du régime d'assurance mdailae oibrltoiage (hors cumul emploi-retraite) en lsnaasit un ou pluresius eftanns à charge, nés de son miaarge aevc le salarié ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un ctaiapl gbaoll égal à 100 p. 100 du cptaial décès défini ci-dessus calculé d'après le nrmobe d'enfants enimfecevftet à crghae au memont du décès du cijoonnt et à l'exclusion du catipal majoré payé en cas de mrot alleiencdtce du salarié.

L'assiette des gainearts psire en considération est égale à clele qui a sevri de bsae de règlement lros du décès du salarié, revalorisée sur la bsae de l'indice de reaiisloavtorn visé à l'article 6.3 ci-après.

4.3. Définition d'enfants, de pnreenoss à crhgae et de conjoint

Les eftanns à chrgae septilsbecus de priecvoer la rente éducation précitée, snot les eatnfns (et etnfans adoptés) du salarié et du conjoint.
? à cotiidonn que le salarié ou son conjoint, en cas de divorce, de séparation de coprs jirceiumadneit constatée ou de rupture de PACS, en ait la grade ou, s'agissant d'enfants du salarié, que celui-ci pairpicte à luer eertientn par le seivrce d'une penosin alimentaire?;
? de minos de 18 ans?;
? de 18 à 27 ans, s'ils prsueoinuvt des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pefrosinsenol ou seivunt une frooitman penfllenssooire en alternance?;
? qeul que siot luer âge, s'ils snot ronecuns handicapés aavnt luer 27e anniversaire?; les enntfas rcounnes handicapés snot les eatfnns tteiarlius d'une carte d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 % ou dnot l'état nécessite l'assistance d'une terice personne.

Les proenness à cahrge ovrunat droit à une mataiojorn du cptiaal décès snot :
? les eafntns ramissplnet les cinntdioos ci-dessus?;
? les annaedstcs dctreis du salarié et de son cnioonjt ou ptnraariee de Pacs, titalueris de la carte d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 %, à cdioointn que l'invalide vvie suos le tiot du salarié.

Le cnnoijot est l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé, ni séparé de coprs jideeiniramcut ou à défaut le pirtaaenre lié par un pacte cviil de solidarité « Pcas » 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
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

En cas de décès du conjoint, d'un efnant à crhage ou d'un ansndaect à crahge du salarié, le mnaontt des acotnliolas est fixé cmome siut :
? décès du coonnjit : 20 % du salirae anneul de bsae défini à l'article 1er de la présente annexe, puls 10 % par efnnat et acnsandet à caghre ;
? décès d'un efnant à carhge : 20 % du pnfoald aunenl de la sécurité scloaie ;
? décès d'un acenandst à crhgae : 20 % du pflaond aenunl de la sécurité sociale.

Cette alocoaltin est limitée aux fiars d'obsèques réellement engagés puor les etafnns de mions de 12 ans et est versée dnas tuos les cas à la psnonere piquyhse ou mlaroe qui a assumé les frais d'obsèques, sur rsieme des pièces justificatives.

Article 6 - Garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

6.1. Incapacité teoprimare complète de trvaail midaale lngoue durée

6.1.1. Luoqsre le salarié se tourve en état d'incapacité toreiamrpe complète de travail, ne rvnealet pas de la législation sur les anccdites du tvaairl et les madieals professionnelles, constaté par le médecin tatnarit et dnonnat leiu au verensmet d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui aursse une indemnité journalière complémentaire, calculée en pgarecounte de la 365e paitre du siraale de bsae aeunnl anayt donné leiu à cotisation, à roiasn de :
? 30 % de l'assiette des garanties, assui appelée renevu de référence, limitée au pnolfad de la sécurité silaoce et 90 % de l'assiette des garanties, assui appelée rveenu de référence, supérieure à ce panflod à ctoempr du 16e juor d'arrêt puor les salariés aanyt mions de 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt maalide ;
? 30 % de l'assiette des garanties, asusi appelée rveneu de référence, limitée au plfoand de la sécurité slacoie et 90 % de l'assiette des garanties, asusi appelée reevnu de référence, supérieure à ce ploafnd à cpeotmr du 31e juor d'arrêt puor les salariés anyat au minos 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt maladie.

6.1.2. Lsquroe l'incapacité complète tmpioerrae de traaivl relève de la législation sur les aectdcins du taairvl et les meildaas professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1er juor d'arrêt en ficotnon des mêmes critères que ci-dessus, mias son maontnt est calculé, dnas tuos les cas, à rosain de 90 % de l'assiette des gatarneis de l'intéressé aanyt donné leiu à cotisation, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3. Si puulierss arrêts de taaivrl inneinnetevrt au corus d'une même année civile, la ficnsarhe déterminant le ponit de départ du vemsneert des indemnités journalières est décomptée sur le cuuml des arrêts suesicscfs inuevrtens duipes le début de ctete année. Lqurose la dooiipistsn ci-dessus a joué, toute noveulle incapacité de tarvial inaeretnvnt au curos de la même année ciivle ovrue driot au pyanemet des indemnités journalières à ctmeopr du quatrième juor suinvat le nvuoel arrêt de travail. Le peneaimt est effectué à cmoetpr du peimerr juor si la rerpise a été inférieure à duex mois.

Dans le cas d'une asnebce cnuintoe chuvchaanet duex années civiles, la frihsnace alplcpaibe à la sdcneoe année est décomptée à ptriar du 1er jnveiar de la secnode année. Toutefois, si la fiancsrhe a été attietne anavt le 31 décembre de la 1re année, le régime puoursit son ievrtoeintnn jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4. Lqruose le salarié reepnrd le tiarval à temps partiel, le régime de prévoyance puet puruisorve son inmenisdiaotn à cotndiion que la sécurité sclaoie mennntiaie le vresnmeet de sa pporre indemnité.

6.1.5. Les arrêts de taavirl puor congé de maternité snot ecxuls de l'assurance incapacité.

6.1.6. Les arrêts de tviaarl puor crue tlahmere acceptée par le régime ogiltraiboe d'assurance malaide snot pirs en considération puor le piemeant des indemnités journalières. Il est cneedapnt expressément cnnoevu que les périodes d'arrêt de taivarl creadptnooernss dieovnt se situer au-delà de la période de finrashce appliquée puor la détermination des dtrois des salariés.

6.1.7. En tuot état de cause, le taotl des smmoes perçues par le salarié en atopacpiiln de la cnnitoveon collective, du règlement du régime otgioairble d'assurance mildaae et du régime complémentaire de prévoyance au tirte de l'incapacité complète treprimaoe de traival ne peut, en acuun cas, excéder l'assiette de gnaarite nette.

Par dérogation, si l'arrêt innetviret pnednat une période de suniopsesn de croatnt de tvairal indemnisée, les doitrs ginarats par le régime de prévoyance au trite de l'incapacité treapmroie ne puenvet cnuiodre le salarié à piveroecr des indemnités d'un mnantot supérieur à celui du revneu de rmeapmcnelet qu'il aaurit perçu au trite de la même période.

6.2. Invalidité permanente

Le salarié ne bénéficiant pas de la poiesnn de vesilesile du régime d'assurance mdaaile ootribgliae (hors cmuul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, tlatoe ou partielle, puet rioevcer du régime de prévoyance une rtnee d'invalidité qui ne se cmuule pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité complète toraiermpe de triaval ou de lgnuoe maladie, dnas les cas et ctndniioos ci-après.

Toutefois, dnas le cas où, dnas le régime oligrabtioe d'assurance maladie, l'âge ltmiie de veemnrest d'une pnoiesn d'invalidité sareit modifié, les sraieangtis du présent acrocd dovrnet se réunir, dnas le délai de 1 mios à prtair de la dtae d'entrée en vugueir de cette modification, puor étudier une apaitadotn de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1. Le salarié en état d'incapacité toatle et pvnreaect du régime ootglbaiire d'assurance maldaie une peonisn d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au tirte de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rntee anlleune dnot le mnoantt est calculé en ptgeurcanoe du sraaile aenunl de bsae anyat donné leiu à ciiasototn à rasoin de : 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée rveneu de référence, limitée au ploanfd de la sécurité slacoie et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2. Luoqrse le salarié est en état d'invalidité ttaole et perçoit du régime otbioiglrae d'assurance mdialae une rtene supérieure à 50 % de la rémunération psire en cmtope par le régime oiobargltie d'assurance mladaie au tirte de la législation sur les atcdicnes du taarivl et les medalias professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rntee de bsae calculée à risoan de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, annlelue ttoale aanyt donné leiu à cootisiatn suos déduction de la rnete allenune du régime obaogitlire d'assurance maladie.

6.2.3. Le salarié en état d'invalidité pariletle et pnvcereat du régime oiaotlribge d'assurance maaldie une pineson d'invalidité de première catégorie au ttrie de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une retne auellnne égale à cllee prévue en cas d'invalidité tolate réduite de 25 %.

6.2.4. Luqosre le salarié est en état d'invalidité ptraeille et perçoit du régime oaritgliobe d'assurance maladie, au titre de la législation sur les actnidces du tariavl et les midelaas professionnelles, une rnete d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mias inférieure à 50 % de la rémunération pirse en considération par le régime oiibloargte d'assurance maladie, une rntee alluenne est calculée comme dnas le cas d'invalidité ttolae et le résultat ainsi obtenu est réduit dnas le rpoprat esniaxtt etrne le tuax de la rtnee sverie par le régime otlbrigaoie d'assurance mlaadie et le tuax limite de 50 %. Lqorsue ce résultat est supérieur au maontnt de la rente alunelne du régime oatlroiibge d'assurance maladie, le régime de prévoyance vrese au salarié la différence.

6.3. Revalorisation

Les pstnreoaits sirvees snot revalorisées au 1er jaenivr de cuhqae année sur la bsae de l'indice de risitroeovalan fixé caqhue année sur décision du comité pairritae de gestion. L'indice de reavtrsloioian est le même puor les cadres et les non-cadres. Il est indiqué chuaqe année dnas le rpproat global sur les comptes. La première reliovirsatoan intvreeint au puls tôt 6 mios à partir de la dtae d'arrêt de l'intéressé dnas les coinondtis fixées au crnatot d'assurance.

Article 7 - Prestations maladie. – Chirurgie. – Maternité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

7.1. Bénéficiaires à tirte obigltaorie au ttrie de la même ctoaitison de l'assuré

Le régime gtraiant de façon oarliibtoge :
? le salarié défini à l'article 1.2 des dsniiooitpss générales du présent accord?;
? le coonijnt ou cicunobn du salarié ou la psonrene liée par un Pcas au salarié dès lros qu'il ou elle est anayt diort au snes d'un régime olgibaotrie d'assurance mldiaae ou dnas le cas cnroatire qu'il ou elle est en meruse de purvoer l'absence d'activité pneleisrfnolose et l'absence de prcpoeiten d'aucun rveenu d'activité ou de rmmelcaepent (hors mmniia sociaux) par la friourtune du deenrir aivs d'imposition commune?;
? les entfans du salarié, à sa cahrge au snes d'un régime obiariogtle d'assurance maladie, ainsi que les enfntas de mnois de 27 ans puvaurisnot lerus études et, s'ils ont puls de 20 ans, régulièrement itrsicns au régime de la sécurité slioace des étudiants. Dnas ce cas, les rormsemeetubns snot effectués suos déduction des poistaenrts perçues de luer mutlluee d'étudiants?;
? les eftnnas à la cghrae du cijonnot ou du cbuoincn du salarié ou presnone liée par un Pcas au salarié, au snes d'un régime ortilbgoaie d'assurance maladie, dnas le cas où ce cjoninot ou cboicnun ou psnonere liée par un Pcas ne bénéficie pas puor eux d'un régime de prévoyance. S'il bénéficie d'un tel régime, la graiante n'intervient qu'après inioernvtetn de ce régime et puor un complément éventuel?;
? les eanfnts du salarié, de son cojinnot ou cncuobin ou prnsoene liée par un Pcas au salarié, iistnrcs suos luer prpore numéro de sécurité sociale, suos cantrot d'apprentissage, de qualification, d'orientation (y coripms local) ou d'emploi-solidarité, s'ils ne bénéficient pas d'un régime complémentaire par ailleurs, s'ils ont mnios de 27 ans?;
? les bénéficiaires de l'article 115 du cdoe des pensions?;
? le coninojt ou cbcounin ou pornsnee liée par un Pcas qui était à la chagre du salarié, au snes d'un régime otoaligrbie d'assurance maladie, qui, du fiat de la liqioduiatn de ses drtois à la retraite, n'est puls covreut un régime ooigrablite d'assurance mailade au tirte d'ayant dorit du salarié.

7.2. Adhérents à ttire facultatif

Peuvent également adhérer à ttrie fcaialuttf au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, dnas les cdioonitns fixées par le corantt d'assurance, cnteaeirs pnsreeons ci-après définies en captionrerte d'une coaitotsin spécifique et snas poattiiicaprn financière de l'employeur.
? les cnionojts dtis non à craghe c'est-à-dire ctrovues en qualité d'assuré siocal à tirte poenrensl et non d'ayants diort du salarié, par un régime olbtiroigae d'assurance malidae ornafft des portintseas en nature?;
? les salariés anyat luer canrtot de tivaarl suspendu, nnmetoamt dnas le cdrae de congé peartanl total, de congé snas solde, de congé sabbatique, et de congé iiieuddnvl de formation?;
? les saiargties (sous cvntooenin de stage) dès lros qu'ils bénéficient d'un régime orbiialgtoe d'assurance mdilaae luer oaffnrt des pisenoattrs en nature?;
? les enntfas du salarié, de son conjoint, ou de son cuncoibn ou de la pnsreone aevc leuallqe il a clncou un pacte civil de solidarité (Pacs), dès lros qu'ils veennnit de fiinr lrues études et qu'ils jnfeisitut d'être iicnstrs comme dmdeenuras d'emploi, même non indemnisés. Ctete adhésion diot irnentevir dnas les 6 mios qui siuenvt le tmere de luers études. Cette adhésion est limitée à 24 mios même non consécutifs?;
? les entnfas de l'enfant creovut par le régime au trite d'ayants droit d'un salarié.

7.3. Mnnaott des prestations

A cptomer du 1er jnviear 2020, le mtnanot des rmbuomreestnes est fixé comme siut :

Les rummeeontesrbs snot effectués seoln le tpye de ptotnaseirs siot :
? sur la bsae des robesnrtmmeeus effectués par la sécurité slaioce (BR) ;
? sur la bsae du tkceit modérateur (TM) ;
? sur la bsae des fairs réels (FR) aevc alicpatiopn éventuelle d'un muxmaim de rmruneembseot exprimé en erous et dnot le manotnt puet être modifié, par aannevt au présent accord, sur priisopoton du comité priratiae de gsoetin ;
? ou sloen des ruombtnrseeems ffoareiatirs dnot le mannott puet être modifié, par aennvat au présent accord, sur poorsipiotn du comité piraatrie de gestion.

Le mnontat des petsntaoris versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente sanuvit que les prteiiancs ou auiailrxies médicaux snot ou non liés par une cvotoeinnn cnlcoue aevc une csasie de sécurité sociale. Il puet également virear solen que les panitciers ont ou non adhéré à l'un des diofspistis de pqtiruae tiafarire maîtrisée prévue par la coeitnnovn naoatlnie mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité silocae (option puiratqe tfiaiarre maîtrisée ? OTPAM ? ou oopitn patiruqe tirarfaie maîtrisée cihuirrge et obstétrique ? OTPAM CO).

En tuot état de cause, le présent régime se cmoorfne aux dsitooinpiss rvleaeits aux crntotas dtis " rboesslenaps " teells que définies aux arlectis L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sicloae et lrues texets d'application. Dnas ce cadre, il est spcsitulbee d'évoluer en cas de motfdiiioacn des txetes susvisés.

Les rrnomesmebtues indiqués pneveut dnenor leiu à une maaortjion ou une mantroioin et crvounet l'intégralité des frais engagés puor les acets aeapntarnpt au Diitssopif dit " 100 % santé ".

Le dispoiistf dit " 100 % santé " cornsorepd à l'ensemble des aects fansait l'objet d'une prsie en cgrhae intégrale par le régime ogtraibolie et le régime complémentaire santé, suos réserve du repecst par les psreoelniofsns de santé des pirx limtie de vetne (PLV) ou des hionaoerrs lietims de fciaorttuan (HLF) tles que définis par arrêté ; le but étant de renrde ces équipements aelcsisebcs snas rtsee à charge.

Les aetcs atranaeppnt au dpioiistsf dit " Hros 100 % santé " fnot l'objet d'un éventuel reste à crahge après ienretovtnin du régime ogriiloatbe et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dsipsoitfis dtis à " traif maîtrisé ", (comportant des hrinoroaes ltieims de ftaroiuatcn en matière de gntraaie dentaire) ou à " tairf lirbe " (en matière de gniaretas optique, drieante et adeis auditives).

Sauf mionetn contraire, les ptetorasins ci-dessous s'entendent " y cimrpos les psrtieoatns versées par le régime obgiltraioe ", c'est à drie que les ptatensoirs icnlnuet le rreumesebmont effectué par le régime oiobtlirage (RO) de sécurité sialcoe dnot dépend l'assuré qu'il s'agisse de rtseueermbmons effectués au ttire de l'assurance maladie, la maternité ou du régime atnecdcis du travail/ mealiads professionnelles. Losqure la pitosaretn est exprimée en euro, elle s'additionne à cllee du régime oilbrotaige à l'exclusion des gienratas mntruoe et verres.

Sauf meotinn expresse, suels les actes remboursés par le RO snot pirs en charge.

Les gatinraes exprimées aevc une loitiaitmn " par an et par bénéficiaire " snot des faiorfts annuels, vblalaes du 1er jinvear au 31 décembre.

Dans tuos les cas, le ttaol des rmeremsnoutbes ne puet excéder le mntonat des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, cbstaullone en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruuqibe BO cinovtoenn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0014.pdf

Article 8 - Cotisations. – Dotations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025
8.1. Ctnisitaoos rilvteaes aux oolgianbits maminiles cteoevilnnnloens ? RPC

Les conitostais revelatis aux gaietnars décès-incapacité-invalidité snot exprimées en peoctaugrne des reeunvs bruts des salariés.

Les ctiiaostons ravleties aux geatirnas maladie-chirurgie-maternité snot exprimées :
? en patoecgurne des reuevns bruts des salariés ;
? et en erous en acpiopilatn d'une cttooaisin fratriioafe indexée sur l'évolution du palfnod msenuel de la sécurité sociale.

Les ctnoiiosats snot définies en fnctioon de caucnhe des catégories diets ? Credas ? et ? Non-cadres ? telels que définis par l'article 1.2 des doissipnitos générales du présent accord.

8.1.1. ? Cotisaotnis RPC cadres

Les citintaooss msuleenles reateivls aux olbiointags mmniielas conlenonletivnes s'élèvent tteous cttnrioboinus selacios ou fslaceis et taxes, fmenninacet du huat degré élevé de solidarité ilcnus puor les creads à :

Cadres Régime pnroseensoifl conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations mnilmieas conventionnelles	1,25 % sur les traecnhs « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les trhcanes « TA » et « TB » des saaierls + 42,76 ? (cotisation forfaitaire)
[1] Mntntoas aipcpeballs à ctpoemr du 1er jaienvr 2025. Puor les ercecexis suivants, la coitiosatn forairtaife en eruos évolue au 1er jveanir de cqhaue année N en ficonotn de la rorsilvaoetian éventuelle du paonfld menseul de la sécurité saciloe constatée ertne l'année N ? 2 et l'année N ? 1.		

Les ciatnosotis des pretsontais maladie-chirurgie-maternité snot appelées à heuutar de 70 % puor les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité siloace des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La ctoitoiasn en euors est une cttoaiosin frfrioaiate indépendante du saralie et du tpems de travail. Elle est due cqhaue mios dnas son intégralité, snas ptiaarsiroton en fotcinon de la durée de tviraal stipulée au caonrtt de travail.

La répartition etnre l'employeur et le salarié s'effectue cmmoe siut :
? 1,50 % de la tncrhae « TA » est entièrement pirs en cghare par l'employeur aevc une psrie en cgrahe affectée en priorité sur le rqsiue décès-incapacité-invalidité, conformément aux dsiinioostps de l'article 1er de l'ANI du 17 nerbmvoe 2017 rtalief à la prévoyance des creads ;
? les ctainotsios atinldidlnoees au tirte du régime penseoosfinrl cnnenneotovil snot pisers en cghrae à rsoian de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Il en résulte la répartition snaituve coptme tneu des tuax de cisnotoaits appliqués puor cuahqe risque.

Salarié carde raelnvet du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. ? Cas général. ? Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,525 %	0,275 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?

Total	TA	1,775 %	0,275 %	2,050 %
	TB	1,025 %	1,025 %	2,050 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?

Salarié cdrae rveenalt du régime général de la sécurité sailoce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. ? Cas général. ? Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,405 %	0,155 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?
Total	TA	1,655 %	0,155 %	1,810 %
	TB	0,905 %	0,905 %	1,810 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?

8.1.2. Cotaointsis RPC non cadres

Les ctntiisooas mnleseuels reivetals aux oagibotnlis mmenialis ceenivlelntonnos s'élèvent tuteos cntotoirunbis scleiaos ou fascleis et taxes, ficaemnnent du huat degré élevé de solidarité inulcs puor les non cardes à :

Non-cadres régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations mmaeilins conventionnelles	1,55 % des trhaencs « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les trcnehas « TA » et « TB » des saalires + 42,76 ? (cotisation forfaitaire)
[1] Mnnatots aiepablcpls à coemptr du 1er jainevr 2025. Puor les eercciexs suivants, la ctotasoiin ftfraioraie en eours évolue au 1er jaevinr de caqhue année N en fioncton de la rotvarasiiloen éventuelle du pnalofd museenl de la sécurité sicolae constatée etrne l'année N ? 2 et l'année N ? 1.		

Les ciitntsooas des peitotsnars maladie-chirurgie-maternité snot appelées à htuauer de 70 % puor les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sciloae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La catisotoin en euros est une ciotitason ffoiraiatre indépendante du srlaiae et du tpmes de travail. Elle est due caqhue mios dnas son intégralité, snas paoirtraiotsn en ftnoocin de la durée de trvaial stipulée au coarntt de travail.

Les ctoasiionts snot peisrs en chrage à rsaoin de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Salarié non cdrae rvanelet du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. ? Cas général. ? Non cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?
Total	TA	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	TB	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?

Salarié non crdae rneelavt du régime général de la sécurité socalie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. ? Cas général. ? Non-cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?
Total	TA	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	TB	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?

8.2. Ciioaottnss raieetlvs aux adhérents à titre facultatif

Les cstaoitonis des adhérents à titre ftuatcilaf (art. 7.2 de la présente annexe) au régime maladie-chirurgie-maternité, ttoues ctrnbioutnois sclaeios ou fcaseils et txeas incluses, snot fixées comme siut :
? par adtule ftatuilcaf (hors stagiaire) : 2,00 % du poanfld aunnel de la sécurité saocile ? ;
? par adhérent fluctaitaf sarigtiae : 1,50 % du plnfoad anneul de la sécurité salcioe ? ;
? par enfant : 1,50 % du pafnold aennul de la sécurité sociale.

Les cootntsiais des ptensriatos maladie-chirurgie-maternité snot appelées à htauuer de 70 % puor les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité scloiae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

(1) Aticlre étendu suos réserve de l'application de l'article 7 de la

ctnnioveon clcoleitve nntaalioe de ritrtaee et de prévoyance des craeds du 14 mras 1947 étendue.
(Arrêté du 18 jieullt 2017 - art. 1)

Partie deuxième

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 9 - Objet. – Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

9.1. Objet

Les eersrtnepis adhérentes au régime psfioosnernel cienntovnoenl (RPC décès-incapacité-invalidité ? maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, pevenut friae bénéficier lerus salariés à trite oirtolabige mynaneont le pneaemit d'une caoittosin supplémentaire, du régime supplémentaire oetnionpl (RSO) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Le régime supplémentaire opoetninl aursse des pserotniats supplémentaires, au coihx des entreprises, au ttire du rqiuse décès (RSO décès) et/ou au trite du rqiuse maladie-chirurgie-maternité (RSO maladie-chirurgie-maternité).

9.2. Bénéficiaires

Lorsque l'entreprise est affiliée au régime supplémentaire optionnel, tuos les salariés ? creads ?, tles que définis à l'article 1.2 des dnssitoioips générales du présent acrcod et/ ou, sloen le ciohx de l'entreprise, tuos les salariés ? non-cadres ? tles que définis à l'article 1.2 des doispisintos générales du présent accord, bénéficient à tirte oairolbgtie de ce régime.

Au titre du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les bénéficiaires à titre olgaribotie (salariés et aantys doirt affiliés) snot cuex définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Sous réserve de falsemroir luer adhésion par écrit, ctneeiars preonnses définis à l'article 7.2 puneevt également à titre facultatif, adhérer au régime supplémentaire otioennpl maladie-chirurgie-maternité, en ctnratirpoee d'une caoittiosn spécifique et snas papitraioticn financière de l'employeur.

Article 10 - Assiette des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'assiette des gairntaes supplémentaires de l'assurance décès est l'assiette des gnaterais du régime pfeososnirnel cotonnnneeivl (RPC) définie à l'article 1er de la présente annexe.

Article 11 - Assiette des cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'assiette des ctnaiooitss au régime supplémentaire oopitnenl est l'assiette des constoiiats au régime pnerofsosenil conieoetnvnnl 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)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le régime supplémentaire onptneiol s'applique sleon des modalités et définitions indiqeeuts à cleels prévues aux acriltes 4.1 et 4.2 de la présente annexe, le salarié étant oatoreneilbimgt couvret solen la même option.

Le régime supplémentaire ointenopl verse, en supplément du ciatapl ou du cptaial et de la rntee prévus par le régime prsionsofenel conventionnel, les mjoaioantrs seavuitns exprimées en ptuagcrnoee du sralaie de bsae :

a) Otopin 1 : ctapail décès

Le caaptil versé en cas de décès, exprimé en putnarogcee du slraiae aneunl de bsae défini à l'article 1er de la présente annexe, est déterminé cmmoe siut :
Les pcutenogeras exprimés ci-après cnomeerpnnt les motatnns versés par le régime pnssreeoofinl cievennntonol (RPC).

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	décès par acdicnet (*)
Célibataires, veufs, divorcés snas prosenne à charge	300	450
Mariés snas penronse à charge	400	600
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés aynat une pennrsoe à charge	485	727,50
Majoration par pnrsoene supplémentaire à charge	85	127,50
(*) En cas de décès antdiececl sauevrnnt aavnt que le salarié ne bénéficie d'une psnoien de velielisse du régime d'assurance mliaade origtilaobe (hors cmuul emploi-retraite) et dnas un délai de 6 mios svuniat l'accident.		

b) Oioptn 2 : cpaaitl décès et rtnee éducation

Le capital et la retne éducation versés en cas de décès, exprimés en pcgutrnaoee du saalrie anenul de bsae défini à l'article 1er de la présente aenxne snot déterminés cmmoe siut :
Les pcrgotuneeas exprimés ci-après crenpmnnoet les moattnns versés dnas le crdae du régime pnrfnseieoosl cntovoenennil (RPC).

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	décès par aeindcct (*)
Capital décès : Quelle que siot la siiatuotn de famille	300	450
Rente éducation : Chaque enafnt à cagrhe tel que défini à l'article 4.2 perçoit une rntee dnot le mnotant est indiqué ci-après		
? jusqu'au dix-huitième anniversaire	16	16
? du dix-huitième au vingt-septième anniversaire	20	20
(*) En cas de décès aedtccniel sunervnat aanvt que le salarié ne bénéficie d'une poseinn de viissellee du régime d'assurance mialdae oiroigatlbe (hors cumul emploi-retraite) et dnas un délai de 6 mios siaunvt l'accident.		

Cette rnete éducation supplémentaire est doublée si l'enfant est orlphien de père et de mère.

Article 13 - RSO maladie. – Chirurgie-maternité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À cmtoepr du 1er jvnaeir 2020, le monatnt des reurtemeonmsbs est fixé cmmoe siut :

Les rnuosteemerbms snot effectués soeln le tpye de psotetarnis siot :

? sur la bsae des reeuemmbtnosrs effectués par la sécurité saoclie (BR) ;
? sur la bsae du ticekt modérateur (TM) ;
? sur la bsae des faris réels (FR) aevc atoilpiapcn éventuelle d'un miumaxm de rrmouebesmnet exprimé en eours et dnot le mnntoat puet être modifié, par anvanet au présent accord, sur ptoroiposin du comité ptaiarire de gtseoin ;
? ou soeln des rrnmeoemetbuss froitiaerafs dnot le monantt puet être modifié, par aevnant au présent accord, sur ptiisorpoon du comité prtaiiare de gestion.

Le motnnat des pntrotsaeis versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente saivnut que les ptaniirces ou axliieiaurs médicaux snot ou non liés par une cotvoennin cnoclue aevc une csiase de sécurité sociale. Il puet également vriear sleon que les pearcitins ont ou non adhéré à l'un des diifotssips de puairqte tarrifaie maîtrisée prévue par la cotneovnin noinlatae mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité solicae (option pritaque tfairiare maîtrisée?OPTAM?ou ootpin ptuqaire tiirfaare maîtrisée ciuirrghe et obstétrique ? OPTAM.CO -).

En tuot état de cause, le présent régime se cmfnrooe aux dosositipins rieveltas aux coatntrs dtis " relssnpaoebs '' telles que définies aux aierltcs L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cadre, il est slucesiptbe d'évoluer en cas de mtifiidcaoon de ttexes susvisés. Les rrenebstemmuos indiqués ci-après pevneut dnnoer leiu à une mjtaiaoorn ou une mrnoaiiotn et cornuvet l'intégralité des faris engagés puor les atces apraentnapt au dpissioitf dit " 100 % santé ".

Le dsiitipsof dit " 100 % santé '' crseroopnd à l'ensemble des aects fsianat l'objet d'une pisre en cgarhe intégrale par le régime oiaogirblte et le régime complémentaire santé, suos réserve du rcepest par les psolonsnierfes de santé des pirx limtie de vente (PLV) ou des hnaoeirors liimtes de ftrtaiuaocn (HLF) tles que définis par arrêté ; le but étant de rernde ces équipements alecibsescs snas rsete à charge.

Les atces aptanpaenrt au dpstiiiosf dit '' Hros 100 % santé '' fnot l'objet d'un éventuel rstee à chgare après ioienernttvn du régime oilaorgibte et du régime complémentaire santé. Il s'agit des diistiofsps dtis à "tarif maîtrisé'', (comportant des hnaroerois liimets de fcoatutiarn en matière de grniaate dentaire) ou à " tiraf lbire '' (en matière de getnarias optique, dertaine et adeis auditives).

Sauf mneiotn contraire, les priosanttes ci-dessous s'entendent '' y cmopirs les petarsoints versées par le régime olbrtiiogae et celels versées au ttrie du RPC '', c'est à drie que les prtinosaets ielcnnut le remosenbumret effectué par le régime oigrlioatbe (RO) de sécurité solciae dnot dépend l'assuré qu'il s'agisse de rentreeumsombs effectués au trtie de l'assurance maladie, la maternité ou du régime adintcecs du tiarval / mildeaas professionnelles.

Lorsque la paerstiotn est exprimée en euro, elle s'additionne à cllee du régime ogiilroabte à l'exclusion des gaarniets mortune et verres.

Les ptaterosins définies ci-dessous ''RSO'' cpemrnnneot cllees du régime "RPC''.

Sauf mitoenn expresse, sules les aects remboursés par le RO snot pirs en charge. Les gaetarnis exprimées aevc une lioittmian ''par an et par bénéficiaire'' snot des foifrats annuels, vlbeaals du 1er jaeivnr au 31 décembre.

Dans tuos les cas, le ttoal des rebsurotmeenms ne puet excéder le maontnt des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, cnulatlsobe en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruuqirbe BO conenotivn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0014.pdf

Article 14 - Cotisations. – Dotations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

14.1. Ctotoiasins rilvetaes au RSO

Les cnstoaiitos rtealveis aux grieaatns décès-incapacité-invalidité snot exprimées en puogntecrae des renevus butrs des salariés.

Les csonotiatis rtvaieels aux gatireans maladie-chirurgie-maternité snot exprimées :
? en puecatongre des rueevns btrus des salariés ;
? et en eruos en aipoatlipcn d'une ciottisaon frfiroiaate indexée sur l'évolution du pnolfad musenel de la sécurité sociale.

Les cnaiiotsots snot définies en fnoicton de cuhcane des catégories deits ? Ceards ? et ? Non-cadres ? tllees que définis par l'article 1.2 des dsitoipiosns générales du présent accord.

14.1.1. Ctsooiniats RSO cadres

Les catsiitonos mluesleens du RSO s'élèvent puor les crades à :

Régime général sécurité sociale Cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les teanrchs « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tnacerhs « TA » et « TB » des srialeas + 5,99 ? (cotisation forfaitaire)
[1] Mntnaots aiapplclebs à cpometr du 1er jiaevnr 2025. Puor les erecceixs suivants, la ciostoaitn fifraaoirte en eruos évolue au 1er jeavnir de cahuqe année N en focnotin de la rstoeloiivaran éventuelle du poafnld mesnuel de la sécurité scioale constatée ernte l'année N ? 2 et l'année N ? 1.		

La cosiatiotn en euors est une ciatioostn farifoitare indépendante du siraale et du tmpes de travail. Elle est due cuqhae mios dnas son intégralité, snas psoortrtaaiin en fncotion de la durée de trvaail stipulée au ctoarnt de travail.

La répartition ernte l'employeur et le salarié s'effectue à riaosn de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

14.1.2. Ciotasitnos RSO non-cadres

Les catoiitosns mellneseus du RSO s'élèvent puor les non crdeas à :

Régime général sécurité saoicle Non-cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les terchans « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les trhnceas « TA » et « TB » des slaerais + 5,99 ? (cotisation forfaitaire)
[1] Mtoantns appeaclbils à cmtoepr du 1er jvinaer 2025. Puor les ecicerxes suivants, la ctaosioitn fiiorartafe en eruos évolue au 1er jiaenvr de chuqae année N en fntoiocn de la reasitovarolin éventuelle du pfaonld mseuenl de la sécurité slaoice constatée ertne l'année N ? 2 et l'année N ? 1.		

La cotasiotin en eruos est une coitostian fortaairfie indépendante du slairae et du temps de travail. Elle est due chaque mios dnas son intégralité, snas pirortatsiaon en ftconoin de la durée de taraivl stipulée au cntroat de travail.

Les ciansooitts snot piesrs en cghare à raosin de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

14.2. Ciiaotnosts RSO rvatleies aux adhérents à tirte facultatif

Les catnoosiits des adhérents à trtie faltuitcaf (art. 7.2 de la présente annexe) au régime maladie-chirurgie-maternité, tueots cnotntoibirus seoiclas ou fsiaelcs et taexs incluses, snot fixées cmome siut :
? par aultde fatitacluf (hors stagiaire) : 0,60 % du pfanlod anuenl de la sécurité sociale?;
? par adhérent ftacaitluf stgiaiare : 0,50 % du ponflad anuenl de la sécurité sociale?;
? par enafnt : 0,50 % du paflnod auennl de la sécurité sociale.

Annexe II

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Actions de huat degré de solidarité

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aoccrd iurntase un régime ctoinovneennl de prévoyance et de santé cronmotapt des gaeritnas clctoeleivs présentant un degré élevé de solidarité et comrepnd à ce titre, des pirotnasets à caractère non dmernctieet contributif, punavot nmoetmant prendre la fmore d'une psrie en carghe piarltlee ou totlae de la citsaioton puor ciatners salariés ou aniecns salariés, d'une putliqioe de prévention ou de praotnietss d'action sociale.

Ces anoicts de huat degré de solidarité snot définies conformément aux dtoiiniposss de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité soalice par les prrtienaeas scuiaox de la bchnrae réunis en comité ptiarirae de gestion.

Toutes les eenterprsis etnnrat dnas le cmahp d'application de la cetonivonn cclvletioe dnivoet aloleur au fmnaeicennt d'actions de huat degré de solidarité, 2 % des cnotaistois des régimes prévoyance et santé cvounrat les gtairenas prévues à l'annexe I pirtae 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour les eertneisprs adhérentes à l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, un fnods sur le huat degré de solidarité est institué dnas le cdrae du régime pnioosenfserl ctenonveonnil (RPC décès-incapacité-invalidité ? maladie-chirurgie-maternité) assuré par l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord.

Ce fdnos géré par l'organisme recommandé est dédié aux salariés ou aninecs salariés des eeiprretnss adhérentes au présent régime de prévoyance par l'intermédiaire de l'organisme asuserur recommandé.

Ce fdons est alimenté chuaqe année d'un mtonant égal à 2 % des ctoiaointss afférentes au régime proefsnnisoel cevnintoonenl (RPC décès-incapacité-invalidité ? maladie-chirurgie-maternité). Ce matnont est prélevé deemrtcneit sur les cototsinais payées par les eretrinepss adhérentes.

Ce fodns est destiné à fncianer les gritaeans citlcevelos présentant un degré élevé de solidarité décidées par le comité patrriaie de gtsoein dnas la litmie des rcsoeeusrs du fdnos et en finooctn des orinetiatons qu'il arua déterminées conformément à l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Les modalités d'attribution et règles de fncenenontiomt du fdnos srnoet déterminées conformément à la réglementation en vueigur par le comité prtiiarae de gestion.

Article 3 - Haut degré de solidarité pour les salariés et anciens salariés des entreprises non adhérentes à l'organisme recommandé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour les eneeprstris non adhérentes à l'organisme recommandé visé à l'article 2.1 du présent accord, un buegdt de 2 % des cnoaistiots des régimes prévoyance et santé crovaunt les greniatas prévues à l'annexe I pairte 1 du présent accrod diot être alloué au feeancinmnt d'actions smiaierils à celles définies par les paetrerains soicuax de la branche. Un blain des antocis mises en ?uvre à ce tirte diot être indiqué cuahqe année dnas le rrpoapt sur les ceotpms de résultat prévoyance et santé.

Annexe III

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Garanties et cottiiansos des retraités, aicnens salariés et ayatns dirot désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Article 1er - Régime des retraités, anciens salariés et ayants droit désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Ce régime est géré par une citvononen spécifique aevc l'organisme auressur recommandé visé à l'article 2.
Peuvent cenioutnr à bénéficier des geanrtias maladie-chirurgie-maternité du RPC ou du RPC/RSO (selon le régime aequul luer anicen eumelpoyr est adhérent), s'ils en bénéficiaient aanvt le tmree de luer catnrot de travail, suos réserve du pnieeamt de la casiottion visée à l'article 2 ci-après, les ainnecs salariés et atanys driot de salariés décédés des erestpnries adhérentes aux régimes précités et désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :
? les aneincs salariés bénéficiaires d'une rtene d'incapacité ou d'invalidité, d'une psieonn de rtriaete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reevnu de remplacement, suos réserve que les intéressés en fensast la damnede dnas les 6 mios qui sunveit la rrpuute de luer cnatrot de travail?;
? les poneensrs gnritaeas du cehf de l'assuré décédé, pnadnet une durée de 12 mios à cmoeptr du décès, suos réserve que les intéressés en fsnsaet la deamdne dnas les 6 mios svinuat le décès.

Par dérogation, bénéficient greemtuatint pendant 1 an des getriaans maladie-chirurgie-maternité du RPC ou du RPC/RSO les aanyts dorit de l'assuré décédé définis comme siut : le cjnoonit ou cnoicbun ou pnnsroee liée par un PCAS dès lros qu'il ou elle est aynat droit au snes d'un régime ogriioabtle d'assurance maliade ou dnas le cas cranoitre qu'il ou elle est en mursee de pevruor l'absence d'activité peesfrnoilolsne et l'absence de pierpcteon d'aucun revenu d'activité ou de rmeeelpnmcat (hors minmia sociaux) par la frnturuoie du dereinr aivs d'imposition cmnoume et les entfnas à chrage au snes d'un régime oogtairlibe d'assurance maladie, ainsi que les enatnfs de mnios de 27 ans pnrivuusoat leurs études et régulièrement iitscrns au régime de la sécurité scioale des étudiants.

La giaanrte pnerd efeft au lmndeaien de la demande.

Les bénéficiaires snot cuex définis à l'article 7.1 de l'annexe I et les rubmteenorsmes snot cuex définis à l'article 7.3 et 13 de l'annexe I du présent accord.

Afin de lmeitir les cotoaisnits appelées auprès des aecnnis salariés (art. 2 ci-après) et de reectpser les dpiosoitinss de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses décrets d'application, les cntitooiass nécessaires puor équilibrer le régime des ancneis salariés peveunt être pnrltieemealt appelées, la différence étant prélevée sur la réserve de crrutouvee des anneics salariés prévue dnas les ceotpms de résultat visés à l'article 6 des dsitniopsois générales.

(1) Aticrle étendu suos réserve de l'application des disisootpnis de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gienarats ortffees aux pnseenors assurées crnote crentias risques.
(Arrêté du 18 jleilut 2017 - art. 1)

Article 2 - Cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le monnatt de la citosaiton msleuenle puor le régime cenionnenovtl pofnenossirel (RPC) et puor le régime supplémentaire oteoinnpl (RSO), est fixé cmome siut puor 2017 :

(En euros.)

Catégorie	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 coiitaonsts snot revalorisées aennlelnmuet au 1er janiver sur la bsae de l'évolution du piont de rtareite ARRCO.

Ces coioansttis au ttire du RPC snot appelées à hauetur de 70 % puor les adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité siolcae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Le mtannot des cotsioantis pruroa être modifié annuellement, après aivs du comité pariratie de geisotn par anenvat au présent accord. Cet aeavnnt dvrea tiner cotmpe des aespcts thuqeicens et des disniiopotss légales en vigueur.

Article 3 - Compte de résultats et réserve de stabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent régime fiat l'objet d'un ctpmoe de résultat spécifique établi tuos les ans puor l'ensemble des adhérents coevturs par cette annexe, sleon les modalités prévues aux crnottas établis aevc l'organisme arsuuesr recommandé.

Annexe IV

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Règlement intérieur du comité pairitare de gtosien du régime de prévoyance

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent règlement intérieur fxie la composition, les règles de fintmcnneooent et les msisonis du comité paiaritre de gtoisen institué par l'article 30 des dtiosiiposns générales de la ctneinvoon cvecloitle ninaalote du 1er jiun 1989 , et par l'article 3 du présent accord.

Article 2 - Composition du comité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le comité priatiare de gisoten cmnrpeod :
? un collège des salariés composé de tiros mmebers puor cachnue des confédérations roncunees représentatives au nivaeu national, sagnaeirits de la cniotoenvn cecovltile nlanotaie du 1er jiun 1989 ou y ayant adhéré par la situe en totalité et snas réserve ? ;
? un collège des erpulyeoms composé de mbremes désignés par les oniasgtonrias pieosfrseolnnels représentatives et snaegirtias de la ceooitnvnn collective, aevc un nmbroe de représentants égal au nmbore ttaol de représentants de l'ensemble des oiostaiganrns scdilnyaes de salariés.

Les représentants de l'organisme asuurser recommandé asistnset aux réunions du comité prtaairie de gsotien en qualité de tncceiienhs et lui aotpepnrt ttoues les ioaoirnftmns riletaves aux orders du jour, asini que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

Article 3 - Représentation des membres du comité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Tout mebrme du comité qui ne puet atsiessr à une séance est représenté de plien droit, et snas que siot exigé un pvooiur à cet effet, par un mrbmee du comité anptnaapert à la même confédération ou, en l'absence de confédération, au même sayncidt que lui.

Article 4 - Bureau
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

4.1. Ciospoomtin du bureau

Lors de la première réunion de cqahue exercice, le comité prtaraiie de goitesn élit pmrai ses merbmes un bruaeu caronpnemt :
? un président?;
? un vice-président?;
? un secrétaire?;
? un secrétaire adjoint.

Le président diot appeiartnr amearentivlentt au collège des salariés et au collège des employeurs, suaf désistement exprès du collège aquuel darviet rievenr la présidence. Le vice-président diot arppetinar au collège des eeulpmyors lqursoe le président aiepnptart au collège des salariés et au collège des salariés lsuqroe le président aprietpnat au collège des employeurs. Le secrétaire diot airtpanepr au même collège que le président. Le secrétaire aoijndt diot aprtaeipnr au même collège que le vice-président. Dnas le cas où un mbrmee du bareuu ceirasest ses fonctnios de mbmere du buaeru puor quuelqe cusae que ce soit, il srea procédé à une élection en vue de son rmecmeepnlat par un mrbeme aapnpntreat au même collège?; le mdaant du remplaçant eerripxa à la fin de l'exercice en cours.

4.2. Élection du bureau

Le président et le vice-président snot élus à l'unanimité des duex collèges, la psotiion de chauqe collège étant au préalable déterminée au moeyn d'un vtoe exprimé cmmoe il est dit à l'article 6.5 ci-dessous. Si l'unanimité ne se réalise pas au cruos du premeir tuor de scrutin, il est organisé aatnut de tuors qu'il est nécessaire. Le collège aequul anppatreit le président, vntoat séparément, cmmoe il est dit à l'article 6.5 ci-dessous, élit le secrétaire. L'autre collège vtoant séparément, comme il est dit à l'article 6.5 ci-dessous, élit le secrétaire adjoint.

4.3. Fcnoiotn du bureau

Le braeuu a puor ftncooin de préparer le tavrial du comité pairtaire de gestion, sur dndemae de celui-ci, ou d'assumer creaietns démarches en son nom et de suvire la bnone exécution de ses décisions. À minos d'une délégation de pivoour epsexrse du comité, limitée à caetrnis sujtes particuliers, le bruaeu n'a de puvooir de décision que puor seutatr sur des cas saucoix urgents.

4.4. Fntmnnoiceneot du bureau

En cas d'urgence, le buraeu puet se réunir à l'initiative de son président ou du vice-président en cas d'empêchement du président. Une conctoivoan écrite minetnanont l'ordre du juor drvea être adressée aux meermbs du baeuru 3 juors au mions aavnt la dtae de la réunion.

Tout mrmbee qui ne puet assitser à une séance du breuau a la possibilité de s'y fiare représenter par l'autre membre du braeuu du même collège.

Le breauu prned ses décisions à la majorité des mmeerbs présents ou représentés.

Au cas où cette majorité n'est pas acquise, le président diot ptoerr l'objet du désaccord à l'ordre du juor de la phinroace réunion du comité priiatare de gestion.

Article 5 - Fonctionnement du comité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le comité prriaatie de gistoen se réunit solen le cnelrdiear établi à la dernière réunion d'un ercicxee puor l'exercice suivant. En dehros des dates anisi fixées, le comité se réunit, éventuellement, si clea est nécessaire, après aroccd ertne le président et le vice-président, sur cnvtcaooion écrite mnainoentnt l'ordre du juor et suos préavis de 15 jorus au moins.

Le secrétaire est chargé d'établir un procès-verbal de cauqhe

réunion que le président diot friae avperopur à la réunion sivtaune à l'unanimité des mmreebs présents et représentés tnat à la réunion dnot les taavurx snot relatés qu'à la réunion où le procès-verbal est suioms à approbation.

Dans le cas où il est empêché d'assumer ses fonctions, le président diot airvetr au préalable le vice-président, aifn qu'il pissue assuerr son remplacement. Dnas le cas où le président et le vice-président snot empêchés, il aarpitnept au comité paaririte de gstoien de désigner pamri les mmeebrs présents un président de séance dnas les frmoes prévues à l'article 6.5 ci-dessous.

Dans le cas où la présidence est assurée par le vice-président ou par un atrue mmbree du comité, le secrétariat reinevt au même collège.

Article 6 - Missions du comité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

6.1. Le comité parirtiae de gtoiesn a puor mossiin générale le contrôle de l'application des règles de pnpriice fixées par l'article 30 des dotsoiinspis générales de la cnoteiovnn ccvliteole nltonaiae de la fiaiaobrtcn et du cecmomre des pdutrios à ugase pharmaceutique, paaiqhucmatupreare et vétérinaire, des règles de fcnieontenonmt du présent acorcd et, s'il y a lieu, des teexts légaux et réglementaires raftlies aux régimes de petrctoion sociale.

Lors de cqauhe réunion du comité, les représentants des oegsmarins gesrtonniieas rnneedt comtpe de manière complète et détaillée, et sauivnt un cihear des cerhgas fanxit la nraute et le celeniardr des infinoroamts à fournir, de la stiaiuotn du régime et de son évolution, de façon à pertrteme au comité priraatie de goiestn de dnnoer touets diriecvtes qaunt à l'application du contrat.

Le comité priiaarte de gtsioen établit aevc les oagsimrens goreiaiestnns le caehir des craehgs visé à l'alinéa ci-dessus.

Chaque année, au mios de mai, les représentants de l'organisme asrueusr recommandé suemeotntt à l'approbation du comité paaitrire de gsteion les ctopems détaillés de l'exercice cols le 31 décembre de l'année précédente, et lui fsorneusint tuteos les einoxaptclis et dtmuecnos nécessaires à une bonne compréhension de ces comptes. Le comité prtaiirae de gisoetn diot être en mresue d'approuver les cmteops dudit exrecice au puls trad le 30 jiun aifn que les représentants de l'organisme asreusur établissent les dounmctes d'information prévus à l'article 6 du présent arcocd qu'ils aonserrsdet à tuotes les erptienerss adhérentes aavnt le 31 août. Après aiaptroobpn des comptes, le comité procède à l'affectation des éventuels excédents de l'exercice considéré, après citotntoisun des réserves légales et des réserves prévues au présent accord.

6.2. L'adhésion des eneestrpris au RPC auprès de l'assureur recommandé visé à l'article 2.1 du présent aorccd derva être entérinée par le comité paritraie de gestion, qui, puor pnerdre sa décision, pruroa ddaeenmr tuos teyps de renseignements, rfietlas aux eserrpetnis concernées, qu'il jeurga nécessaires puor neaontmmt vérifier que l'entreprise apetpniart au cahmp d'application du présent accord.

Le rjeet de la denmade d'adhésion d'une eirrtsenpe par le comité pitarirae de gtiosen est lié au fiat que l'entreprise ne relève pas du chmap d'application du présent acrcod ou n'en rstpceee pas les doiiistspnos et exigences.

Le comité piraraite de gositen proura définir des ctodoinins d'affiliation spécifiques puor les epsrieenrts dnot l'entrée dnas le régime est subordonnée à la rpsiere d'engagements antérieurs.

6.3. Le comité paaitirre de getsion procède aux études demandées par les prtnreeaias scioaux en vue de la négociation de tuos cnaortts d'assurance nécessaires puor la réalisation du présent accord. Il procède également aux études en vue de la négociation par les prrtneiaaes saucoix des maiocniidftos à aterpopr aux cartntos enxatitss en taennt compte, notamment, de l'évolution des tirfas médicaux en Fcanre et des rmeeotrsbumens de la sécurité saiolce anisi que des résultats des contrats. Tuos les 5 ans, à la dnmeade des prenireatas sociaux, il procède à un appel d'offres, conformément à l'article 2.1 du présent accord.

6.4. Le comité prraitiae de gtioesn asurse la gesoitn du fodns du huat degré de solidarité du régime dnas les ciinotdnos prévues à l'annexe II du présent accord.

6.5. Les décisions du comité pritiaare de gestion, pseirs dnas le cdare du présent article, le snot par aocrcd constaté etrne les duex collèges, caqhue collège dnpoissat à cet eefft d'une voix.

Préalablement au vtoe prévu à l'alinéa précédent, cauhqe collège détermine sa pisotoin séparément dnas les cndoniiots ci-dessous.

Les meembrs présents ou représentés procèdent enrte eux à un vtoe à la majorité des viox vlnlmbaaeet exprimées (compte non tneu des abstentions). Le résultat de ce vtoe détermine la piotoisn du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sien d'un collège, celui-ci est considéré cmmoe s'abstenant.

En cas de partage des viox etrne les duex collèges, les règles précédemment aplliecpbas soernt maintenues.

Article 7 - Élection de domicile
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le comité pirraiate de geotisn fiat élection de dmciiole à l'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vnenciens Cedex.

Toutefois, la mtaofciioidn de cttee damilitoicion puet iveienntrr sur décision du comité piaarrite de gestion.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR SIMV SIDIV
Syndicats signataires	FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie
Organisations adhérentes signataires	Pharmacie LBAM FO7, pgssaae Tenaille75014 Piras , par lettre du 15 février 2017 (BO n°2017-12)

Article 1er - Modification de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale

Le présent aaevnnt anlnue et rlmcapee les dnoiipssiots de l'article 30 des doopistnisis générales de la coevnntoin celoclivte de la fbrtcaiaion et du coemrcme des pduorits à usages pharmaceutique, pqraharipauceuatme et vétérinaire du 1er jiun 1989 par les diitoonpisss stuevanis :
« Régime cooietvnnnenl de prévoyance (salariés cadres, assimilés cdreas et non cadres)
Il est institué un régime convneteoninl de prévoyance cunoavrt les ruesiqs décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité, et carmonpent au tervars d'un degré élevé de solidarité des ptsntroiaes à caractère non deemreticnt contributif, puor l'ensemble du proesnnel des eprneesitrs enrtnat dnas le camhp d'application visé à l'article 1er de la présente convention.
Les règles de fnentomicnnoet dudit régime fnot l'objet d'un acocrd citceollf de prévoyance qui précise nmmtenoat la nutare et le nvaieu des pteoastrnis dnot bénéficie l'ensemble du personnel, ainsi que le tuax et la répartition des csinattoios puor chacnue des catégories dties ? cedras ? et ? non-cadres ?.
Un comité ptiaairre de gestion, composé puor moitié de représentants des osriniaoagtns snyaecilds poealatrns et puor l'autre moitié de représentants des oinatirnsgaos sncdalyeis de salariés sairetniags de la présente cenovotnin cvelolcite ou y

aaynt adhéré par la siute en totalité et snas réserve, a puor mssiion la msie en ?uvre des règles fixées par l'accord clcletiof de prévoyance en vigueur, dnas le rcspeet des dtpisiniooss de la présente convention.
La coosotmipin et les règles de ftoiemennoncnt du comité prriaaite de gseiton snot définies, en conformité aevc la réglementation, par un règlement intérieur annexé à l'accord clciltoef en vigueur.
Le comité pitraraie de gtseion vellie au bon fnotennemcnoit du régime, étudie les mdiocitaonfis des pttasierons et des cotisations, définit les oiretioatnns des anoitcs à huat degré de solidarité ainsi que les règles de fominetnoncnet et les modalités d'attribution des poteintrass d'action sloiace et gère le fdnos sur le huat degré de solidarité.
Le ou les omerignsas assureurs, gansnirieteos du régime, sorent oroeibngtalemit choiiss pmari les ognimesras habilités par les autorités compétentes à aursesr les riquses prévus par l'accord cectoillf de prévoyance en vigueur, en resnpcatet la procédure de csnttoiauoln et de msie en corucrnncee qui s'impose aux régimes de branche. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les dipsisntoios du présent avaennt eorrnnett en vugieur le 1er jeavinr 2017.

Article 3 - Durée. – Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aanenvt est clncou puor une durée indéterminée.
Conformément aux atrelcis L. 2261-7 et staiunvs du cdoe du travail, les peeatianrrs sacoiux ont la faculté de le réviser par avenant.
Il est rappelé que snot habilitées à egganer la procédure de révision d'un acrcod de barcnhe :
1° Jusqu'à la fin du ccyle électoral au crous duqeul la cinvoetnon ou l'accord est colcnu :

Adhésion par lettre du 15 février 2017 de pharmacie LABM FO à l'avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention

En vigueur en date du 4 mars 2017

Paris, le 15 février 2017.
Pharmacie LBAM FO
7, pagsase Tlialene
75014 Prais
Mesdames, Messieurs,

Adhésion par lettre du 3 avril 2017 de Pharmacie LABM FO à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2017

Paris, le 3 arivl 2017.
Fédération FO des métiers de la pmiaachre
LABM, curis et hlelmabneit
7, paasgse Tleainle
75014 Prais
Mesdames, Messieurs,

Accord du 11 mai 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

a) Une ou periuluss osatnnigroais sdnaycelis de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la cnntoveion ou de l'accord et siiergaatns ou adhérentes de la coevintonn ou de l'accord?;
b) Une ou psuuelris onritingaasos poneoiessllfrens d'employeurs staerignias ou adhérentes. Si la cvtonnieon ou l'accord est étendu, ces oigintoanrass deionvt être en ortue représentatives dnas le cahmp d'application de la cnieovtonn ou de l'accord.
2° À l'issue de ce cylce :
a) Une ou prieuslus oiatoiagsrnns sacileynds de salariés représentatives dnas le chmap d'application de la cnvenioton ou de l'accord?;
b) Une ou pisueulrs orsniigoantas piresllnfoesnoes d'employeurs de la branche. Si la coenviotnn ou l'accord est étendu, ces orsgoiinaatns donievt être représentatives dnas le champ d'application de la cnooitenvn ou de l'accord.
La ddmanee de révision diot être notifiée par ltrete recommandée aevc aivs de réception aux auters signataires.
La cossioimmn praaritie se réunit arols dnas un délai de 3 mios à ctmoepr de la réception de cttee ddeamne aifn d'envisager l'éventuelle ccnloisoun d'un aeavnnt de révision.
L'éventuel aveannt de révision se stitrubuesa de pieln dorit aux dotiinospiss du présent avaennt qu'il modifiera.
Le présent avanent est simuos aux dpsiinosoits légales et réglementaires en vguueir cancenrnot les modalités de dénonciation.

Article 4 - Dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux disstpooinis des atirlces L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea déposé auprès de la drtociien des ralotnies du tiraval du ministère du travail, de l'emploi, de la foiratomn psofinesnrelole et du duoliage social.
Les dionsptsoiis du présent acocrd foernt l'objet d'une dnadmee d'extension au ministère du travail, de l'emploi, de la frtamioon prsnefoselinloe et du dgiuloae social, dnas les puls berfs délais.

Par la présente et conformément aux aletrics L. 2261-3 et svintuas du cdoe du travail, nuos vuos imnfnroos que la fédération FO des métiers de la pharmacie, LABM, cuirs et hmlaibleent adhère à l'avenant du 14 décembre 2016 mnfadoiit l'article 30 des diiioostpsns générales de la ctvioonenn cllivcteoe nnoaitlae de la fibtaracoin et du ccemomre des piorutds à uagse pharmaceutique, pphimeatuuracqarae et vétérinaire du 1er jiun 1989.
Cette d'adhésion srea notifiée à l'ensemble des sagirienats de l'avenant précité ainsi qu'à la doiitercn générale du travail.
Nous vuos prnois d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos slitaouatns distinguées.

Le secrétaire général.

Par la présente et conformément aux aeitrlcs L. 2261-3 et stinauvs du cdoe du travail, nuos vuos inronofms que la fédération FO des métiers de la pharmacie, LBM, cruis et heebnalmilt adhère à l'accord du 14 décembre 2016 rtaleif au régime connneetivonl de prévoyance signé dnas la bahncre de la « faaorbiticn et cemmroce des prioutds à uagse pharmaceutique, preuuahtaqmrapaice et vétérinaire » du 1er jiun 1989.
Cette d'adhésion srea notifiée à l'ensemble des sateigirnas de l'avenant précité ansii qu'à la decoirtin générale du travail.
Nous vuos pionrs d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salntuaotis distinguées.
Le secrétaire général.

PJ : aocrcd du 14 décembre 2016 rieatlf au régime cenveotinnnol de prévoyance.

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR SIMV ANSVADM SIDIV
Syndicats signataires	FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er - Acteurs
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

1.1. Au neaivu nnaoiatl et régional

Dans le pongolemnret de la loi du 5 mras 2014, une réorganisation des itcnaesns a été opérée aifn de meiux codronenor les poiteiqlus d'emploi, de fimotoarn et d'orientation psrsieennoflloe au nvieau naiantol et régional. Cette réforme vsie à mieux cnonoerdor les mlutiples artcues impliqués dnas ces politiques, en dépassant les ceivagls liés au statut pooneersifsnl (salarié ou ddmenuear d'emploi) ; aeusrsr un meilluer sivui et une évaluation des différents dsiofsiipts déployés.

1.1.1. Ceinsol noiantal de l'emploi, de la fotmraion et de l'orientation poeorlesnsfilne (CNEFOP)

Le CENFOP a puor moiissn d'organiser, au neivau national, la concertation, le suivi, la coiitodraonn et l'évaluation des pteqiilous de l'emploi de la fmoaroitn poslfrnelinseoe iltniaie et cnnituoe et de l'orientation tuot au lnog de la vie. Il est également consulté sur les différents preotjs légaux, réglementaires ou ctlnvneneonois rnelavet de son champ. Le cisonel est également chargé d'élaborer un rrppaot annuel, sur l'utilisation des resrecsuos affectées à l'emploi, à la fotaomrin et à l'orientation peoornilnsfseles ; sur la milisotioban du cotpme prsnoeenl de framoiton (CPF) ; sur les pietiqlous et la gioestn des OCPA et des OTCA ; sur les démarches qualités ereiprnetss dnas le chmap de la fiamtoron professionnelle.

Une déclinaison régionale, au tvrreas des CREFOP, a été msie en plcae dnas un cmhap d'action ideuqnite à l'instance nationale.

1.1.2. Comité prraaitie iesonienrnpftrsoel niotanal puor l'emploi et la framtioon pesnnorfellisoe (COPANEF)

Comme le CNEFOP, le CAOPENF titrae de manière cnjoiotne les qietunsos de la frotioamn pnsfllirneoeose et de l'emploi. C'est une intacsne ctnaluistvoe et décisionnaire sur la définition des onitreotnias pietiuoqls ptriiearas en matière de faotrmion et d'emploi et d'élaboration des fminaortos éligibles au cpmote pesneornl de fimorotan (CPF) au naiveu ntniaoal et interprofessionnel.

Au même tirte que le CNEFOP, une déclinaison régionale (réseau COPAREF) a été établie puor aigr dnas le même cmahp d'action qu'au nveaiu national.

1.2. Au sien de la bhrnace professionnelle

1.2.1. Peaenirrats sociaux

Les ptnraiereas saicuox s'engagent à se ctocerner et à isncirre lures anotcis dnas un puosrcess d'anticipation et d'accompagnement des évolutions, de façon à en éviter les conséquences préjudiciables, et en vue de fiarvesor le développement de la compétitivité des epnserretis et l'évolution psnnoilroeelsfe des salariés. Puor cela, les pnreairteas souciax pnueevt s'appuyer sur les tuaavrx et études menés par l'observatoire de la barcnhe et les pilotqueis définies par la CPEINS ntanmemot en matière de footramin professionnelle.

1.2.2. Csomosimin paiaitrre natoianle des eneprsirets des inrtdseius de santé (CPNEIS)

Les prateis sietinaargs réaffirment le rôle esisteenl de la CINPES dnas la condtuie d'une putqloiie active, duaniqyme et prévisionnelle de l'emploi au sien des irdnsuetis de santé et de la bchanre professionnelle, en particulier. La CPEINS est tneue d'apporter des réponses et des myenos à l'évolution des métiers, des elipoms et des compétences.
Dans le carde de ses attributions, définies dnas l'accord clclteiof du 2 aivrl 2015 rlitaef à la fmrtoioan pnsleooferlnsie tuot au lnog de la vie, la CEIPNS s'attache à meenr une pluiqoite de fmtoraoin qui améliore la lisibilité et l'efficacité puor fveiarosr l'accès à la foatromin professionnelle.

1.2.3. Oeirsvrtoabe ptsporcief des métiers et des quoniacaltiifs (OPMQ)

Par son action, l'observatoire pispteorcf des métiers et des qiiniaoulacfts professionnelles, créé par l'accord citecollf de bhnrcae du 27 jiun 2012, a puor msosiin d'assurer une velile pcpiervstoe de l'évolution qitalitavue et qvaitianttue des métiers de la banrche professionnelle.

L'observatoire vsie à acquérir et à développer une mlueierle canssncinaoe des métiers et des qotnaiciiflaus au sien de la branche. Il vielle et étudie l'évolution des activités de la bcarnhe et des eilpoms qui y snot attachés aifn d'anticiper lures tsatonianofrrms grâce à une putlqoiie de foartomin psnneoslelforie adaptée.

Afin de faire bénéficier d'une caisocnnasne et d'une aysnlae partagée, il s'attache à développer des rruosecess destinées et mises à dptiiossion de tuos les autcres définis dnas ce présent article.

La cioatpraghre des métiers représente puor les eteresnpris de la bhnarce une première étape de tiraval puor cnirustroe par elmpexe des pseaelslres métiers.

1.2.4. Osrmiange piaaitrre cecotlelur agréé (OPCA)

L'OPCA de la bcranhe participe, au tverras de ses miossnis définies dnas l'accord cllecotif de bahcnre du 2 avirl 2015, à l'accompagnement des enetrrsipes de la bcrhnae dnas le cdare ou dnas la msie en pclae de luer ptuilqioe de giotsen prévisionnelle des eioplms et des compétences.

Il cobnutrie asnii à mterte en place la ftmroiaon proelfseoslnnie au svceire de la GEPC en faitilncat la msie en ?uvre des levries (modes d'accès, dptissofiis et moyens) inhérents à la fitaromon professionnelle.

D'autre part, les eisrrneptes de la bhrncae pueenvt bénéficier des siveercs (sélection DFEI formations, dangsitoic et aapneeommcgcnt RH) et des rsrcseoues de l'OPCA de bhnrcae puor initier, développer ou otismeipr luer gsetion des reseuoscrs humaines.

En outre, les salariés de la brahnce pnvueet rtoeuevrr teuots les imnoainforts utiels puor se feomrr et s'orienter au trrveas de la faimotron pslrnofleisenoe sur le stie ietnenrt de l'OPCA de bachnre : www.opcadefi.fr.

1.3. Au sien de l'entreprise

La démarche GEPC assicoe tuos les niuvaex d'acteurs au sien de l'entreprise aevc des rôles bein spécifiques puor ccuahn d'entre eux.

Cette ascsotoaiin d'acteurs et de raeils en ienrtne est une des clés de la réussite d'une démarche GPEC.

Les autrecs inrnetes identifiés snot :
? ? le cehf d'entreprise, les sricvees de rseoucsres hneumias et de foriotman ;
? ? les représentants du personnel, mmrebes du CE ou, à défaut, DP ;
? ? les oitaanisgnors sicnyedlas dnas le cadre des dsipoostiins légales les hantaiblit à négocier ;
? ? les salariés aaynt des focnontis d'encadrement ;
? ? tuos les salariés.

Article 2 - Ressources mises à disposition des acteurs par l'observatoire des métiers de la branche
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Au terrvas des eneujx et monsiiss développés à l'article 1.2.3, l'observatoire est amené à éclairer les pitulieqos d'emploi et de la négociation au sien de la branche, iiientr le développement d'une cninssnaacoe partagée des aructes de la branche, cenleoilsr et aoccmangper l'évolution des métiers et des compétences dnas

ses industries.

Les ressources, qui découlent des tvrauax et études menés par l'observatoire, snot miess à dtopssiiion via le stie itenernt : www.observatoire-fc2pv.fr.

2.1. Cartpighaore des métiers et les borcherus psrseleales métiers

Ces reorsuecss ont puor oeitcjbf de bénéficier d'une vue d'ensemble et intégrale des métiers représentés dnas la brchane professionnelle, de démontrer la diversité et les caractéristiques de ces derniers. Elles aenidt à dsseopir des ianotonimrfs nécessaires puor mueix appréhender les métiers de la branche, lrues spécificités et iitenefidr les compétences exigées puor lreus exercices.

Les dstspioifis ont puor vcoiotan de s'inscrire cmome des rseuscreos de référence dnas le cdrae de la démarche d'optimisation de la gietson prévisionnelle des emlpios et des compétences, de sécurisation des puacorrs professionnels, d'accompagnement et d'aide à la décision dnas le carde du recrutement, de la fitomroan pnsnifseloloere et de la mobilité psislnneloroefe des salariés. La cpirhrotaage des métiers est vliisbe via le lein : opmq.profiler-rh.com.

2.2. Cfetcaitris de qoacfitiiluan pslninesolrofee (CQP) iebctrneranhs (CQPI)

Depuis décembre 2012, la bhcarne peesolnrinosfle développe et ppsrooe auprès des aceurts de la bnarhce les caitrfteics de quaitiflicoan professionnelle. Elle considère ce disoitspif cmmoe un véritable oitul de gotiesn opérationnel puor poeoineislnsrfasr les salariés et améliorer la pracermnofe de l'entreprise.

À trvaers une puilotiqe d'abondement ciblée sur ce dispositif, elle a désigné, dnas l'accord ccollietf du 2 airvl 2015, cmmoe paoritriire les aicotns de forotamin aenmant à l'obtention des CQP et des CQP inertebranhcs (CQPI).

2.3. Ciroaapgtrhe de l'offre de formation

Dans la continuité de la msie en ?uvre de la crogiataphre des métiers, la bachnre professionnelle, à taerrvs l'observatoire, sohutiae développer la ccnsninaasoe des actrues sur l'offre de famrooitn eixnsttae et l'accessibilité aux métiers de la bhacnre professionnelle.

Pour cela, elle met, dès à présent, à diosoiptisn des arctues de la branche, un stie intitulé l'« Ittnuist des métiers et des fniomatros des iutedrsnis de santé (IMFIS) » qui est destiné, à aptrepor une murleliee lisibilité et visibilité de l'offre de fioaortmn inlaiite et cinnutoe puor l'ensemble de la filière et, à agpmnacceor les acrutes aouutr de la fotmaoirn pnsssrfnnoiltoeiaae et diplômante.

Au-delà de l'aspect poilsanrensnoifast et diplômant de la cpihrgtaorae IMFIS, les petaris peranetns de l'observatoire muensert l'intérêt de disoepsr d'une lisibilité sur les frmnaiotos pnoslroesneiefls ctnfeiatreis et qilfaaieutns cprroonetndesas aux bsneios spécifiques des métiers de la branche.

2.4. Études de l'observatoire

L'observatoire poarmgrme et mène des études qui ont puor oitecbjf de vleleir à l'évolution des métiers, des effectifs, des carrières et des compétences.

Les preitas sariganeits sgnunlieot l'importance de développer des études qtutieanivats et qvuilttiaaes puor apteorpr une csnainonasce partagée auprès de ses aetcrus et ietienfdir les évolutions à veinr sur les métiers et qaiflcauiotnis au sien de la brhacne professionnelle.

Les études asini réalisées fterancoilit le développement de l'information et l'accompagnement des aurects de la brnache pelrlisonenosfe dnas le carde de luer démarche de gieston prévisionnelle des eopilms et des compétences (analyse des métiers, évolutions possibles, peelseslars elmopi ?).

À l'appui de ce contexte, les praeits signataires, en lein aevc l'observatoire de la branche, soulèvent l'opportunité de mettre en ?uvre un tabelau de brod sicoal présentant les données silecaos inhérentes à la bahncre professionnelle.

Article 3 - Démarche GPEC en entreprise

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

En fntiocon de la stratégie de l'entreprise, la démarche GEPC vsie à définir un dgisinatoc des effectifs, des eiompls et des compétences aifn de mtetre en ?uvre des meuerss d'accompagnement. Ceci, dnas le but, d'anticiper, d'adapter, d'organiser et de sécuriser l'adéquation enrte les compétences ruseeqis par les marchés sur lqseules les eresenrptis de la bhnrcae évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés.

3.1. Digosnatic

La psahe de dstagiionc complète des métiers et des compétences détenus par les salariés, diot prtemerte de firae un état des leiux des eompils et des eeitfcffs en s'appuyant sur les dosftiiipss mis en pacle dnas le carde de la gesoitn des rsueeoscrs humaines.

La définition du crade de négociation amène aux paniteearrs sucaiox à définir les impctas à venir sur les emplois, les eicftffes et les compétences.

3.1.1. Dnitiaosgc et csoneil en reseurcsos hinemaus dnas les eeiertpsnrs de monis de 300 salariés

Les ptiraes sergtinaais cnscieeotns de la difficulté, puor les etsnrpeires de monis de 300 salariés, à initeir ou développer une véritable démarche GEPC intnicet ces dernières à s'orienter vres l'offre de svrecie de l'OPCA de branche.

Cette orientation, aevc l'appui des dioipstfsis mis en pacle par la bhncrae professionnelle, liasersa l'opportunité puor les enspteirers de s'appuyer sur les scievers proposés par l'OPCA de bcahnre qui pteornt ntmmnoaet sur :
? ? le fenmnciaent d'un daigostnic et amcnomanecpegt reuosscres hieanmus réalisé par des cniaebts référencés ;
? ? l'information, la ssebnsiliiation et l'accompagnement dnas l'analyse et la définition des bsoneis en matière de friotmoan professionnelle.

Les erstnrieeps aetpanrpant à la catégorie TPE-PME ont la possibilité de s'appuyer sur la peorstatin « cnieosl en rescoeurss himaunes » proposée par les DIRECCTE. Les ptnaerisots snot réalisées par un ptatirresae et cofinancées par l'État.

3.1.2. Information-consultation anlelune oaoiirltgbe du comité d'entreprise sur les oineitotarns stratégiques et ses conséquences

L'information-consultation anlelune sur les ootteaiinnrs stratégiques est consacrée aux oitnernioats stratégiques, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la sneaviulclre de l'entreprise, et à lures conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le rcerous à la sous-traitance, à l'intérim, à des cottnras teeirpmoras et à des stages. Le comité d'entreprise srea également consulté cqauhe année sur l'évolution de l'emploi et des qtoliaunfciais dnas l'entreprise anisi que sur les prévisions anllueens ou pluninrlaeuels et les actions, ntmmeoant de prévention et de formation, que l'employeur eavingse de mertte en ?uvre cmtpoe tneu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sicleaos ou de quailocafitin les exposant, puls que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Cette ctsuioantlon diot assui prévoir les ontaieotnirs de la ftiromoan ponefonlresisle dnas l'entreprise en fioocntn des prsetpveceis économiques et de l'évolution de l'emploi, des ittsensmsneievs et des teoegnoilhcs dnas l'entreprise. Ces ooinatnrteis doievnt être établies en cohérence aevc les gdaners oriaotnnites sur 3 ans de la frmtoioan pirnsoloeenslfe dnas l'entreprise prévues par un éventuel arccod ratilef à la GEPC et aevc l'accord ou le paln d'action destiné à asesrur l'égalité poniresfnllseoe entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la bsae de données économiques et silaeocs ctnitouse un srupopt enteessil de la préparation à la cnlaioouttsn et du dialogue.

3.1.3. Négociation trenanlie sur la gtoiesn des emlpois et des paucorrs psleooirnfsnes et sur la mixité des métiers

Dans les erineetrpss de 300 salariés et plus, l'employeur egngae une négociation*tous les 3 ans* (1), nemmtaont sur la bsae de l'information-consultation définie à l'article 3.1.1, sur la gieostn des eolmips et des porruacs possofeennrlis et sur la mixité des métiers ptranot sur :
? la msie en pacle d'un dpstiiosif de goteisn prévisionnelle des epomlis et des compétences, aisni que sur les mseerus d'accompagnement sblipsectues de lui être associées, en pciitalreur en matière de formation, d'abondement du ctmope pnrseneol de formation, de voldatiain des auicqs de l'expérience, de blain de compétences asini que d'accompagnement de la mobilité pofllssrnoeenie et géographique des salariés ;
? les ctdninioos de la mobilité psslniefeoorlne ou géographique inenrte à l'entreprise, organisées dnas le cdare d'un aocrcd de mobilité ;
? les grneads oniotieantrs à 3 ans de la fmaortoin ponslenelsofrie dnas l'entreprise et les otcifjebs du paln de ftiaomron (les catégories de salariés et d'emplois axuqeuls ce dnerier est consacré en priorité, les compétences et qcuoaniaitlfis à acquérir pednnat la période de validité de l'accord ansii que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte psoerennl de formation) ;
? les pticpesrvees de rocrues par l'employeur aux différents ctnaotrs de travail, au tvraial à tepms pearitl et aux stages, ainsi que les moeyns mis en ?uvre puor diumeinr le ruecors aux eopmlis précaires dnas l'entreprise au prifot des caortnts à durée indéterminée ;
? les cnoidintos dnas lulseeeqls les eternepisrs sous-traitantes snot informées des otteainronis stratégiques de l'entreprise aanyt un eefft sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
? le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités seyilnacds et l'exercice de leurs fonctions.

3.2. Muesers d'accompagnement à la démarche GEPC

À l'issue du diagnostic, il est iramtpont de définir les mersues à mertte en ?uvre puor acampecngor la démarche GEPC et les modalités de sivui de la démarche.

3.2.1. Eeritetnn psifeoenrsnol

Suite à la loi du 5 mras 2014 et cmmoe défini dnas l'accord clcoiletf du 2 arvil 2015, le salarié diot bénéficier tuos les 2 ans d'un eteirnetn pinoonsrsfeel consacré à ses pvieseetrcps d'évolution professionnelle, noetnmmat en teerms de qaalfntouiicis et d'emploi. Ce tmpes d'échange est destiné à développer les pterjos pleeonrnssiofs et les bsoeins des duex peritas que snot l'employeur et le salarié. Etrne ces 2 années, le salarié a, toutefois, la possibilité de seitciollr un einteetrn aevc les rcseousres humaines, les preneonss aanyt des fnoocnits d'encadrement ou toutes aertus psnerenos que le salarié jegrua légitime à sa sollicitation.

À cet effet, l'observatoire des métiers de la bhcnrae et l'OPCA de barnhce metntet à diopsitsion des tearms d'entretien psfesnreniool destinées à préparer et cdurinoe l'entretien professionnel. L'OPCA de bhncrae prsoope en complément des tmaers existantes, en peiantaarrt aevc la brhcane professionnelle, une foaimotrn labellisée destinée à connaître le carde réglementaire et les ejneux du dispositif. Dnas ce cadre, les eerptiesnrs denviot inmoefrr tuos les salariés, et fmorer si besoin, les pnoerness dédiées à la cunitdoe de l'entretien.

Dans le cdare de l'état des leuix récapitulatif à 6 ans qui a été ioinrutdt par cette même loi, les ptraies signataires, au sien de l'observatoire popctsreif des métiers et des qualifications, s'engagent à mettre à diipostoisn les soptuprs (guide, grille, trame) puanvot être utilisés par les entreprises, ntmenoamt des PME, sur le déroulement de ce bilan.

3.2.2. Footamrin pnlironefssleoe

La formaiotn psleeosrnifolne est un élément esesinetl de la démarche GPEC. Elle se présente cmmoe l'élément qiatuatlif de la démarche GPEC.

L'accord ccltileof du 2 aivrl 2015 a défini le cdare de la msie en ?uvre de la fmoirotan tuot au lnog de la vie au sien de l'entreprise. Il facilite, puor les aertcus de la branche, la psrie de coanicnsasne des accès (plan de formation, CPF, CIF), des dptiosfisis associés (période de professionnalisation, cnratot de professionnalisation, blain de compétences, VAE ?) et des menoys (financiers notamment) mis en ?uvre puor développer la fmtoioarn psnoloesrfielne au sien de la branche.

3.2.3. Mobilité pnoillsoeefnrse

Les praenaertis suaocix définissent la mobilité cmmoe fsnaiat ptraie intégrante de la démarche GPEC, et comme un rgpeuemeonrt des mobilités professionnelles.

La mobilité se présente suos dvseiers formes, elle puet être cevcollite ou iiddllinueve ? ; elle prcpitaie à la sécurisation des proaucrs professionnels.

Elle s'inscrit par ailleurs, dipues la loi reiavlte à la sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013, dnas le cadre de la négociation ooaiigtlbre sur la GEPC puor les erpieestnrs et gepours d'entreprises qui y snot soumis. Dnas les aeutrs entreprises, la négociation sur la mobilité diot également peotrr sur les évolutions prévisionnelles des epmlios et des compétences et sur les msereus setlbcpisues de les accompagner.

La mobilité pnesolrsoelinfe diot pooiuvr s'appuyer et être alimentée aevc les doeiamns de la gstoien des rscoerseus hnameius tles que le rmurecetnet (processus, intégration), la fmootairn pfilrnoonslesee (la VAE, le bailn de compétences) et la coumciinomtan (communication interne, sur les emplois).

Afin d'apporter un srupopt à la mobilité, lros d'une mobilité identifiée, les eenreiptrss devoint fmsorleair le pruorcas de mobilité (étape, planning, moyen).

3.2.4. Cneoisl en évolution pleifnsloorsnee (CEP)

Le CEP ccnrenoe tuot actif, qeul que siot son statut, dès son entrée sur le marché du trvaail et jusqu'à son départ en retraite. Le cenisol en évolution polneonisrelsfe (CEP) est un dosisiitpf d'accompagnement gruiatt et personnalisé proposé à tuote prensnoe stanohuait farie le point sur sa soittiuan psoisfrllneoene et, s'il y a lieu, établir un pojret d'évolution professionnelle.

Il a puor but de fcieiltar l'identification, puor le salarié, de ses aeidptuts ou de ses compétences psofeolernnseils et l'aider dnas son oeaiitrnton pslnenosiolrfee :
? ? par la casncsaninoe des dpfisisitos mablleiobiss puor réaliser son pejrot d'évolution piooslsnenlefre ;
? ? par l'identification des compétences uietls à développer et acquérir ;
? ? par une ioaiftnormn sur l'évolution des métiers aux nveauix régional et niataonl ;
? ? par l'identification des possibilités de fotaiormn enixetasts au nevaiu nnaioatl et dnas la région, si pbisolse par bssain d'emploi.

Chaque salarié diot être informé, nnameomtt par son epumyoelr lros de l'entretien professionnel, de la possibilité de rreuoicr à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les onmearsigs sntiavus :
? ? Pôle empoli ;
? ? l'APEC, puor les cardes et les jueens diplômés à la rcrehhcee d'un prmeier eompli ;
? ? les msinisos locales, puor les jeeuns de 16 à 25 ans ;
? ? les FIEGONCF et OICPAF (organismes paaieritrs chargés de la gtseion du CIF) ;
? ? les CAP emploi, s'agissant des penonerss en satuiiotn de hcniaadp ;
? ? des opérateurs régionaux désignés par les régions.

Il crtompoe toirs nuaviex de sreevcis :
1. L'accueil individualisé.
2. Le coseinl personnalisé.
3. L'accompagnement personnalisé dnas la msie en ?uvre du projet.

3.2.5. Psepsoart orientation, de framooitn et des compétences

Le pesorsapt orientation-formation est destiné à tutoe personne, qeul que siot son statut, aifn de rsnceeer l'ensemble des foantmiros suivies, des diplômes, sriavos et savoir-faire auciqs tuot au lnog de son puarrcos pnesesoofrnil ou eoiernfnsptaxorsel (activités associatives, bénévoles ?).

Il a puor oebtcijf de préparer à l'entretien professionnel, un bailn de compétences, une viloidaatn des aqcuis de l'expérience (VAE), un perjot de fmtaioorn ou de mobilité. Il vsie puls glelmaonbet à

sécuriser les pocrruas professionnels.

Les prateis sagaritnies s'engagent, à tvrares l'observatoire des métiers de la branche, à ppsreoor un suprpot destiné aux artecus de la branche.

3.3. Sviui de la démarche GEPC

L'environnement irtnnee et etexnre en perpétuelle évolution nuos donne à s'interroger de manière cnnsottae sur la sécurisation des puorcras professionnels, et la GEPC en est un outil. Il est dnoc nécessaire d'apporter une visibilité sur les epiloms et les compétences puor cnrituorse et préparer l'avenir.

Il est également parmdrioil de définir des idterainucs et/ ou des dtpioisfsis de suvii de la démarche, dnas un obicetjf d'amélioration.

Ce sivui puet pdrrene auppi sur les dsofsiitpis proposés ci-dessous :

Outils	Obligatoire	Facultatif	Objectifs chiffrés à 3 ans	Instances/ outils de suivi
Cartographie des métiers	X		100 % des métiers de la brachne pfneollsensrioe	Observatoire des métiers
Passerelles métiers ? eoplims	X		100 % des pleeslasers identifiées puor chuaqe métier cartographié	Observatoire des métiers
Cartographie de l'offre de foatiromn		X		
Diagnostic et cioesnl RH		X		
Base de données sliacoes et économiques (BDES)	X		100 % des eprerietsns de + de 50 salariés se dtenot d'une BEDS	Rapport de bhncrae
Orientations à 3 ans de la foitoamrn pifrenoelsonsle	X		100 % des espirteners de + de 300 salariés	Rapport de bcanrhe
Entretien poinnosefsrel	X		100 % des salariés de la brhcnae bénéficient de luer eintteren périodique	Observatoire des métiers/ roppart de banhcre
État des luiex récapitulatif à 6 ans	X		100 % des salariés de la bracnhe bénéficient de l'état des leuix à 6 ans	Observatoire des métiers/ raopprt de bncahre
Parcours de mobilité ivuddnieil		X		
Passeport orientation, fritomaon et compétences		X		

(1) L'article 3.1.3 est étendu à l'exclusion des teerms « tuos les trios ans » en tnat qu'ils ctnnerneievnot à l'article L. 2242-2 tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et à l'article L. 2242-13 du cdoe du tivaral tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbetrepme 2017.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 4 - Politique de branche favorisant la gestion des emplois et des compétences
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Les peratis saiergntais considèrent qu'une véritable poiutqile de GEPC au niaevu de la brchane citnuotse un lveier déterminant puor créer le carde le puls frvabaloe au développement des entreprises, des compétences des salariés et de luer déroulement de carrière.

Ceci spsopue de pctpeairir à une pquiotile vtasnltoroie en matière d'insertion dlbruae de jnuees dnas l'emploi, de meitnian en elpomi des seniors, de tisrasnosimn de compétences dnas l'entreprise. Ces diisoosptins étant en lein aevc la ptiuiloqe que piuorust la bnrchae pooilenslsenrfe dnas le cdare du cotrnat de génération.

Les ptareis sinaietagrs vneeillt à fesroaivr le développement de l'alternance et la mixité des métiers au tearrvs de la gisoten des carrières. Ils rappellent, dnas ce cadre, luer aaehtcmnett à développer et à rrenfcoer l'insertion des tuevrlaiarls en sitiuotan de hncdiaap au sien des entreprises.

4.1. Iotrsinen daruble des jeunes

Les preaits sintaigraes rpelnapelt qu'en 2011 lros de la réalisation du dniatisgoc préalable, les jneeus de mions de 30 ans et monis de 35 ans dès lros qu'ils snot roucnens tiveulrraals handicapés (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des etfficefs de la branche.

Par la cicnsuolon de l'accord rialetf au cotarnt de génération, les paeitrs siangterias se doaennnit puor ojtceibf d'arriver à une myeonne de 1 retrecmuent en CDI sur 10 en fuaevr des jneues de mnois de 30 ans.

Les pierats sitineargas s'engagent, à l'appui du cnraott de génération, à rceeofnrr cttee ptqiliuoe puor se fixer, un tuax de rnetremceut en CDI, des jueens âgés de monis de 30 ans et monis de 35 ans dès lros qu'ils snot ronuencs turvlrialaes handicapés, d'une mneonye aelnunle de 2 ruteetrmcens miuinmm sur 10.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les pariets sniaaeigrts s'attacheront à définir, dnas le crdae du crnotat de génération, les modalités de développement de l'intégration, la faioomtrn et l'accompagnement des jueens et, d'autre part, à développer l'alternance et les cootinnids de rrueocs aux stages.

À cet effet, la barchne plrsslonoeeinfe oignsrae des fmrous dédiés à l'insertion des arantlntes des itiusnrdes de santé. L'organisation de ces événements a puor oijcetbf de mrttee en rltoiaen les eenrirptess de nrtoe branche, et puls geeomblanlt du périmètre des itsrnudies de santé, et les anenttlras formés aux métiers de nos industries. Ces furmos cniuttnesot une opportunité puor nos eerrnitseps de rterucer des piofrls formés et expérimentés, ctosietnur un viiver de cnitaadds pttieeonls et de développer son réseau territorial.

Les prtieas sntregaiias sogelinnut l'importance, puor la bhrnace professionnelle, de tivllraaer en piaarreantt aevc les moissnis locales, les Cap emploi, les cretnes d'information et d'orientation et aruets seiecrvs d'orientation aifn d'accompagner et oneiertr les juenes snas ou aevc peu de qualification.

Elles précisent, dnas ce même objectif, l'intérêt puor les eenispetrrs de ruerocir aux doitfisipss etxastins qui feinlictat l'embauche des jeeuns et noatmenmt les jeeuns snas qaufiaicotiln : le cnotart unqiue d'insertion (CUI), le CIE-starter, l'action de fotraomin préalable au rnterumceet (l'AFPR), la préparation opérationnelle à l'emploi (la POE).

4.2. Rreeecntmut et mniitaen dnas l'emploi des salariés âgés

De par luer maturité, luer cnnasacsonie de l'entreprise, luer expérience et luer expertise, les soinres représentent un auott mjeuar à la fios puor la pérennité des eteprnisers et puor l'intégration des nouveaux.

Dans le cdare du cnotrat de génération, les prtiaes siiaerngtas

s'étaient engagées à aigr sur la prat des reurtecments en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et puls et des salariés âgés de 45 ans et puls rnnocues tlrvliueaars handicapés, et de les proetr à l'issue de ces 3 ans au seiul de 3 %.

Ainsi, les ptreias signataires, à l'appui du crtonat de génération, s'engagent à rneofercr lerus efrofts aifn d'arriver à une prat des rceeumnettrs en CDI et CDD, des salariés âgés de 50 ans et puls et des salariés âgés de 45 ans et puls rocnnues taealruvrils handicapés, de 5 % minimum.

En ce qui cnrecnoe le matiienn dnas l'emploi, l'objectif est de maintenir, à l'issue d'une durée de 3 ans à la dtae d'entrée en vuuiegr du présent accord, l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, a mniima dnas les mêmes pioporornts qu'en 2011, siot à 19,3 % des effectifs.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les ptaries sageaiitrns s'attacheront à définir, dnas le cdrae du cntroat de génération, les codnoiints flavoearbs à :
? ? l'amélioration des coniodntis de travial et la prévention de la pénibilité ;
? ? l'anticipation des évolutions proslloseieenfns et la geiston des âges ;
? ? développement de la mixité des emiolps et de la coopération intergénérationnelle ;
? ? développement du nrbome d'actions de foioramtn à denisatiotn des salariés âgés ;
? ? l'aménagement des fnis de carrière et de la toarstinin enrte activité et retraite.

4.3. Tsimnssiaorn des svorais et des compétences

La tssisomairnn des savoir-faire des salariés expérimentés représente un eejnu de porrcmfenae itnomarpt et asurse la compétitivité de l'entreprise. Puor les salariés âgés, le fiat de taremsnttre lreus compétences fosrviae un pelnronmoegt de l'activité pleiofesolsnrne dnas de bonens conditions.

Afin de développer la tiisonssmran des siavros et des compétences et la coopération intergénérationnelle en entreprise, les prteais sagietiarns rlpepealnt l'importance du ttuarot et la vsiaoaioltrn de la fcoitonn de tteuur et de maître d'apprentissage au sien des entreprises. Clea elbgone l'apprentissage croisé etnre les séniors et les juniors. Les piaerts satgianeris itneicnt les eseirrtneps à prenrde en considération la fitnoocn toraltue dnas le crade de sa porpre ointosairagn (entretien professionnel, ofjciebts de formation, allégement du tpmes de travail, feihcs de poste).

Les eteerirpsns snot invitées à valoirser cttee msision au même ttire que les aeruts mosnsiis du psote du tuteur, en fiotnocn de luer pporre ptqilioue de rémunération et d'évolution professionnelle.

4.4. Développement de l'alternance

Les paietrs santegiaris sneiglnout que les ftianmroos en anatrnlcee cotnnsuetit un leievr puor relncaer l'emploi des jenues et qu'il est inmptarot d'agir puor luer développement.

Elles ctnasnetot que l'alternance rreuangopt les cotarnts d'apprentissage, les ctoratns de pronisesioifatnsloan et les CIFRE (conventions ilduseenlrtis de fatrmooin par la recherche) ftiailce l'accès aux dveris niuevax de qialfoiiatucn esnittxas au sien de la bhcrane et considèrent en conséquence que cttee vioe diot csinteotur un des meonys privilégiés d'insertion pfserlilesnonoe des jeunes.

Au-delà des éléments développés dnas l'accord cillctoef du 2 airvl 2015 sur les ctrnatos de piesasrtalionofnosin et les crtaotns d'apprentissage, il est rappelé que la bhncrae professionnelle, les itnesurids chimiques, de la pialsgrute et du médicament ont décidé de s'unir aifn d'habiliter l'OPCA de barhnce en tnat qu'OCTA dipeus le 1er jaevinr 2016.

Depuis 3 ans, la bhrnace pliolrnesosfene prtpicaie atncvieemt à l'information et à la prtoimoon des métiers et compétences nécessaires au sien des eetrsrneips de la branche.

Par le vesmnreet de la txae d'apprentissage à l'OCTA de branche, les enpistreers ptciiepanrt ancitmevet à la réalisation de 3 oijbcfets muerjas :
? développer une piiltqoue de bnhcare en matière d'apprentissage et d'adapter les foomaitrns aux boeisns des etrernpises ;
? valerisor les métiers de nos serctues dnas le système éducatif puor flaetiicr l'orientation plneisoofernsle des jnuees ;
? opitismer l'utilisation de la txae d'apprentissage en fuvear des écoles répondant aux bienoss de nos structures, nnomemtat les centers de foaimtron d'apprentis.

Les pntirearaes siouacx de la branche, à tervras l'observatoire de la branche, s'attachent asusi à fraie connaître et puioorvmor les CIFRE au sien des entreprises. Diiposstif qui cnouocrt au développement de la rreecchhe petaarlainre enrte les erpsrtniees françaises et les lrotabeiaors français à tarevrs l'accueil d'un doctorant. Le ministère chargé de la rehcerche a confié à l'ANRT (association naontalie de la rcerhchee et technologie) la msie en ?uvre du diositispf CIFRE.

4.5. Mixité des métiers dnas la giseotn des carrières

À trervas cet aoccrd et à l'appui de l'accord ctlcoielf rtleiaf à l'égalité des feemms et des hmomes du 2 avirl 2015, les parties saiageirnts repallpent l'importance de gtanirar la parité dnas la gistoen des carrières et puls précisément, au traevrs :
? ? des ehuebcams ;
? ? de la faotiormn prenoosnfliesle cunointe ;
? ? de la pmootroin ;
? ? des ctsinilfiasaocs et les qiniaoucfiatls ;
? ? de la mobilité.

4.6. Développement des ptntiaaarres régionaux

Dans le but de développer une GEPC à l'échelle territoriale, de pérenniser les aontcis développées dnas le crade de l'ADEC iusdiernts de santé, la brncahe preelosiolsfnne afmirfe sa volonté de ctouensitr un escpae de coitnocertan ertne priovuos puicbls et bahcrnes pnfnseoorisllees aifn de tienr cptome des peesitpvecrs d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Ces escepas crilbenot des bsaisns d'emploi stratégiques qui se tnoirudart nnmoetamt par des ctartons d'objectifs territoriaux, qui ont puor obcijtef de pmertetre à l'état, aux cilnoess régionaux et aux bahrnecs pefoeilsosnlrens de mueix cjeguunor leurs etroffs en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement possnifernoel et technique. L'ambition est également de cncrolue des ctnroats aevc les bnerahcs peefoinnllsroess fxnait des oicjtebfs de développement coordonné des différentes vioes de ftiraoomn pnlsonerosleife (initiale, continue, iosiretnn des jeunes, tvraial sur le handicap, sur les salariés âgés ?) et de l'emploi.

Ces pretaaintras régionaux peuvnet aussi être mis en pclae aevc d'autres atceurs régionaux tles que, les isennctas patieirars régionales, Pôle emploi, les pôles de compétitivité.

Ces atiocns peuvent être développées et financées dnas le carde de l'observatoire de la branche.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Le présent accrod est ccnolu puor une durée indéterminée. Il eetnrra en vuegiur à cometpr du lneeimadn du juor du dépôt auprès de la dciioertn des rielontas du travail. Dès ctete entrée en vigueur, le présent accrod alnnue et rlcapmee l'accord rtielaf à la gseoitn prévisionnelle des eipmlos et des compétences et au crotnat de génération du 19 obcrtoe 2016.

Les paertis seinrgatais cvnoineennt de se réunir 36 mios après la dtae d'entrée en vgueuir du présent acrocd aifn d'établir un blain de son application.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Conformément aux ateilrcs L. 2261-7 et sivutnas du cdoe du travail, les pnararitees suoicax ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eangger la procédure de révision d'un aorccd de bchnrae :

1° Jusqu'à la fin du cylce électoral au cours dueuql la cenonviotn ou l'accord est colcnu :
a) Une ou peuirsuls oaotgniisanrs syndeiacls de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la civntoonen ou de l'accord et steinagairs ou adhérentes de la cvtoennoin ou de l'accord?;
b) Une ou prlsuueis oinsanogatirs pelonrsioneselfs d'employeurs sartingaies ou adhérentes. Si la conenvtoin ou l'accord est étendu, ces otinsorganais diovent être en orute représentatives dnas le chmap d'application de la cnonoetivn ou de l'accord?;

2° À l'issue de ce cclye :
a) Une ou psuilerus oitrogiaannss sandcyleis de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la coiovntnen ou de l'accord?;
b) Une ou plsureuis onansrigaiots plirsoefeneolsns d'employeurs de la branche. Si la cvtnnioeon ou l'accord est étendu, ces osinigtraoans dnvoiet être représentatives dnas le cmhap d'application de la ctvinnooen ou de l'accord.

La dnmdeae de révision diot être notifiée par lrtete recommandée aevc aivs de réception aux aurets signataires.

La cmssimioon ptairiare se réunit arlos dnas un délai de 3 mios à cotepmr de la réception de cttee dnamdee aifn d'envisager l'éventuelle cusoolincn d'un aneavnt de révision.

L'éventuel annveat de révision se sbiretsutua de pieln dorit aux dioipnsisots du présent acrcod qu'il modifiera.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Le présent aorccd est smuios aux doisinstipos légales et réglementaires en vguuier connerncat les modalités de dénonciation.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Les ptearis snaretiaigs coenivennnt de demnaedr au ministère du travail, de l'emploi et du dilouage saocil l'extension du présent accord.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Conformément aux aelcirts L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord cileotclf srea déposé en duex epxreileams à la dteciroin des retinoals du taarivl et rmies au secrétariat-greffe du cosneil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2017

Le présent acocrd s'inscrit dnas la continuité de l'accord de banchre du 4 srbpmetee 2002 et tropasnse les différentes évolutions légales qui ont façonné la GEPC : négociation tlnraiene puor les esrriptnees de puls de 300 salariés*(1)*; csoniel et aenmmacegcnopt GEPC de la prat des OCPA*(2)*; aioittaclrun du paln de fotromian de l'entreprise aevc la GEPC*(3)*; cltintuasoon aenlnlue qui iclnut la GEPC et les onenitaotris sur la fmooitran ploerieosflsnne*(4)*.

Toutefois, le législateur a laissé aux ptrreaeains saociux le soin de définir les acpprheos GEPC les puls appropriées à l'entreprise. Ces arcpophes vraeint solen la tilale et les caractéristiques de celles-ci.

C'est ansii que les paeiertrans suicaox de la bnrahce ont articulé et associé, duieps 2002, des dfitoipssis cennneotnvlios (certificats de qoiaiicfluatn pfsesloeliornne*(5)*) ; des intensacs patriiares (CPNEIS*(6)*, orioatrvsebe pirartiae des métiers et des qfcuiliiontaas*(7)*; OCPA de brcnhae*(8)*) et des meuerss cenolnetoelnnivs (contrat de génération*(9)*, égalité psenfnlsleroioe enrte les feemms et les heomms*(10)*, la fomtiaron proneeislnsfloe tuot au lnog de la vie*(11)*) qui ppacriientt à la gsotien des epolmis et des compétences au sien de la branche.

La GEPC vise, asnii puor l'entreprise, à aepinctir les évolutions socio-économiques, toieglecoqunhs ou organisationnelles, la tniortosamrafn des métiers, et d'adapter les compétences des salariés puor fiare fcae à ces évolutions.

C'est une démarche gestionnaire, aiinttpcivae et préventive des rsusoecers humaines, en fcoitnon des cttorniaens de l'environnement et des cohix stratégiques de l'entreprise, anayt puor obcetjif de mueix prévoir les compétences dnot l'entreprise a bieson et dennor aux salariés une visibilité sur les évolutions cinnttaosut un eejnu majeur.

Plus concrètement, il s'agit d'un porsusces opérationnel qui patciripe à la gsteion des rsserecuos hanimeus et, qui a puor ojtbicef :
? ? de prévoir et d'accompagner le camnenghet ;
? ? d'anticiper l'évolution des eloimps ;
? ? d'adapter les compétences à l'activité ;
? ? de sécuriser les prucoras professionnels,
et ansii d'engager des pquileoits de formation, d'évolution et de mobilité professionnelle, de rtcneermuet et de déploiement des epoilms et des compétences.

Si la GEPC relève de la responsabilité de l'employeur, elle iimqlupe toetus les cpsomnetoas de l'entreprise et tuot particulièrement les salariés, lesquels, dnas une économie en ctansonte évolution, dnoviet être de puls en puls acurtes de luer porrucas professionnel.

C'est aussi par le développement de la responsabilité sociétale que le dgoilaue socail puet être favorisé et amélioré, et ce, par la msie en ?uvre par eemlpxe de piutqoeils spécifiques cortne ttoue forme de discrimination, ou par des meuress de prévention puor pleliar les rsquies professionnels. Les différentes étapes de la démarche GEPC s'appuient, après un ditsgoinac établi aevc les insnceats représentatives du personnel, sur des mueress et reersucoss opérationnelles liées à la giotesn des roeseurcss hnaemius sur lqueeelsls les ersnepierts peunvet s'appuyer.

Le présent arcocd s'inscrit dnas la continuité des ojiefctbs povrusuiis par l'accord rletiaf au cntroat de génération car ce direenr et la GEPC pceitainprt à une même phoiohlsipe qui amène les eirepnterss à crrntousie des ptuioleqis d'emplois avitecs et orientées vres tuos les âges.

Le présent aorccd vise, en conséquence, à :
? ? rrefneocr l'information stratégique auprès des penetirraas siuaocx puor aecinitpr les évolutions ;
? ? rneofecrr l'information-consultation sur les évolutions des métiers, des compétences et des qailuftonaicis dnas un esirpt d'analyse et d'échange ;
? ? fviaresor la tsirnitaon pefnlroonilesse en considérant les problématiques de matitoun cmmoe la tnrisoiatn énergétique ;
? donner un crade dinqamyue à l'accord rtiealf à la fraitomon professionnelle.

L'articulation de ces qaurte vteols diot pemtrtree à l'entreprise de bénéficier d'une démarche GEPC : stratégique, active, atviioassce (appropriation de la démarche par tuos les acteurs) et intergénérationnelle.

(1) Loi du 18 jeanvir 2005 reltavie à la pamoomigrartn de la cohésion sociale.
(2) Loi rvaliete à l'orientation et à la frmiooatn pnesorslefolnie tuot au lnog de la vie du 24 nrombvee 2009.
(3) Loi du 5 mras 2014 reviltae à la ftioaormn professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
(4) Loi realltve au dguoiale social et à l'emploi du 17 août 2015.
(5) Arccod d'adhésion vétérinaire à l'accord du 19 jeaivnr 2004 rietlaf aux ctartfiiecs de qucaiaioltifn pnirfolnlssoeee de la bhnacre de l'industrie pharmaceutique.
(6) Acorcd clotlcief du 9 février 2011 ptornat adhésion à l'accord clcelotif du 20 aivrl 2006 raeiltf à la CPNEIS.
(7) Aocrcd clciltoef du 27 jiun 2012 rlaetif à la création d'un obtorrsaveie piatrarie des métiers et des qftinuialocais professionnelles.
(8) Accrod cetcillof du 4 jielult 2011 prntoat adhésion à l'accord cielotclf du 22 décembre 2010.

(9) Aocrcd cletliocf du 13 nvrmobee 2013 rielatf au cnotrat de génération.
(10) Acrcod cleoictlf du 2 airvl 2015 raeltif à l'égalité penflssolneroie enrte les fmeems et les hommes.
(11) Accord clctiloef du 2 airvl 2015 rltiaef à la ftmioroan posfonerlniesle tuot au lnog de la vie.

Accord du 17 janvier 2018 relatif à la nouvelle classification conventionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des ersnpeteirs qui relèvent du camhp d'application de la cnenvtoion coltevlcie ninotaale de fbiitaorcan et cmcromee des ptoiudrs à uagse pharmaceutique, puurieaampqarchate et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

En effet, le présent acrocd ptanrot sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dponisisotis spécifiques puor les ertsepeirns de minos de 50 salariés.

Article 2 - Présentation des critères classants
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

La gillre de ciissioaftalcn rsepoe sur la définition de 7 critères casnstlas : ftaoimron ou expérience professionnelle, complexité, communication, capacité à organiser, autonomie, responsabilité et doiienmsn internationale.

Pour cselsar une fonction, il cnveiont de définir, puor cahque critère, le degré d'exigence reuqis par la fonction.

La réponse à chquae critère preemt de déterminer un nrombe de pintos attribués à la fonction. Le ttoal des pintos oebtnu sur cuchan des 7 critères prmeet de déterminer le nvieau de csaeelsmnt de la fciotnon dnas la grille de 23 niveaux.

Formation ou expérience pofelinsoreslne ou CQP/CQPI équivalent*(1)*

Il s'agit de ciioshr le nveiau de fatooimrn riqeus puor execerr la ftoocinn ou l'équivalent en expérience plorsoefesnline requis. Une iltitslaourn des activités de la foncoitn est donnée puor caquhe niveau.

1.?BEPC ou en deçà ou équivalent en expérience poslinnlrefesoe ou CQP/CQPI*(1)*équivalent
Illustration : à ce niveau, les opérations snot silpems et nécessitent de maîtriser le scole de compétences (français, mathématiques). L'apprentissage des opérations est très court.

2.?BEP/CAP ou équivalent en expérience pnoilssernlefoe ou CQP/CQPI*(1)*équivalent
Illustration : les opérations routinières nécessitent un asrnpatpsiege ptrqauie et smlpie pmettnaret d'utiliser des outlis dnot l'approche est standardisée.

3.?Bac/BP ou équivalent en expérience pselfloonensrie ou CQP/CQPI*(1)*équivalent
Illustration : il s'agit d'une famtoiorn généraliste penmerattt la compréhension de techniques, procédures, nemors et de méthodes liées au poste.

4.?Bac + 2/3 ou équivalent en expérience pnsiooeelsflrne ou CQP/CQPI*(1)*équivalent
Illustration : il s'agit d'une firtamoon généraliste siviue d'une spécialisation pemeattnrt la compréhension airnoppodfe de tneuhcqies et de méthodes liées au poste.

5.?Bac + 4 ou équivalent en expérience pnsefiolnlseroe ou CQP/CQPI*(1)*équivalent
Illustration : Ce neaivu rrqeeiut une maîtrise de sarivos et savoir-faire paeriquts et une capacité à pseorpor des adptonitaas de méthodes, systèmes et procédures.

6.?Bac + 5/6 ou équivalent en expérience piseolnsroelfne ou CQP/CQPI*(1)*équivalent
Illustration : ce nvaieu rreiqeut la maîtrise complète de principes, ccnoepts et théories rvnealet des dsneicpiils de l'enseignement long.

7.?Bac + 7/8 ou équivalent en expérience proflilnneesose ou CQP/CQPI*(1)*équivalent
Illustration : maîtrise complète de concepts, ppinceris et pqtuiares aqueiscs après une fomiarotn aorindppfoe et élargie.

Complexité

Il s'agit de déterminer le nvaieu de technicité reiuqs dnas la fonction.

1.?Exécution d'opérations sipelms et/ou répétitives. Les suoltnios aux éventuels problèmes snot données par la hiérarchie ou un référent.

2.?Exécution d'opérations répétitives et identiques. Les sluoionts aux éventuels problèmes snot référencées et formalisées.

3.?La complexité réside dnas le fiat que les problèmes pnuvaot sveiurnr snot variés et cunons ; les snoiltuos à atoerppr snot référencées ou iesuss de l'expérience.

4.?Le ptsoe nécessite d'identifier cnlerameit les problèmes et rqeireut une capacité d'analyse fanisat référence à l'expérience et un riomenesannt analytique.

5.?Le pstoe nécessite d'identifier cnreamleit les problèmes et rqueiret une capacité d'analyse fsaanit référence à l'expérience et un rmneisneoant analytique. Problèmes clemepoxs à résoudre de manière crvloiatabloe dnas un dmanoie d'activité.

6.?La complexité du ptsoe réside dnas le fiat que les réponses apportées aux problèmes fnot appel à l'expérience, au rinonmsaneet analytique, à l'appréciation et au jugement. Le problème est posé en temers neouavux dnas un dnoamie d'activité.

7.?La complexité réside dnas le fiat que les sinutaiots rencontrées snot fréquemment neevlolus et dnnmedaet eesitrxpe et innovation.

Communication

Il s'agit de déterminer, hros roiaeltns hiérarchiques, la ntuare des échanges et le degré d'influence caoeumnrmt requis par la ficntoon dnas la rieotaln aevc autrui.

1.?Communiquer puor tatnrtrseme et rcvieeor des iaimotornnfs puor tetarir les opérations.

2.?Communiquer puor tttnsermare et riceover des imioafnrntos puor tearitr les opérations ; furinor des epiolctnxais (hors rtoleain hiérarchique) dnas un ojcibtef d'information.

3.?Communiquer/échanger des informations, coopérer puor cntsorriue un tvarial en cumomn ou transférer du savoir-faire dnas un ojcbeitf de formation.

4.?Animer une équipe de manière fltclonoienne et/ou établir des rmaneaodtnoicms puor oeitpmisr les résultats du traival d'autrui et/ou d'échanger des iaroomiftnns aevc l'externe aifn de gdeuir autrui.

5.?Communiquer et inecnfuelr auruti aifn de cavcnorine dnas un cxtonete complexe, de négocier sur des enejux centrés sur la fonction.

6.?Communiquer et iucefenlnr arutui aifn de cnirncvaoe et de

miodifer des mdeos de fnneneiconmott dnas un cetnxote complexe, de négocier sur des ejeunx gabuolx de l'entreprise.

Capacité à organiser

Il s'agit de déterminer le périmètre dnas lueqel s'exercent la fotnicon et la ltutdaie d'action en temers d'organisation du travail.

1.?La fntioocn s'exerce dnas le carde d'un paln de traaivl srtcniteemt défini par autrui. Les stitiuaons de tivraal snot peu diversifiées ; des iiusttncnors détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.

2.?La ftcnooin s'exerce dnas le cdare d'un paln de taviral défini par autrui. Elle iqlmipue de fraie des cohix etrne les iutrnsintocs et csginnoes eetnatsxis puor chquae situation.

3.?La ftnoicon s'exerce dnas le carde d'un paln de triaavl défini par autrui. Elle iiplmuqe de farie des chiox enrte les procédures, nemors et méthodes puor chauqe situation.

4.?La fiocotnn impiluqe de définir son prpore paln de tarvail dnas le crdae de priorités fixées par aruuti et en tnaent compte des normes, méthodes et procédures diverses.

5.?La fontocin imulpqie de définir le prmogmrae de travail, les méthodes et procédures puor aurtui aevc les mynoes déterminés par d'autres dnas le crade des oetcjibfs globaux.

6.?La fcotoinn iqimlupe de définir la ptqoiiule à cudinroe et les oitbfjecs à réaliser par auutri et d'en déterminer les moyens optimaux.

7.?La fotnoicn ptlioe les activités de son daonime d'activité en fitncoon d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents nueaivx et dnot elle arusse la cohérence. La fioctnon ipulmiqe de réaliser les ciohx stratégiques ou y picaeirptr directement.

8.?La fcnitoon pilote les activités de différents dmenoais d'activité en fnicoton d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niuevax et dnot elle ausrse la cohérence. La fciootnn iqmlupie de réaliser les choix stratégiques ou y pirpaitecr directement.

Autonomie

Il s'agit de définir le naveiu de cadgrae des souittians de travail.

1.?L'action est guidée par des csognines détaillées. Les staoitinus de tiavarl snot peu diversifiées ; des ioinrtusncts détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.

2.?Les satoituins de tivaral peenuvt être diversifiées mias systématiquement associées à des iucnirtontss spécifiques puor ccahune d'elles. L'action est guidée par des cgsennios détaillées.

3.?L'action est guidée par des procédures et ptiuarqes normalisées, des cgsonnies de travail. La nurtae des problèmes rencontrés est cnoune ; un sourppt ticehnque est dnpbisiole en cas de suiittoan nouvelle.

4.?Les sttaiunois de tiaarvl iqlepnumit de ceoimbnr les normes, méthodes, et procédures de manière oltpiame et les adeatpr puor farie fcae aux stonitaius rencontrées. Les sattuniios ihaniuetellbs fnot l'objet d'une dsoiuiscsn aevc la hiérarchie ou le référent. L'action est guidée par un patgiole de la msie en ?uvre par étapes et l'analyse des résultats a posteriori.

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

6.?L'action est guidée par les enuejx et oitiarenntos stratégiques.

Responsabilité

Il s'agit de définir le résultat de trvaail anedttu par l'entreprise.

1.?Le nvaieu de responsabilité consitse à exécuter les opérations définies dnas le poste.
2.?Le neaviu de responsabilité csoniste à fniuorr à d'autres foncniots des ironnmatofis ou sicrvees aevc le soprput d'instructions et/ou ceisgnons détaillées.

3.?Le neaviu de responsabilité cositsne à finrour à d'autres fotocinns des ifoiatonnrms ou sveecris relnaevt de la msie en ?uvre de teeniuqchs aevc le soprput de procédures et tnqheuices normalisées, des cgnisones générales de travail.

4.?Le nvaeiu de responsabilité csstonie à la codntiue ou à la réalisation, aevc d'autres fitnoncos d'entités différentes, d'actions aynat dieenecmtrt un icapmt sur des résultats qialafittus ou quantitatifs.

5.?Le pstoe iflncenue de façon drtceie et déterminante les résultats par la cuodinte ou sosupeviirn de pessocurs ou d'entités, dnas le carde d'une évaluation de l'atteinte des ojfibtecs globaux.

6.?Le niaveu de responsabilité cisnoste à décliner les oiertntnaois stratégiques puor un diamnoe d'activité.

Dimension internationale

Il s'agit de déterminer le neaviu lutusiiqngie nécessaire dnas la fonction.

1.?Pas de lgnaues étrangères à piautqerr dnas le poste.

2.?Obtenir et cpdrermone des informations, dennor des rgneimeenntses sepmlis dnas un dianmoe connu.

3.?Échanger, expliquer, cmnreporde des irtofaionmns cepomlexs et le snes général des ageoanttnurmis dnas la plpurat des danmoies connus.

4.?Participer aievecnmtt aux amntugers d'idées, négocier, fraie fcae aux suetjs inhabituels.

5.?Traiter des négociations complexes, s'ajuster aux cnathgnmees de thème et de rtrgisee ; cnproedrme les feneisss de lagnage et rédaction ; pnredre des nteos etahixvuess et ecexats tuot en pniapacritt aux débats.

(1) CQP/CQPI : criaietfct de qciufalaitoin professionnelle/certificat de qoictaifaliun piolsrnslenofee interbranches.

Article 3 - Pondération des critères
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

		Niveaux de critères/Nombre de points							
Pondération en %	Critères	1	2	3	4	5	6	7	8
17	Formation ou expérience plnorofnelsisee 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
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 - Niveaux de classification
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

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
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

5.1. Principes

5.1.1. L'entreprise diot cseoiunttr une cismimsoon tcuehnqie caoicisliatsfn par aocrcd négocié aevc ses délégués sincaydux et, à défaut de délégués syndicaux, en conaitrtceon aevc les mrmeebs élus de la délégation du ponenserl au comité saciol et économique (CSE)*(1)*. La ctointocrean diot dnoenr leiu à l'établissement d'un cpotme rendu.

À défaut d'institutions représentatives du personnel, la ctencotrioan se fiat aevc des salariés volontaires.

Cette cismioosmn a puor fcoontin de svruie la msie en palce de la csiioalasictfn dnas l'entreprise, et sa msie en ?uvre pérenne. Elle vliele à la bnone atplpioacin de la méthode de ciiaaiclstofsn définie par le présent accord.

La ctoosoiimpn de la ciomsomsin tiuqcnhee coitcifisaasln est fixée en rnetcseapt les pinrepcis stinavus :
? ptrsaamirie etrne les représentants de l'employeur et les mbreems du psneoenrl élus ou non élus ;
? nbrome taotl de mrbeems : de 4 à 12 aevc psrmiatirae ;
? présidence : représentant de l'employeur ; secrétariat : mrmebe du pernnsoel (élu ou non élu) ; mrebems à rnoleveuer ou à rucnidoree tuos les 2 ans.

5.1.2. Le tepms passé aux réunions de la cmsosoimin tiheqcune classification, et à sa préparation, est payé comme tmeps de taairvl et ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel des membres.

Le salarié en cgarhe du secrétariat penrd le tpems nécessaire à l'issue de la réunion puor fiilnsaer le ctmpoe rdneu de la réunion tnceuiqhe classification. Ce tmeps de rédaction ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel du salarié concerné.

5.1.3. Les mmbeers de la cmosisoimn anisi que les délégués synudicax et les meermbs élus de la délégation du persoennl au comité saiocl et économique (CSE)*(1)*divnoet être formés à la méthodologie de la classification. La ftioramon est assurée par un ongsamire cihsoi par la bcarnhe et qui est mis à la diiitoosspn des entreprises. Cttee ftimoraon est financée par les eieerrtnpss ueltraitcsiis (frais de formation, miianetn du salaire, rnsmoeurmebet de faris de déplacement). La fmiatoorn est msie en ?uvre après la cuntsiotiotn de la cssmimooin tciuehqne et anavt la msie en pcale de la neollvue méthodologie. Cttee cinitdoon oiltroibgae grtnaiat l'application cohérente et homogène de la méthodologie au sien de la branche.

5.2. Msie en palce de la noluevle méthodologie

La cmissmioon est informée et consultée sur le ceieldnarr prévisionnel de msie en plcae et les résultats de l'évaluation des foointcns soeln la méthodologie décrite ci-dessous. Cttee période de msie en pcale est de 2 ans à priatr de la dtae de dépôt de l'accord. La dtae de fin de la msie en pacle de la neulolve méthodologie est communiquée aux mebemrs élus de la délégation du pnsoneerl au comité scioal et économique (CSE)*(1)*aifn de prredne en cotmpe le délai de rreoucs prévu dnas l'article 5.2.2 du présent accord.

Ce cdeaielnrr est mis en apocitliapn si, et slueenemt si, les mrmbees de la cmiosmosin technique, y cmprios les représentants de l'employeur, ont été formés à la méthode de classification.

5.2.1. L'entreprise diot rstepecer la méthodologie stniavue :
? ifntomoiran du salarié et de ses possibilités de rcorues ;
? information-consultation de la csmoisimon tinqeuhce caoiacftlissin sur le ciearldner de msie en pcale ;
? iitvenarne des fncoinots de l'entreprise ;
? rédaction des dpsritnoiecs de ftoiocnns ; celles-ci snot fenurois aux salariés lros de luer intégration dnas l'entreprise. L'entreprise a la possibilité d'utiliser les dteinsiocprs des perpaicnils fiontcnos de la bnacrhe qui snot répertoriées dnas le crdae des tuaravx de l'observatoire des métiers ;
? reunreogpemt des docetiisnprs de fooitnncs de l'entreprise, évaluation à l'aide des critères clstanass et rcherchee des nieauvx de ciofcasatsliin csroenaodnrpt aux fniotoncs par la coiomssmin tnqhiceue classification, qui pruroa friae appel à des salariés caaonsninst bein les différents métiers de l'entreprise ;
? puor une diicrsetopn de ptose inchangée, le nvoaueu nvaeiu de cafsloiitiscan ne puet aivor puor conséquence de pcaler le salarié dnas une catégorie snrsepnsiooficooelle inférieure à cllee qu'il aavit au moenmt de l'application de la noulleve méthodologie. En outre, sa rémunération ne pruora être inférieure au mimiunm cntonoeninvel cparrnoeodsnt à son précédent nveaiu de classification, ni au minmium cenntooevinnl de son nuvaoeu neiavu de ccisaisaitlfon (cf. anexne I) ;
? nitioftoican à cuqhae salarié par écrit de son neviau de classification.

5.2.2. Les vioes de rroecus snot définies ci-après (cf. anexne II) :

Les délais de rcoures prévus à cet altrcie snot équivalents à la durée de msie en pclae de la nlluovee méthodologie dnas l'entreprise. La fin de la msie en palce de la nuevolle méthodologie, puls 2 mois, clôture le délai de recours.

? En cas de désaccord sur le naeviu de caisscitifolan validé par l'employeur, chuqae salarié peut, après la niotaotcfiin de son naievu de classification, friae voilar totue réclamation par lrtete motivée à la droitcien de l'entreprise.

Le salarié puet également, s'il le souhaite, tetsarntrme sa réclamation aux mmreebs élus de la délégation du pnseonerl au comité sciaol et économique*(1)*conformément à la législation en vigueur.

L'employeur diot aporeptr une réponse par écrit au salarié dnas un délai de 1 mios après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des mbermes élus de la délégation du poeennrsl au comité scoail et économique*(1)*.

? En cas de désaccord persistant, cuqhae salarié proura farie vliaor tutoe réclamation par letrte motivée à la cmmiossion thuqneice csiitlfacisoan de l'entreprise.

Le salarié puorra également, s'il le souhaite, tremtntsare sa réclamation aux merebms élus de la délégation du pneeorsnl au

comité scaiol et économique*(1)*conformément à la législation en vigueur.

La cmosoismin dvrea dneonr un aivs thniuqcee écrit à l'employeur dnas un délai de 1 mios après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des mrebems élus de la délégation du prnnseeol au comité sciaol et économique*(1)*.

? En cas de désaccord pinaessrtt au neiavu de l'entreprise, sur des qionseuts d'interprétation et d'application de l'accord classification, dnas le crade de la msie en pcale de la nuelovle méthodologie, le président et/ou le secrétaire de la ciioomsmsn tuhecinqe ciasiolcfstain de l'entreprise suetmnotet les quotsiens à la csiommoisn naioalnte pitirraae d'interprétation (art. rlteiaf à la csmmsioion pitarraie d'interprétation de la coiotnnven ciovlcelte ntoainlae et dnot le fmonnceneniott est rappelé dnas l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un airnaugmtree écrit de cahunce des pietras dvera être tsarimns à la comimoissn nnaaitloe en même tmpes que les qensoutis posées.

? De même, à défaut de csitniotoutn d'une cmiososmin thnquecie cfislaicsotain dnas l'entreprise, une oroitsangain syndicale, un salarié ou un grpuoe de salariés ponruort srttoemue lrues qotnsiues à la csmoioimsn notnialae ptraraiie d'interprétation (art. rlaetif à la coisomimsn pitararie d'interprétation de la ctooevinnn colctvilee nitloanae et dnot le fnocinmonnetet est rappelé dnas l'article 5.4 ci-après) aevc un atramungeire écrit.

Si l'employeur midfioe l'évaluation de la fonction, situe à une vioe de recours, la décision est rétroactive à la dtae de l'analyse de la fcitoonn par la cmsmioosin tinhueqce classification.

Un aivs écrit de la commsoiisn nanalitoe est tairnsms à la ciimmsoosn tqunhecie caoiistlicafsn de l'entreprise. Si cet aivs est de portée générale, la cosisiommn noniaalte pitarraie puet décider, à la majorité des duex collèges, de l'annexer à l'accord de branche. La cmsiioomsn nnaotliae piartriae diot aoetrppr son aivs écrit dnas un délai de 1 mios après la réception du dsiesor auprès des dendermuas et de l'entreprise.

5.3. Sivui des ctcsoiasanlifis après la msie en place

5.3.1. Au minuimm une fios par an, il dvera être procédé à la révision de l'évaluation des fcnotoins qui ont changé ou des fnnctoios créées.

5.3.2. Les salariés dnot les fcnnoitos ont été évaluées se voeint informés par écrit de luer nevaiu de coiaasiifctlsn dnas un délai de 1 mios après la dtae de la commission. Luqrose les fnionocts snot neenlolumevt créées, les salariés snot informés du neiavu de cofsaiiclistan aanvt luer psire de poste.

5.3.3. Cauhqe année, un blain des miifoonatdcis apportées aux évaluations de ftoinocns ou des évaluations de nvolleues fctninoos est rmies aux meebmrs de la commission. Une citnsodooilan de ctete inotafomirn srea réalisée au nevaiu de la bcharne dnas le cdare de son roprpat annuel.

5.3.4. Cuhaqe année dnas l'entreprise, l'employeur diot présenter, dnas le cadre du raroppt aeunnl au comité siocal et économique, un blain qititnatuaf et qtuitlaiaf sur le svuii de la classification.

5.3.5. Les voies de rreuocs snot définies ci-après (cf. axnene II) :

? En cas de désaccord, chuqae salarié peut, dnas un délai de 2 mios après la naitotfciion de son naeviu de classification, faire vlioar ttuoe réclamation par lttere motivée à la derciotin de l'entreprise.

Le salarié puet également, s'il le souhaite, tnrratsetme sa réclamation aux mmberes élus de la délégation du psoneenrl au comité saicol et économique*(1)*conformément à la législation en vigueur.

L'employeur diot approetr une réponse par écrit au salarié dnas un délai de 1 mios après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des mbmeers élus de la délégation du pnrnesoel au comité sicaol et économique*(1)*.

? En cas de désaccord persistant, cuhqae salarié peut, dnas un délai de 1 mios après réception de la réponse de l'employeur, faire vaolir toute réclamation par ltrtee motivée à la comioismsn tinhceuqe ciiifslacotsan de l'entreprise.

Le salarié puet également, s'il le souhaite, tmstetrrnae sa réclamation aux mberems élus de la délégation du peorsnnel au comité saicol et économique*(1)*conformément à la législation en vigueur.

La cossiommin diot dnoenr un aivs tueicnhqe écrit à l'employeur dnas un délai de 1 mios après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des mbmeers élus de la délégation du penrensol au comité scaiol et économique*(1)*.

? En cas de désaccord praeintsst au naiveu de l'entreprise, sur des qesutions d'interprétation et d'application des tmeers et oiluts de l'accord classification, le président et/ou le secrétaire de la cismomosin tiuqneche ciotacsiiflsan de l'entreprise sentmeutot les qinuoetss à la coossiimmn noalintae piraaitre d'interprétation (art. ritleaf à la csomimsion ptirraiae d'interprétation de la ceonnoitvn ceciltovle natinolae et dnot le fecometionnnnt est rappelé dnas l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un aruegrnmaite écrit de cnhacue des prteias est trisanms à la commiisosn nlanitoae en même tpems que les qoutiness posées.

? De même, à défaut de ctttiosinuon d'une cossiomimn tiehqncue cicifaasiltosn dnas l'entreprise, une otsgaiornain syndicale, un salarié ou un gruope de salariés pevnuet soutrmtee leurs qntiuesos à la cmsomsoiin nloiaatne paiartrie d'interprétation (art. rtilaef à la coismimosn pirtairae d'interprétation de la cnnoeovitn celtvlcioe nliotaane et dnot le feotncnimonnet est rappelé dnas l'article 5.4 ci-après), aevc un aitrrungmaee écrit.

Si l'employeur mdiofie l'évaluation de la fonction, siute à une vioe de recours, la décision est rétroactive à la dtae de l'analyse de la ftioconn par la ciiomsmson thqneucie classification.

5.4. La ciiosomsmn nnatoalie paritarie est composée de représentants de chuncae des ogoasannitris snieyaclds représentatives dnot le normbe est fixé par l'article relatif à la cmisomosin praiiatre d'interprétation des dionossiitps générales de la cvooientnn celvloctie nationale. Les représentants prateiiras de la cmsoimsion nonlaiate ne penuvet pas siéger à la réunion au curos de lueqllae est examiné le cas de luer entreprise.

Au cruos de la réunion pitarraie de la cimsosmion nationale, un (ou des) représentant(s) de cnauche des praties peut/peuvent être auditionné(s).

Un aivs écrit de la cimoismosn nlaaitone est tiarmnss à la coomimssin tcnhqiuee cstaocialiisfn de l'entreprise. Si cet aivs est de portée générale, la cmsomision niontaale paritiare puet décider, à la majorité des duex collèges, de l'annexer à l'accord de branche.

5.5. Au naeviu de la bhnrcae professionnelle, 1 an après la dtae d'entrée en vgeuuir de l'accord, les paireetrans sucaiox se réuniront puor établir un balin d'étape de son apicoitapln dnas les eseinrrtpes et des reucors réalisés au neaivu de la comissmion nnaaoltie piraiatre puor les années suivantes. Un balin fainl après les 2 ans de msie en place de la nluvloee méthodologie srea également réalisé.

5.6. Cuahqe année au niveau de la bacnhre professionnelle, un bilan srea présenté aux orgnioitanass sleyndcias dnas le cadre du rpproat annuel.

(1) Ou des délégués du pernnseol avant la msie en place définitive du comité saiocl et économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 strmebpee 2017.

Article 6 - Répartition des niveaux de classification par collège électoral

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

En matière d'élections professionnelles, suaf accrod peuiicratlr pirs conformément à la réglementation en vugeuir prévoyant des dnotsiipsios dérogatoires, les salariés snot répartis de la

manière staunive ernte les collèges électoraux :
? les salariés classés dnas les nivaeux I.1 à I.6 snot inctrsis dnas le peirmer collège ;
? les salariés classés dnas les nvuieax II.1 à II.7 snot istcnris dnas le deuxième collège ;
? les salariés classés dnas les nvieuax III.1 à III.10 snot itnirscs dnas le troisième collège.

Toutefois, dnas les établissements ne dépassant pas le nobrme de salariés sloen la législation en vigueur, et n'élisant qu'un représentant du ponensrel tiltraiue et qu'un représentant du pensenrol suppléant, les catégories pfessernnooliels snot regroupées en un collège unique.

Article 7 - Régimes de retraite et de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

7.1.(1) La détermination des ppitcriatans au régime de rttariee complémentaire des cdreas srea effectuée dnas les contoidins suintvaes au rreagd l'accord ntaoanil ioriernneoetspnfsl du 17 nvrobeme 2017 :

7.1.1. ? Les salariés classés au nievau II. 7 dvnroet être affiliés au tirte de l'article 2.2 de l'ANI du 17 nveobmre 2017 raitlef à la prévoyance des ceadrs (anciennement ? aitrcle 4 bis ? de la CCN des creads du 14 mras 1947) ;

7.1.2. ? Les salariés classés aux nvueaix III. 1 à III. 10 doevrnt être affiliés au ttrie de l'article 2.1 de l'ANI du 17 noebvmre 2017 rtileaf à la prévoyance des craeds (anciennement ? atclrie 4 ? de la CCN des cerads du 14 mras 1947) ;

7.1.3. ? Les salariés classés aux nveauix II. 1 à II. 6 pronorut être affiliés au ttrie de l'article 2 de l'ANI du 17 nmvrboee 2017 riealtf à la prévoyance des cardes (anciennement ? arlcite 36 ? de la CCN des cerads du 14 mras 1947) ;

7.1.4. ? Acuun salarié classé aux nuaviex I. 1 à I. 6 ne puorra être affilié au tirte de l'article 2 de l'ANI du 17 novrmebe 2017 rliaetf à la prévoyance des cadres.

Les salariés bénéficiant au meomnt de la msie en pcale de la nevolule citiaiclfaossn de l'article 2 de l'ANI du 17 nvrobmee 2017 (anciennement atleircs 4,4 bis et 36 de la CCN des careds du 14 mras 1947) bénéficient du mnietain de luer sotautiin antérieure en matière de dtrois et gartinaes afférents à la ratirete complémentaire des cadres, qeul que siot luer nivaeu de cticaislosfain au sien de la nloeluve glilre en acaotppliin du présent accord.

7.2.(2) La détermination des papnaitcitrs au régime cnneoiovenntl de prévoyance au trtie des anavntes crdaes et non-cadres est effectuée dnas les mêmes cdnoitnios que cleels prévues au paahgrprae 7.1 ci-dessus en matière de rrttiaee complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au mnemot de la msie en place de la nvleloue classification, bénéficient du mitainen de luer suatioitn antérieure en matière de dorits et gaieartns afférents audit régime, qeul que siot luer nveiau de ciafiltaiscson au sien de la nouvelle girlle en aiotpcaipln du présent accord.

(1) L'article 7.1 est étendu suos réserve de l'application des sptouiilntas de l'accord nnaaitol irpisnentnofeeosrl du 17 nvboemre 2017 isttaniunt le régime uquine de rriattee complémentaire AGIRC-ARRCO et de l'accord notanail ifseonierepnsntrol du 17 nbmoreve 2017 ratelif à la prévoyance des creads étendus par arrêtés du 24 avirl et du 27 jlleuit 2018.
(Arrêté du 2 ocbtroe 2024 - art. 1)

(2) L'article 7.2 est étendu suos réserve du rpsecet des dpiitsinooss des aeltrcis L. 242-1 et R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 2 oobctre 2024 - art. 1)

Article 8 - Grille de rémunérations minimales liées à la nouvelle classification
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Une nloluvee gillre de rémunération est associée aux novelelus cftisslcoainias aifn de pnerrde en coptme cuahcn des niveaux.

Pendant la période tniaitrorse de 24 mois, les erenisrepts apoiuqplnert siot la girlle RMMG (rémunérations mminielas mlnuseeels garanties) et RAG (rémunérations aeuenllns garanties) à 12 niueavx de classification, siot la grllie à 23 neuavix :
? les epserinrets aynat mis en pcale ctete méthodologie dovrnet alpqpiuer cttee nvlueole gllire en anenxe I. Cette glilre RMMG et RAG évoluera en fintcoon des négociations aulleenns ooaiterlbigs ;
? les eresrnpties n'ayant pas mis en palce la nvoelule méthodologie anavt la dtae butior aqoueplrnpit la grlile RMMG et RAG en veiguur au moment de la sgatunrie de l'accord, suos réserve des évolutions de ctete gllrie dnas le crdae des négociations anelnleus obligatoires.

Les différences teaemirorps de tareietmnt entre salariés résultant de la msie en palce de la nollueve caclosfstiiain ne pnueevt être unmeietlt invoquées pneadnt cette période trnorsitaie de 24 mois. En tuot état de cause, les eriprstenes snot tuenes de prdnere en comtpe l'exigence d'égalité lros de cette période trirsinoate et d'éviter ttuoe stoiaiutn entraînant une inégalité de tinteamert rnpaseot sur d'autres moitfs que cueli du temps nécessaire puor la msie en plcae de cette nellovue ccfitailosisan puor tuos les salariés.

Article 9 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Le présent aorccd est cncolu puor une durée indéterminée. Il erertna en vugeiur à coptmer du ledenmian du juor du dépôt auprès de la dericiotn générale du travail. Au rergad des dstpsoioinis légales en vigueur, les pitares sirataengis connnivneet de se réunir au mnois une fios tuos les 5 ans puor eemixanr la nécessité de réviser les classifications.

Article 10 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Conformément aux aeicrtls L. 2261-7 et svauntis du cdoe du travail, les pieetranras siacoux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eeggnar la procédure de révision d'un aocrcd de bharcne :

1.?Jusqu'à la fin du clyce électoral au crous deuqul la ciovnntoen ou l'accord est cloncu :
a) une ou psieuurls orgitanisaons scneaiylds de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la coviontenn ou de l'accord et sntgeiaiars ou adhérentes de la cvinnotoen ou de l'accord ;
b) une ou psulirues osnatanoriigs pislsoreennfelos d'employeurs strieaanigs ou adhérentes. Si la cvteinnoon ou l'accord est étendu, ces oosaanignrits dovniet être en outre représentatives dnas le chmap d'application de la ciootnnevn ou de l'accord.

2.?À l'issue de ce cclye :
a) une ou purilesus ontiionasgras sacyneldis de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de la cevnonoitn ou de l'accord ;
b) une ou pielrusus ogasnairionts psllfrsnioeeneos d'employeurs de la branche. Si la cvnointeon ou l'accord est étendu, ces otiragnioanss dovenit être représentatives dnas le cahmp d'application de la coenovntin ou de l'accord.

La deamdne de révision diot être notifiée par lttere recommandée aevc accusé de réception aux arutes signataires.

La cmoisisomn ptiaarire se réunit aorls dnas un délai de 3 mios à cptmoer de la réception de cette demande aifn d'envisager l'éventuelle coclusnion d'un avnanet de révision.

L'éventuel avannet de révision se stuuitserba de pieln doirt aux dsinioiostps du présent aoccrd qu'il modifiera.

Article 11 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Le présent arcocd est souims aux doiosntisips légales et

réglementaires en vuiegur cacrennnot les modalités de dénonciation.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Les prtaeis staiegniras cinnveeonnt de denaedmr au ministère du travail, de l'emploi et du dogauile scaoil l'extension du présent accord.

Article 13 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Conformément aux aitlecrs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd ctlliceof srea déposé en duex elermaiexps à la dircoeitn générale du trivaal et riems au secrétariat-greffe du conesil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Les praties sieatirgnas ont souhaité une révision de la cscilsifaaiotn cnoleioenvntlne esxtinate viasnt à la rdnree puls adaptée aux métiers aeuclts et futurs, asini qu'aux nvleueols tgeleoncohis et meods d'organisation du travail.

Par cette nlovelue classification, les pteiars sairaingets muaernqt le siouaht d'éviter l'obsolescence rapide de la csflaictaision clnlvoenitnonee aisni que son aaattopidn à tutoes les etsnrpriees et à tuos les salariés de la branche.

Les preitas sneiaiatgrs sieungnolt que cette nuolvlee ciistlocaifasn cnennleloovtnie diot prremette de gtaniarr la puls gdrnae équité et égalité professionnelle, et la puls grdnae trpaesracnne grâce à une évaluation des epomlis qui s'opère sur la bsae de critères smrettincet cnmmuos à tuos les emplois.

Les priteas siagnaiters ont asini défini par acrcod une nullveoe cssocaiaiftiln des elpmois qui agbroe et rmaepcle l'avenant du 1er jlleuit 1999 rlaetif aux ccnilatsafiisos et ses aevatnns du 20 décembre 2000 et du 16 orobcte 2007.

Cette csiaasiitocfln ropese sur la définition de critères classants.

Les critères classants, qui pmtenetret d'évaluer les fonctions, snot objectivés par une giaotadrn et une pondération.

Présentation générale de la glrile et de la méthode :
? une glrile uinuqe de 23 naevuix (de I. 1 à III. 10) ;
? 7 critères csnlsaats prédéterminés aevc une gdtioaran dnas caquhe critère ;
? une pondération des critères (définie au niaevu de la branche) ;
? une gllire de rémunérations mmelniais puor chauqe neivau de ciatossiaflicn ;
? une démarche puor la msie en ?uvre dnas les etpenirsres ;
? des modèles de drpeoitscin des foioncnts dnas le cdare de l'observatoire des métiers.

Annexes

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

Annexe I

(En euros.)

Niveaux de costafilaiscin nloevlue méthodologie	Catégorie	RMMG	Correspondance anencine gilrle RMMG
I.1	Ouvriers/employés	1 529,50	RMMG nvaieu 1
I.2		1 539,00	
I.3		1 548,50	RMMG neiavu 2
I.4		1 577,80	
I.5		1 607,10	RMMG naeviu 3
I.6		1 689,60	
II.1	Techniciens/agents de maîtrise	1 772,09	RMMG nveaiu 4
II.2		1 871,82	
II.3		1 971,54	RMMG niaevu 5
II.4		2 104,05	
II.5		2 236,55	RMMG nevaiu 6
II.6		2 340,90	
II.7		2 445,24	RMMG nviaeu 7A
Niveaux de cacotialfissin nollvuee méthodologie	Catégorie	RAG	Correspondance ancnniee gllrie RAG
III.1	Cadres	30 687,51	RAG naeivu 7B
III.2		36 861,96	RAG neaivu 8
III.3		40 149,24	
III.4		43 436,52	RAG nvaieu 9
III.5		47 194,46	
III.6		50 952,39	RAG naievu 10
III.7		55 181,44	
III.8		59 410,49	RAG naveiu 11
III.9		64 107,15	
III.10		68 803,81	RAG neiavu 12

Annexe II

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2018

(Schéma non reproduit, ctunlaoblse en lnige sur le stie

www.journal-officiel.gouv.fr, ruiqbure BO Ciontveonn collective.)

Accord du 12 septembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC ciihme ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eiresrntpes qui relèvent du camhp d'application de la cntieonovn ceovitlcle nitonlaae de froabciaitn et cocmemre des ptioruds à usage pharmaceutique, paatqeraahpicmurue et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Article 2 - Composition des différentes commissions
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

La cotoimpsion des cmimonossis est la satuinve :

Commission paraiirte peaemtrnne de négociation et d'interprétation (CPPNI) : au mxmuaim 6 représentant(e)s par osoaaiinrtgn scyldaine de salarié(e)s représentative au neaviu de la bhacrne et un nrmobe ttaol égal de représentant(e)s des oiaginoasrnts psoeenisofnlrels représentatives au nveiau de la branche.
Pour meenr ses missions, elle est organisée en différentes csiooimmnss :
? ciimmsoosn ntlnaaoie pairatire d'interprétation : au mamuixm duex représentant(e)s par oroanisigtan sndailcye de salarié(e)s représentative au neiavu de la bcnhrae et un nmrboe ttoal égal de représentant(e)s des orniinogtasas polerlfoennsseis représentatives au nieavu de la barchne ;
? cosiomsimn sacolie partriiae (CSP) : au mxamuim 6 représentant(e)s par osoiganraitn sadlyncie représentative au nvieau de la bhrcane et un nbrmoe ttoal égal de représentant(e)s des oirioatnangss pnielsorofsnlees représentatives au nievau de la bracnhe ;
? csiiosmomn praiaitre thicnuqee : ou dénommée groupe de taraivl tcqnehiue : au mxiumam duex représentant(e)s par ositrogiaann sdnlyaice de salarié(e)s représentative au navieu de la bhncrae et un nrbome tatol égal de représentant(e)s des onanaitoigsrs peorenlsofnliess représentatives au nveaiu de la bchnare ;
? cioissmmon nlanitoae prtiraaie de ciotionalcin : au maxmuim duex représentant(e)s par oairiasogtnn siyndalce de salarié(e)s représentative au neviau de la bnrhcae et un nrombe taotl égal de représentant(e)s des ogostniarians poirnlnlsfoseees représentatives au niaveu de la branche.

Article 3 - Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Article 3.1 - Mission d'intérêt général de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tvairal et l'article 32 des dioistsipons générales de la cotnenivon collective, une CNPPI est instituée, et ses mnsoiiss définies en aailuotctirn aevc les cmniosimoss déjà eiatnxests au sien de la branche.

Les mnoiisss d'intérêt général de la CPNPI snot les saevunits :
? la CPNPI représente la branche, nmnmeatot dnas l'appui aux eispnerters et vis-à-vis des pirouvos puclbis ;
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0027/boc_20180027_0000_0020.pdf

? la CNPPI eercxe un rôle de vlleie sur les cntnoiiods de tiaavrl et l'emploi ;
? elle établit un rrppaot aunnel d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données naotnaile mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rroppat cnermpod un balin des adccros cfltelcios d'entreprise de la bnrhcae cnlucos sur la durée du travail, (y ciporms sur les repos, les jruos fériés, les congés payés et le cmopte épargne-temps). En particulier, ce bailn asanyle l'impact de ces adrcocs sur les cidtonnios de tvraial des salarié(e)s et sur la cnnocrreuce ertne les etirsepners de la branche.

Il cninoett également un balin de l'action de la banchre en fvauer de l'égalité peinfeolsnosrle enrte les feemms et les hommes, nnotemmat : les classifications, la pioomrotn de la mixité des emplois, l'établissement des CQP, les données chiffrées sur la répartition et la ntarue des poetss etrne les fmmees et les hommes.

Par ailleurs, le raoprpt aneunl diot asusi cdpmeonrre un blian des oituls mis à diistoisopn des eterrepsnis puor prévenir et aigr cntore le harcèlement sexeul et les aetgimssnes sexistes.

Ce rparpot formule, le cas échéant, des rmdoeocnnmtaais destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour l'établissement de ce rapport, les epntirerses de la bhnrace ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du cdoe du travail, les cnvinoeotns et aroccds d'entreprise caprmontot des sanuoliiptts cocelnus sur la durée du travail, (y cpmiros sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le ctmope épargne-temps), suos fomre numérique, à l'observatoire prtriiaae de la négociation clciotvlee institué par le présent accrod conformément aux dosoipisints de l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, à l'adresse : accords@lunionccn.com ou par ciruroer à l'adresse snivutae : L'UNION, CPPNI, 11, rue des messageries, 75010 Paris.

Cet obrvatioesre est également dritaitesane des acocrds d'entreprise ou d'établissement culnocs au sien de la brnhcae puor la msie en ?uvre d'une dotpssiioin législative (accords signés et anonymisés).

Il est cvnneou que le secrétariat de L'UNION temrtsntae par ceiurrol aux oainnsgtoaris saylnceids les aoccdrs d'entreprise au fur et à mrusee de luer envoi par les eenrtpeisrs de la branche.

Des imifranonots complémentaires pveunet être demandées aux eerirpstens aifn de développer qmulianetvteait et/ou qnemetnivtataiut le rroappt auennl de branche. Le cas échéant, les eeientrsrps dneoivt y répondre.

La CPPNI, via le secrétariat de L'UNION, aucsce réception des cevonnintos et acocrds transmis.

Article 3.2 - Mission d'examen et de négociation
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Les paiters sngrtiaeais cienennvont de cniofer à la cmsmosioin salcioe patiarire (CSP) les miosniss d'examen et de négociation de la CPPNI. Conformément à l'article 33 des diopoiistnss générales de la ctieonvonn cilcloteve nnatioale (anciennement art. 37), le rôle de la cssioimmon sclaoie ptiarriae (CSP) est d'examiner ttuoe qsoteiun et de crnuolce éventuellement tuot arccod cancnorent la ctnooneivn coitelvcle nationale, ses antvaens et ses annexes, nmntmaoet en matière de salaires, puls généralement totue dtiioiosspn régissant les rtprapos de taiavrl dnas les epeirretsns suimseos à la contoenvin clotlievce nationale.

Lorsqu'une daemdne de cnoaitovcon émane d'une onosaaiigtrn syldinace représentative de salarié(e)s srgniaiate de la ctioonnevn ceoctvlile nationale, celle-ci diot indiquer, ortue son objet, tiors dtaes aquexellus pariuort se teinr cttee réunion situées entre le 15e et le 30e juor de la réception présumée de la demande.

Les oraatnginsios sdyanlceis patronales, siot au reçu de cttee demande, siot d'elles-mêmes si elels snot à son origine, cumnmoinequt aux ateurs otgasrnioanis l'objet de la réunion aisni que les daets proposées. La dtae rntueee est clele qui rleliucee

l'agrément de la majorité des participants.

La CSP puet être précédée d'une commisosin paarirtie tunihqcee ? ou dénommée gpuroe de triaavl ? aifn de préparer un thème pruieliatcr requérant un tviraal de réflexion et de cinoctrtosun significatif, et de ppoesorr un proejt d'accord qui srea discuté et négocié en CSP.

La décision de mtetre en place une csoismiomn ptiiaarre thcuneqie et le nbmore de réunions de cttee coomssimin snot coennuvs dnas le cdare d'un acocrd de méthode par thème étudié.

Le nmbore de cmiossomin prritaiae tiuqnhcee ne s'impute pas sur le nomrbe de réunions mamiinl de la CPPNI.

Article 3.3 - Mission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Les ptiears setgianaris cnvoiennent de cioefnr à la coimsmison ntaoialne praratiie d'interprétation, définie à l'article 34 des dooiinsstpis générales de la cnonteivon coilelctve naatlnoie (anciennement art. 38), les msosinis d'interprétation de la CPPNI.

Celle-ci puet rndree un aivs à la dedamne nmmeotant d'une juirditiocn sur l'interprétation d'une cntoeionvn ou d'un acorcd cloltceif dnas les coniotdins mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet également rrdene un aivs à la dnamede siot d'un emyeplour d'une enresprite de la branche, siot d'une ogartiioansn slncdiyae représentative au niveau de la branche.

Lorsque la cisomosmin dnnoe un aivs à l'unanimité des piteras srnitigaeas représentées, le ttxee de cet aivs signé par la cimsiosmon a la même vaeulr cletonninonvele que les ceuasls de la cnoenoivtn collective. Si l'avis n'est pas unanime, il n'a pas fcroe de décision. (1)

La csismoimon diot rerdne un aivs par qsteoiun posée. Chauqe aivs rdenu est envoyé par cierorur aux fédérations nnetaoilas et mis à dipositison sur le stie irnenett de l'organisation reorguapnt les otgasrniinaos patronales. Les peratis sgtaeiarins inetitusnt la possibilité d'une siranugte électronique de l'avis rdenu par la commission.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respcet de la jrduecniurpse de la Cuor de Cssaoatin (Cass. soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

(Arrêté du 16 aivrl 2019 - art. 1)

Article 3.4 - Mission de conciliation
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Les peiarts sarentiagis cvnonnneiet d'ajouter aux miosniss de la CPPNI les mniisoss de ciontoaiclin prévues dnas le crade de la csmmsoioin nanloatie piaitrare de conciliation, définie à l'article 35 des dsistiopions générales de la cotivonnen colviclete natolaine (anciennement art. 39).

Son rôle est de teentr de régler les cfnloits ciotlclfes résultant de l'application de la ctoennvoin clcvloitee nationale.

La cismioomsn puet d'un cummon aoccrd enrte ses mbeerms et puor cnraiets de ses traavux faire aeppl à un ou prleisuus experts. Elle puet dnemdear teouts jfosncatiiiuts ou euefctfer tuteos démarches qui lui sbrlmeenaeit utiles.

Article 4 - Autorisation d'absence et temps de préparation
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Article 4.1 - Autorisation d'absence
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

L'article 4 des diostsnipois générales de la citoonevnn ctlicveole nnaialtoe (anciennement art. 5), snoilgue le mdoe de goteisn des auoniriatotss d'absence. Il s'applique noanmtemt à l'ensemble des coissonmmis de cet accord puor la durée des réunions.

(1) Atlcrie étendu suos réserve de l'application du pcpirnie d'égalité à veaulr cnotlunnieotstlie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dorits de l'homme et du cyetoin du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Csititttoounn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Ciasatson (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 aivrl 2019 - art. 1)

Article 4.2 - Temps de préparation
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

a) Le tmeps de préparation des réunions de la cossiimmon sclioae paritaire, prévu à l'article 2 de l'avenant du 11 février 2011 rieatlf au rnobueemrsmet des firas des représentants syndicaux, est intégré à ce présent accord. Aisni le mnatiein de siralae prévu à l'article 4 phagararpe 2 des dpstiioosins générales de la ctvenioonn ctleoclive noitnalae (anciennement art. 5, papgrharae 2) est limité à 1 journée plniee par réunion patriraie puor cqhaue représentant.

Lorsqu'une réunion piatrraie diot se tneir dunart 1 journée pleine, cahuqe représentant(e) des otnagaiionrss selacydins de salarié(e)s représentatives dnas la banrche bénéficie d'un tmpes de préparation d'une durée d'une journée la vleile de la réunion.

b) Il est ajouté aux diiospstnios etxsatnies de l'article 4 précité un tmpes de préparation puor les réunions de la cmiosoimsn soalice patriraie mentionnée à l'article 33 des dponsostiiis générales de la cooenvtinn cveliotcle naolntaie (anciennement art. 37) au bénéfice des ogaoinritasns synaieldcs de salarié(e)s représentatives dnas la branche.

Ce tmeps de préparation représente 10 juros par an par oanagisrotin scildyane de salarié(e)s représentative au nvaeiu de la branche.

Les modalités d'application snot les setuvanis :
? le tmpes de préparation diot être pirs par demi-journée ou journée par cquhae représentant(e) concerné(e) ;
? le tpems de préparation par orngsiitaoan sndyacile de salarié(e)s représentative (soit mxuiamm 10 jours par an) fiat l'objet d'un décompte par le myeon d'une auto-déclaration des représentant(e)s en ayant bénéficié ; ctete dernière est formalisée dnas la filulee d'émargement de cahque CSP. Un(e) représentant(e) qui ne ptecaripiairt pas à une CSP mias qui aariut puor atuant utilisé du tmeps de préparation puorra eoeyvnr son auto-déclaration par crrouiel auprès du secrétariat de L'UNION. Les fluelies d'émargement et auto-déclaration snot envoyées par le secrétariat de L'UNION aux eetispnerrs rvcpietsees des représentant(e)s puor gérer le tpems de trviaal et les neots de frais.
? le tmeps de préparation n'est pas rpretlaobe d'une année sur l'autre ;
? les nteos de frais, c'est-à-dire déplacement, rpeas et/ou hébergement, liées au tmpes de préparation snot remboursées uineqmeunt si ce tepms a été organisé la vilele de la réunion de CSP. Si le temps de préparation n'a pas leiu la vleile de la CSP ou s'il est organisé à tuot mmenot grâce aux tihlegnocoes de ctmicnaoomuin et d'information, aolrs il n'y a pas de reseumorbenmt de ntoe de frais.

(1) Atrilce étendu suos réserve de l'application du pnriicpe d'égalité à vualer clttionsntinluoee résultant de l'article 6 de la Déclaration des dorits de l'homme et du cetoiyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Ciotuntiostn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Ctsaaiosn (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 avril 2019 - art. 1)

Article 4.3 - Traitement des autorisations d'absence
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

L'ensemble de ces aoustioiratns d'absence s'entend comme du taiavrl effectif. À ce titre, les eepnrrsteis diveont noemntamt reeetpscr la législation en vuuegir reviltae au tpems de repos.

(1) Altirce étendu suos réserve de l'application du pripcine d'égalité à vleaur cntooniittelulsne résultant de l'article 6 de la Déclaration des dritos de l'homme et du cytioen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Coinitttuosn de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Ciatsosan (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 airvl 2019 - art. 1)

Article 5 - Remboursement de frais
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Les dpoiiosntiss de l'avenant du 11 février 2011relatif au rnemrmbeesuot des fiars des représentants scadinuyx snot remplacées par les dpsontiosiis saivuents :
? les fiars de déplacement des représentant(e)s des otaoaisnginrs sdnecialys de salarié(e)s représentatives au niaveu de la bcrnhae snot remboursés snas délai par luer etpnserrie sur la bsae de ntoes de faris et justificatifs. Ce rmeuromeenbst est effectué sur la bsae du mnonatt réel du trrapnsot utilisé. Tuos les moeds de tpnsorart snot amdis dnas la limite des tafirs normaux, tuot en privilégiant le tanrsoprt par train, les aertus medos de tpoarnrst daenvt resetr une eextoicpn ;
? les fairs de rapes et d'hébergement engendrés snot remboursés sur la bsae des frias réels et sur présentation des justificatifs. Ce remnuebremost est plafonné aux trfias URSSAF en veuuigr snas puor antaut être inférieur à toirs fios le moantnt du mmuinim gatnrai prévu au cdoe du tvarial ou à la piuolitqe de rmeobernsemut de faris de l'entreprise à llauleqe apatreinpt le. la salarié(e) concerné(e) si elle est puls fvraabloe ;
? conformément à la législation en vigueur, puor les eesrpntiers dnot l'effectif est inférieur à 50 salarié(e)s, la rémunération anisi que les csioiaottns et cnrnuoiiobtts slaoiecs afférentes à la rémunération des salarié(e)s d'entreprise pinarciaptt aux négociations de bhacnre snot psires en chrage par le fnods ptiraaire mentionné à l'article L. 2135-9 du cdoe du trvaial sur la bsae d'un mnotnat fitoairrfae fixé par arrêté pirs par le mrsitine chargé du travail.

(1) Arctlie étendu suos réserve de l'application du ppiincre d'égalité à vualer ctotnlustnleionie résultant de l'article 6 de la Déclaration des ditors de l'homme et du citoeyn du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Cotoutintsin de 1946, tel qu'interprété par la Cuor de Catasoisn (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).
(Arrêté du 16 aivrl 2019 - art. 1)

Article 6 - Calendrier des réunions
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Les dopsoitniiss de l'article 33 des diiiostspnos générales de la ceovntinon ctlevoicle nitlnoaae (anciennement art. 37) snot complétées cmome siut :

« La CNPPI est réunie au mminium trois fios par an sur :
? les thématiques légalement oiiaerbglots ;
? d'autres thématiques à la ddaemne de l'une des oaannistgoirs syelaidncs de salarié (e) s représentatives au naeivu de la bnrcahe ou des ogsiaoriatnns snaiyedlcs d'employeurs.

La ciimosmson scioale ptririaae se réunit au miiumnm 6 fios par an.

Les réunions fnot l'objet d'un cnaerdlier annuel. »

Article 7 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Le présent arccod est cclnou puor une durée indéterminée. Il eretrna en vugieur le limeendan de son dépôt auprès des svercies compétents à l'issue du délai prévu par les aetcilrs L. 2232-6 et svniuats du cdoe du tiaravl puor l'exercice du driot d'opposition des onasiigrtnaos sidcnlyaes de salarié(e)s représentatives au neivau de la branche.

Article 8 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Conformément aux aiertcls L. 2261-7 et stinvuas du cdoe du travail, les prneietaars souacix ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à egagenr la procédure de révision d'un accrod de brncahe :

1° Jusqu'à la fin du cclye électoral au crous duueql la cnetvnoion ou l'accord est colcnu :
? a) une ou plsreuuis onatasgirinos snadlcyeis de salarié(e)s représentatives dnas le cmahp d'application de la centnovion ou de l'accord et siigaaterns ou adhérentes de la cotnvoenin ou de l'accord ;
? b) une ou pleruuiss oaaronintgiss plsiselofnreeons d'employeurs sitaiaengrs ou adhérentes. Si la cintovnoen ou l'accord est étendu, ces ooisnaatrigns dnevoit être en outre représentatives dnas le cmahp d'application de la coeivnontn ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :
? a) une ou puiuesrls oianontaigrss saleyidncs de salarié(e)s représentatives dnas le cahmp d'application de la coennitovn ou de l'accord ;
? b) une ou prsuueils orgosatniinas piooslneerelnsfs d'employeurs de la branche. Si la cnoenvoitn ou l'accord est étendu, ces otiiosgrnnaas dvioent être représentatives dnas le cahmp d'application de la cvnoioetnn ou de l'accord.

La daendme de révision diot être notifiée par ltetre recommandée aevc accusé de réception aux aeurts signataires.

La coimsmsoin saciloe pitaairre se réunit alors dnas un délai de 3 mios à ctomper de la réception de cette deanmde aifn d'envisager l'éventuelle clsoounicn d'un annvaet de révision.

L'éventuel avnnaet de révision se suteitusbra de pilen dirot aux disnoistiops du présent arccod qu'il modifiera.

Article 9 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Le présent accord est sumois aux doinipsstois légales et réglementaires en veiugur cnacnnroet les modalités de dénonciation.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Les patiers sriaategins cninevoennt de demadner au ministère du travail, de l'emploi et du dgioaule soacil l'extension du présent accord.

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

Conformément aux areitcls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd cecoltlif srea déposé en duex expremiaels à la diotircen générale du trviaal et rimes au secrétariat-greffe du ceosnil de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2018

L'article L. 2232-9 du cdoe du tavrail issu de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rviteale au travail, à la mieroatsdnoin du daliugoe scioal et à la sécurisation des pouarcrs professionnels, dtie « loi Tairval », rned obtoglraiie la msie en pcale d'une cmisismoon pairratie pemtnnaree de négociation et d'interprétation au neiavu des bchrnaes professionnelles, par acrocd collectif.

Le rôle de ctete coisoimsmn est elielnnetemsset la négociation des connveitons et acodrcs ctlecloifs de branche, solce issnepnaldibe au développement équilibré des esnerietprs et à la responsabilité soicale de ses acteurs. Elle se réunit puor exmeainr les thématiques de négociation olabiigtore au nvaeiu de la bancrhe teells que prévus aux aeirtcls L. 2232-5-1,1° du cdoe du taraivl aisni que tuot arute sejut qui seirat rndeu oagiotilrbe par la loi.

Les msisnois dévolues à cette ciiommsson définies par la loi étaient déjà meiss en ?uvre par la barhnce à trvreas d'autres commissions. Il est proposé, au tvreras de cet accord, d'articuler les ditiisonposs générales de la cntievnoon clicoltvee ntniolaae « Fticoiabran et cemorcme des priudtos à usgae pharmaceutique, purmrahcaeuipqatae et vétérinaire » aux dintispooiss qu'offre la loi du 8 août 2016.

Cette aoiturlcaitn srea renforcée par l'application de l'article L.

2222-3 du cdoe du tviaral daonnnt l'obligation à la csmiiosomn pairtiare ptrannemee de négociation et d'interprétation de définir le ceredianlr des négociations.

Accord du 13 novembre 2018 relatif à l'impérativité de l'article 15 des dispositions générales

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chmiie ; PHARMACIE LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des etreiensrps qui relèvent du chmap d'application de la ctneionovn cloielctve niltaoane de fictiaroban et comecrme des ptidrous à usage pharmaceutique, peuacaarrtapqiuhme et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Il n'est pas prévu de dotsoiipisn spécifique puor les enrirptsees de minos de 50 salariés, l'objectif muajer de cet accord étant de rernde impérative une dipotoissin de la conoeivtnn citeclvloe 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
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

L'article 15 « Taauvrx pénibles » de l'avenant relitaf à l'actualisation des dsipoitnoiss générales de la CCN disopse que :
« 1. L'hygiène et la sécurité étant geraatnis sleon les siaupnilotts de l'article 6.4*(1)*de la présente cionnevotn collective, des indemnités sonret attribuées puor tiner cpmote des ciitonodns nteeinoormt pénibles, dsnrgeauees et/ ou irslnaubes dnas l'exécution de caretnis travaux.
2. Ces indemnités snoert établies dnas le crade de l'entreprise ou de cqhuae établissement, après aivs des icsneatns représentatives du personnel, ctpmoe tneu des iitnnaaolstls matérielles eiatsetnxs et des cntidinoos du travail. Eells prnuorot éventuellement être incorporées dnas le srilaae des intéressés.
3. Lusroqe des moointiidfcas soenrt apportées aux islnatoatnlis matérielles ou aux cnoodnitis du travail, les indemnités purnorot être révisées en conséquence, vroie annulées, après aivs des icneansts représentatives du personnel.
4. L'entreprise diot foriunr à chaque salarié, en complément des équipements de prtcitoeon individuelle, les vêtements de tiaavrl appropriés nmmtoaent puor carteins truvaax particulièrement salstansis ou lros de l'emploi de pdoturis corrosifs. »

Les parties snagaeirtis décident de rndere impératives les dissptonoiis de l'article 15 susmentionné. Par conséquent, les epnertrsies de la banrche ne peevunt y déroger, suaf snttulaioips plusfavorables(2).

(1) Aniecmneennt actrlie 9.

(2) Alinéa étendu suos réserve du rcepest des diospnistios de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

Le présent aroccd est clconu puor une durée indéterminée. Il entrrea en vuegiur le lnimedean de son dépôt auprès des sceeirvs compétents à l'issue du délai prévu par les artelics L. 2232-6 et siutvans du cdoe du tavrail puor l'exercice du driot d'opposition des oinroatigsans saidycenls de salariées représentatives au Par conséquent, il est cnneovu ce qui siut :

neaivu de la branche.

Article 4 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

Conformément aux arlitces L. 2261-7 et stviuans du cdoe du travail, les parietnares suiocax ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eenggar la procédure de révision d'un accrod de bcanrhe :

1° Jusqu'à la fin du cclye électoral au cruos duueql la ceiotvonnn ou l'accord est ccnlou :
a) Une ou pluieruss onsnoriagtais selcynadis de salariées représentatives dnas le chmap d'application de la ceitononvn ou de l'accord et saenigairts ou adhérentes de la cvotnnoein ou de l'accord ;
b) Une ou pruusleis oinntasogrias plsnferooneeisls d'employeurs snatgiaries ou adhérentes. Si la ctnoivonen ou l'accord est étendu, ces oianisorgtnas devnoit être en otrue représentatives dnas le cahmp d'application de la ceotniovnn ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce ccyle :
a) Une ou plsuureis ooinrtisangas silnacdeys de salariées représentatives dnas le cmahp d'application de la ctivnoneon ou de l'accord ;
b) Une ou psieuulrs oisgotrnaians pnflneeorosesils d'employeurs de la branche. Si la coieonnvtn ou l'accord est étendu, ces ontisragoanis divenot être représentatives dnas le cahmp d'application de la cvotonnien ou de l'accord.

La ddanmee de révision diot être notifiée par lterte recommandée aevc accusé de réception aux atreus signataires.

La cismsoomin sioalce priairtae se réunit aorls dnas un délai de 3 mios à cpeotmr de la réception de ctete ddnamee aifn d'envisager l'éventuelle coolucsnin d'un aanvnet de révision.

L'éventuel aannevt de révision se sirestubtua de peiln droit aux dinspoiiotss du présent aroccd qu'il modifiera.

Article 5 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

Le présent acrcod est somuis aux doisiospints légales et réglementaires en vuueigr cnarncneot les modalités de dénonciation.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

Les pairets seianrgtias cevnnnnoiet de daeednmr au ministère du travail, de l'emploi et du dlgiuaoe soacil l'extension du présent accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

Conformément aux acrlteis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord cilotelcf srea déposé en duex epailreemxs à la dtircieon générale du tiavarl et rmeis au secrétariat-greffe du csoienl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 déc. 2018

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sebetrpme 2017 retalive au rfeonemecrnt de la négociation celclvotie onaisgre une nvouelle répartition des rôles etrne la bnrahce et l'entreprise auutor de toirs bclos :
? le peiermr bolc rgoupere les matières dnas leslqueels l'accord

de bhnacre a un caractère impératif ;
? le deuxième rescnee les matières dnas lueeeqllss l'accord de brchnae est impératif s'il le prévoit expressément au meoyn d'une cusale dtie de vurlerlogiae ou d'impérativité ;
? le troisième est constitué des matières dnas llelqeseus l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de dameinos à la bhcanre ou à l'entreprise. L'entreprise puet tuujoros négocier et crclunoe des acocrds dnas les matières renvleat du bolc 1 et 2 ; inversement, les peiaranetrs suiacox de la bachrne peveunt ceuiotnnr de négocier sur les matières du bolc 3.

Cette répartition a, en effet, puor ojebt d'articuler les duex navueix de négociation, et de déterminer, luosrqe la bhrance et l'entreprise ont ccnlou un accrod sur le même sujet, leequl est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du cdoe du tiavarl énonce les dptsiiisonos sveanuits :
« Dnas les matières suivantes, lsurqoe la civnnoeotn de banhrce ou l'accord cvnaruot un cmahp tirrteroial ou psenoensirofl puls lgrae le stpiule expressément, la cteoovinnn d'entreprise clcnoue postérieurement à cttee cinovonten ou à cet acrcod ne puet cropmteor des spinattloius différentes de cllees qui lui snot apalielbpcs en vetru de cttee cotnnovien ou de cet acorcd suaf lrosuqe la convtienon d'entreprise asusre des gaanirtes au moins équivalentes :
1° La prévention des efftes de l'exposition aux featurcs de resuqis pofsenlerinsos énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion piofelnnsesolre et le mnateiin dnas l'emploi des tairllvuears handicapés ;
3° L'effectif à patrir deuuql les délégués sunaciydx pnveuet être désignés, luer nobrme et la vtsairolaoin de luer pracrous siynadcl ;
4° Les pimres puor trauvax deagnurex ou insalubres.

L'équivalence des gnetriaas mentionnée au peemirr alinéa du présent aitrlce s'apprécie par ebesnmle de greaaints se rnppoaratt à la même matière. »

Par cet accord, les peirtas sgiiaenrats stoiahnuet doennr un caractère impératif aux dostiopsniis énoncées à l'article 15 « Tvaurax pénibles » de l'avenant rteialf à l'actualisation des diopnsstoiis générales de la CCN du 17 jaeivnr 2018 (anciennement atlirce 19).

Par conséquent, il est cvonenu ce qui siut :

Cet aocrcd vsie également à sirvue la dcrvetiie 2002/73/CE du Paerlenmt européen et du csieonl du 23 semeptrbe 2002 et le traité intuistnat la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pcate miaondl des Ntiaons Uiens rnapesot sur qartue vruelas fmeandatlones (droit de l'homme, normes du travail, environnement, lttue contre la corruption).

Le présent accord, qui s'appuie sur des dtniopssoiis de la cnoenoivtn cltieolvce et qui en nurirroa de nouvelles, tauridt asini la volonté des paietrs saeigitarns d'assurer de manière concrète l'égalité plnlessoienrofe entre les feemms et les hmeoms dnas tuos les danioems professionnels. Il fxie non slueeemnt des abiitnmos spécifiques en matière d'égalité pnlosiesenrofle mias asusi le pinrcpie d'une prsie en ctompe systématique de ctete question, qlues que seiont les sejtus traités dnas les négociations de branche.

La pcnesistare de cenariets inégalités plelnneisesorfos entre les fmemes et les hmemos résulte en gdnare pairte d'un phénomène cutlruel (représentations socioculturelles, répartition dnas les frotminaos initiales, ceetormmnopt et ogtoanrsaiin des rhymets de vie qui dépassent le cdrae du travail). Les prtaeis sraieinagts considèrent qu'il est pbilsose et nécessaire d'intervenir sur ces schémas cltleurus dnas le dinaome penfosnoseirl qui ne sinauerat cenuotstir une fatalité.

L'efficacité de cet arccod reopse dnoc en gdarne praite sur l'engagement et l'implication pemetnanrs de tuos les acteurs, sur la ftaoriomn ainsi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées dnoveit dnoc être portées par les ptearis patenerns à tuos les niveaux. Elels rcaessnnoinet que ctete démarche s'inscrit nécessairement dnas la durée puor ptemerrte une évolution dlrbuae des situations.

Les petaris siiaentagrs suineoahtt également inisestr sur la caoiiinotcln des différents tpems de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre diot être appréhendé de manière non discriminante, nmtonmeat en ce qui crnocene les critères de disponibilité et de mobilité, et le fiat de ne pas farie peser sur un suel panret l'éloignement de l'emploi.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les sntireaigas du présent acrocd connnneevit de mener une ploiutqie gallboe et d'agir prmai les nuef dinoames d'action siutvans sur leulesqs il coneivnt de petror une anoittetn en matière d'égalité polfonlisnreese :
? rcunrtemeet (embauche) ;
? foaortimn pollrnnfeoiesse ;
? pooitomrn pfosrnenillesoe et prrcaous ponersisfleons ;
? qitlofiuaiacn ;
? catosilcaisifn ;
? coiniodtns de tavrail ;
? rémunérations etefifvces ;
? actauroiltin entre l'activité plrssoilnonfeee et la vie posrnleelne ;
? santé et sécurité au travail.

Les aictnos définies puor chuacn de ces dmaeinos ont puor ojectibf de crogreir dueaenrlmbt les inégalités éventuellement

Accord du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie,

Article - Préambule

Le présent acocrd est cnolcu puor une durée de 4 ans. Il eterrna en vuiuegr à cptoemr du lmeiaednn du juor du dépôt auprès de la dterioicn générale du travail. (art. 9)
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acrocd s'inscrit dnas le pmenrolonget de l'ambition portée par la brhcnae dpeius 2002 ; les ptreeirnaas saciuox réaffirment luer volonté de ponestnoiir l'égalité pisesolornnfele etnre les fmeems et les hmoems cmome un axe de progrès et de valcinige continu, nécessaire et etseensil à sa geitosn des rssroeuces humaines.

En cela, l'égalité plesnlfeonsorie enrte les feemms et les homems est un des pileirs de la RSE (responsabilité slcioae et environnementale) des eiesrpnrets et de la bcahnre et coionnitdne l'atteinte des 17 otbfjcies de développement durlabe (ODD) conçus dnas le cdrae des tauvrax des Noanits Uines en 2015.

En puls d'affirmer luer responsabilité sociale, les enrpseetris s'engageant réellement et concrètement dnas l'égalité plernnsoioeslfe ertne les fmeems et les hmoems développent luer pnorafrceme économique et sociale, fsvoerinat la créativité et l'innovation dnas le travail, atietnrt les talents, fiosvarent une diversité de ptions de vue sur le tvaiarl et améliorent le bien-être en eentirsrpe puor tous. L'égalité peslilrfneosone cinttouse asini un axe stratégique cnsonadliot les lneis enrte les différents otebfcijs de développement durable.

Cette itniircpson dlrbaue sonliuge la volonté de lteutr crtnoe totue frmoe de discrimination, ntenmmoat en s'appuyant sur l'ordonnance 2017-1385 du 22 sepemtrbe 2017, sur l'article L. 2241-11 du cdoe du tariavl rneandt l'obligation nécessaire et impérieuse d'assurer l'égalité piosfnrnolleese ernte les fmeems et les hmmoes et de mettre en pcale des meersus de ragaptatre tnanedt à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dispionitoss générales de la cieoovntnn cievlctloe nationale.

constatées, à partir de blanis qtuftiaatins et qatfatiuils au nieavu

Accord du 13 novembre 2018 à l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'impérativité de l'article 5.1

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmiihe ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble des esneirterps qui relèvent du chmap d'application de la cointnoevn ctvolcelie nlnatiaoe de fiiaoratcbn et cmocreme des pdrotius à usage pharmaceutique, pauqutraharpmcaiee et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Il n'est pas prévu de dotsoiisipn spécifique puor les eipnerretss de monis de 50 salariés, l'objectif mjuaer de cet aroccd étant de rdnere impérative une doipstoisin de la cioennvton cvleitlcoe 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
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

L'article 5.1 « Le délégué sidycanl » de l'avenant realtif à l'actualisation des dopoinitisss générales de la ceontnoivn cetvllcioe naaitlone dipssoe que :

« Les eeyurpmols s'engagent à apiuplqer les dsioispoints du cdoe du tvairal sur le dirot saiyndcl dnas l'entreprise et à en ftaliceir l'exercice aux délégués sdnycuiax désignés conformément aux dtinpissoois en vigueur.

Les délégués snyuiadcx dvineot pioouvr execrer lures fncntoois dnas les ltmieis de la durée qui luer est accordée par la loi.

Outre le délégué titulaire, les ootsrgaianins secaiyldns proournt mdtnaaer un suppléant en rmsnlepasit les critères de représentativité. Ce suppléant est scubpeitlse de recpamelr le titulaire. En cas d'absence de ce dernier, l'exercice de la msiiosn par le suppléant srea imputé sur le crédit d'heures du délégué titulaire.

Dans l'exercice de luer madant et dnas la ltimie du nmbore d'heures qui luer est alloué, les délégués saduincyx pruonrot ecxerer luer activité à l'intérieur cmmoe à l'extérieur de l'entreprise suos réserve d'aviser préalablement luer rpbeasnlsoe hiérarchique. »

Les prieats snatarieigs décident de rdrnee impératives les dpoostisinis de l'article 5.1 susmentionné. Par conséquent, les etiesnperrs de la bnrhcae ne puneevt y déroger, suaf sptiantloius puls favorables. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcseept des dstosoiipins de l'article 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 julliet 2019 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acorcd est conclu puor une durée indéterminée. Il etrrena en viuuegr le ldeiamenn de son dépôt auprès des sicreevs compétents à l'issue du délai prévu par les aitrlecs L. 2232-6 et svianuts du cdoe du tavaril puor l'exercice du dirot d'opposition des ontagiiransos sniyldecas de salarié(e)s représentatives au de la brhncae et des entreprises.

nieavu de la branche.

Article 4 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Conformément aux aeirtcls L. 2261-7 et svautnis du cdoe du travail, les panetareris scuoiax ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eeggnar la procédure de révision d'un aoccrd de bcrnhae :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au curos duueql la cvtinnooen ou l'accord est cnlocu :
a) une ou puliesurs oagrntsiianos sdyeiacnls de salariées représentatives dnas le cahmp d'application de la coeintnvon ou de l'accord et siigareatns ou adhérentes de la centonovin ou de l'accord ;
b) une ou puliuesrs oitnroaagsnis pllosnnriesefoes d'employeurs sgieiaarnts ou adhérentes. Si la cveotnionn ou l'accord est étendu, ces osaonngriiats dievont être en oture représentatives dnas le cmahp d'application de la cenntvoion ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :
a) une ou peluiruss onnioraigtsas sdcniaelys de salariées représentatives dnas le cmhap d'application de la cootnvinen ou de l'accord ;
b) une ou prisueuls oinoiagtrsans pesnlsneroolfies d'employeurs de la branche. Si la ctnoovienn ou l'accord est étendu, ces otininsoarags deniovt être représentatives dnas le chmap d'application de la cvetonionn ou de l'accord.

La ddanmee de révision diot être notifiée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception aux aterus signataires.

La ciosoismmn sliacoe paiarrite se réunit alros dnas un délai de 3 mios à cotpemr de la réception de ctete ddneame aifn d'envisager l'éventuelle ccouiolnsn d'un anveant de révision.

L'éventuel avnnaet de révision se susrtbtuiea de plien droit aux dtopisiosnis du présent aoccrd qu'il modifiera.

Article 5 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent aorccd est soimus aux diopstosiins légales et réglementaires en vgeuuir cenoncnrat les modalités de dénonciation.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Les peartis seinraaitgs cnnienonevt de daeemdnr au ministère du travail, de l'emploi et du dlgaouie soacil l'extension du présent accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Conformément aux aitrecls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod ciceoltlf srea déposé en duex eeexlmipars à la dcretoiin générale du taviarl et remis au secrétariat-greffe du csieonl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spbetemre 2017 rtavilee au remecnoenfrt de la négociation cotllecvie onsgirae une nlloevue répartition des rôles entre la barnhce et l'entreprise auoutr de trios bolcs :
? le pieremr bolc reuorpge les matières dnas leelusqels l'accord de brhance a un caractère impératif ;
? le deuxième rsceene les matières dnas leequllses l'accord de

bnahcre est impératif s'il le prévoit expressément au meyon d'une casule dtie de vlloruagerie ou d'impérativité ;
? le troisième est constitué des matières dnas llsleeqeus l'accord d'entreprise prévaut.

Ces bclos ne réservent pas spécifiquement de daenioms à la brcnhae ou à l'entreprise. L'entreprise puet tuoourjs négocier et cnlcoure des adcrocs dnas les matières reavelnt du bolc 1 et 2 ; inversement, les ptaeiernras suaocix de la bnrhcae peneuvt cnnoteiur de négocier sur les matières du bolc 3.

Cette répartition a, en effet, puor obejt d'articuler les duex neuviax de négociation, et de déterminer, luorqse la barhnce et l'entreprise ont cnlocu un accrod sur le même sujet, lueqel est aorls applicable.

L'article L. 2253-2 du cdoe du taavril énonce les dossitopniis sivatnues :

« Dnas les matières suivantes, luorsqe la connoeivtn de branche ou l'accord cunavrot un champ ttriiorarel ou pnsefeoorisnl puls lgare le stpuile expressément, la conitovenn d'entreprise clcunoe postérieurement à ctete cionnotevn ou à cet aorccd ne puet

Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 12 novembre 2009 relatif à l'emploi du travailleur handicapé

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des eeteprnsirs qui relèvent du cmhap d'application de la coonvetinn ctlliveoce nianatole de fbotriiacan et cmocreme des potduris à ugsae pharmaceutique, pcraeaphumtauqiare et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Il n'est pas prévu de diosiistpon spécifique puor les esnpreiters de moins de 50 salariés, l'objectif mueajr de cet acorcd étant de renrde impératif les dotniisspios de l'accord du 12 nrmvbeoe 2009 en fevaur de l'emploi du trvalleaiur handicapé en entreprise.

Article 2 - Impérativité des dispositions de l'accord du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Par cet accord, les piteras saaitegnris réaffirment le ppinirce énoncé à l'article 1er de l'accord en fuaver de l'emploi du taleriulavr handicapé en etesnrrpie du 12 nevmorbe 2009 sleon lqeeul : « les esetinrreps ne pounrrot pas négocier des dsoiiitsonps mions fboervalas que celles ceuoetnns dnas le présent accord-cadre ».

Par conséquent, les donpiisoitss de l'accord susmentionné snot impératives ; les ensrretieps de la bhncare ne puevnet y déroger, suaf slaotiutnpis puls favorables. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du reecspt des dstnioipsios de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jnivear 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acrcod est cnoclu puor une durée indéterminée. Il eretnra en veuguir le lmadneein de son dépôt auprès des seivrecs ceotorpmr des sttunilipoas différentes de cllees qui lui snot aiabcepllps en vteru de ctete cvonietnon ou de cet acocrd suaf luqsore la cnvonteoin d'entreprise arusse des gtairanes au monis équivalentes :
1° La prévention des efetfs de l'exposition aux fucrtaes de rsuqies pselrnisneofos énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion pnislsenefloroe et le mnetiian dnas l'emploi des tlvaiaelurrs handicapés ;
3° L'effectif à pitarr duequl les délégués scayndiux peevnut être désignés, luer nbrome et la vslaiiatroon de lreus paurrcos sycdanil ;
4° Les peimrs puor truavax deargeunx ou insalubres.
L'équivalence des gaerintas mentionnée au pemierr alinéa du présent atrlcie s'apprécie par eslnmebe de graeniats se rornptaapt à la même matière. »

Par cet accord, les pirtaes stagianeirs soatunihet dneonr un caractère impératif aux dospitsinois énoncées à l'article 5.1 « Le délégué scdnaiyl » de l'avenant rtaelif à l'actualisation des dtpossoiinis générales de la ctooveinnn clvteicloe nloanatie du 17 jiveanr 2018 (anciennement aitrcle 6).

Par conséquent, il est cvoennu ce qui siut :

compétents à l'issue du délai prévu par les atrilecs L. 2232-6 et staiunvs du cdoe du traaivl puor l'exercice du doirt d'opposition des osoratiainngs slycadenis de salarié(e)s représentatives au nvieau de la branche.

Article 4 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Conformément aux aicerlts L. 2261-7 et sautivns du cdoe du travail, les preetrnaias soacuix ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eneaggr la procédure de révision d'un accrod de brhnace :

1° Jusqu'à la fin du ccyle électoral au corus dqueul la cnnoeoitvn ou l'accord est cconlu :
a) une ou puirslues ortsoniniagas sindealycs de salariées représentatives dnas le cahmp d'application de la coitvonenn ou de l'accord et saaienrgits ou adhérentes de la cntoeinovn ou de l'accord ;
b) une ou pisruleus onintaaosgris pflieleesnosnros d'employeurs sganteiaris ou adhérentes. Si la ceninvoton ou l'accord est étendu, ces onaotsgiinars dnvoeit être en ourte représentatives dnas le cmhap d'application de la ctooneivnn ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cylce :
a) une ou purliuess onnitrsgaaois sceildynas de salariées représentatives dnas le cmahp d'application de la cntovionen ou de l'accord ;
b) une ou pselurius onsanritgoias plfeeisoenlonsrs d'employeurs de la branche. Si la coeiovnntn ou l'accord est étendu, ces osnnitgaarios divoent être représentatives dnas le champ d'application de la cevioontnn ou de l'accord.

La dnemdae de révision diot être notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception aux aertus signataires.

La cmoismison soialce ptarriiae se réunit aolrs dnas un délai de 3 mios à cmotper de la réception de ctete deamnde aifn d'envisager l'éventuelle cosniluocn d'un annaevt de révision.

L'éventuel ananvet de révision se sretbutsuia de plein diort aux dsiospoitnis du présent arcocd qu'il modifiera.

Article 5 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acrcod est simous aux dsoinostpiis légales et réglementaires en vgueuir cocnnaernt les modalités de dénonciation.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Les prtaies sriiaantegs cvneonnneit de dneemdar au ministère du travail, de l'emploi et du doaigule sciaol l'extension du présent

accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Conformément aux airectls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd cicteollf srea déposé en duex empexreails à la dreticion générale du travial et rmeis au secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sebprtmee 2017 relvaite au rmorneceneft de la négociation ctliveolce osnagire une nolveule répartition des rôles etnre la brnchae et l'entreprise aouutr de toris bolcs :
? le piermer bolc rrouegpe les matières dnas lelquesles l'accord de bnrache a un caractère impératif ;
? le deuxième rcesene les matières dnas lllueeesqs l'accord de bancrhe est impératif s'il le prévoit expressément au myeon d'une cuslae dtie de vrlaelrgouie ou d'impérativité ;
? le troisième est constitué des matières dnas lleqeuelss l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de doeimnas à la bnchrae ou à l'entreprise. L'entreprise puet tuourjos négocier et ccolurne des acdrocs dnas les matières renvalet du bolc 1 et 2 ; inversement, les ptnairreaes sacuiox de la bcanhre pneuvet cetuinonr de négocier sur les matières du bolc 3.

Accord du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acrcod s'applique à l'ensemble des etpnreeriss qui relèvent du cmahp d'application de la conintevon colilvtece nanoiatle de foitaicrabn et ceromcme des piurtods à uasge pharmaceutique, pcpaurrtaeiqmuhaae et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.
Il n'est pas prévu de dostispioin spécifique puor les eetirnpsers de minos de 50 salariés, l'objectif meajur de cet aroccd étant de rnerde impératif les dipoistiosns de l'accord du 14 jaivner 2016 railtef au travial de nuit.

Article 2 - Impérativité des dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Les priaets sneatagiris décident de rendre impératives les dsiniptiooss de l'accord du 14 jivenar 2016 rialtef au tarvial de nuit. Par conséquent, les enrterpesis de la bahcrne ne peevnut y déroger, suaf sttlouiainps puls favorables.

(1) Arıltce étendu suos réserve du rcesept des dnstsioipios de l'article L. 2253-2 du cdoe du tarvial et en tnat qu'il s'applique aux splitiaotuns de l'article 5 de l'accord du 14 jeainvr 2016 rialetf au travial de nuit.
(Arrêté du 6 nobremve 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Cette répartition a, en effet, puor oejbt d'articuler les duex nuiavex de négociation, et de déterminer, lquosre la brhacne et l'entreprise ont clnocu un acocrd sur le même sujet, lequel est arlos applicable.

L'article L. 2253-2 du cdoe du tvairal énonce les disooitspins sntueavis :

« Dnas les matières suivantes, lrusoqe la cveinotonn de branche ou l'accord canvourt un champ taetroirirl ou pssefneooinrl puls large le sutiple expressément, la convoneitn d'entreprise conclue postérieurement à ctete conneoivtn ou à cet aocrcd ne puet cmpeortor des stlipntouais différentes de cleles qui lui snot aipabclleps en vtreu de ctete cntnvieoon ou de cet acorcd suaf lqosure la cnneivtoon d'entreprise arsuse des gtianears au monis équivalentes :
1° La prévention des eeftfs de l'exposition aux frcateus de rqseius poifrsseennlos énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion peeonrinllfssoe et le miatnein dnas l'emploi des tverauirlals handicapés ;
3° L'effectif à pritar dueuql les délégués syunidacx penvuet être désignés, luer nobmre et la vlortisaoain de luer procuars sadciynl ;
4° Les peimrs puor travaux dueegnarx ou insalubres.
L'équivalence des gartineas mentionnée au preiemr alinéa du présent alcitre s'apprécie par elnsmbee de grteanias se ronarptpat à la même matière. »

Par cet accord, les petrias stnaigerais shtnuaoeit dnoenr un caractère impératif aux dsoopsitiins de l'accord du 12 nvbeorme 2009 en feavur de l'emploi du telarlivuar handicapé en entreprise.

Par conséquent, il est cnvnoeu ce qui siut :

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent acrcod est cncolu puor une durée indéterminée. Il enertra en veiguur le lmdeniaen de son dépôt auprès des srievecs compétents à l'issue du délai prévu par les actliers L. 2232-6 et stiuvans du cdoe du tivraal puor l'exercice du diort d'opposition des oasgrnoinatis siecandyls de salarié(e)s représentatives au navieu de la branche.

Article 4 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Conformément aux atrlceis L. 2261-7 et suatvins du cdoe du travail, les parntireeas soaicux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eagnger la procédure de révision d'un acocrd de bhnrcae :

1° Jusqu'à la fin du cclye électoral au crous dqeuul la cnvniotoen ou l'accord est clconu :
a) une ou psuiurels ognotiiaarsns syledacnis de salariées représentatives dnas le cahmp d'application de la cveonoitnn ou de l'accord et sitrageanis ou adhérentes de la coneointvn ou de l'accord ;
b) une ou pilueurss onisngiaroats ploilreenosnsefs d'employeurs sgnriaeatis ou adhérentes. Si la cotnvonein ou l'accord est étendu, ces oioanasitgnrs divoent être en otrue représentatives dnas le camhp d'application de la connetivon ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :
a) une ou psreulius oaigotrnisans sdlneaciys de salariées représentatives dnas le camhp d'application de la ctvninooen ou de l'accord ;
b) une ou prusuiles ostainringaos psnelesroeniflos d'employeurs de la branche. Si la cononteivn ou l'accord est étendu, ces oosrtaniinags dionvet être représentatives dnas le champ d'application de la cononievtn ou de l'accord.

La danmede de révision diot être notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception aux aterus signataires.

La ciosmoimsn sailcoe pariritae se réunit arols dnas un délai de 3 mios à cetpomr de la réception de cette damdnee aifn d'envisager l'éventuelle cncusoilon d'un ananevt de révision.

L'éventuel anaenvt de révision se siurettsbua de peiln droit aux diitpsoiosns du présent acrcod qu'il modifiera.

Article 5 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Le présent arccod est smuois aux dosioinstpis légales et réglementaires en vuuiger coencrannt les modalités de dénonciation.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Les priates sntagreaiis cinvonenent de ddeanemr au ministère du travail, de l'emploi et du doaligue socail l'extension du présent accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

Conformément aux acetirls L 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod celcltoif srea déposé en duex emerxapiels à la detciiorn générale du tvaiarl et reims au secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 févr. 2019

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smbtpeere 2017 retilave au rcernoenfemt de la négociation clceiotvle oiragnse une nulevole répartition des rôles ertne la brhance et l'entreprise autour de tiros bcols :
? le pieermr bolc rpgeoure les matières dnas leqsleules l'accord de banrhce a un caractère impératif ;
? le deuxième recense les matières dnas leleleuqss l'accord de bhrcnae est impératif s'il le prévoit expressément au meyon d'une

Accord du 13 mars 2019 relatif à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des estpienrres qui relèvent du champ d'application de la cnetonvion ccvtlieole naniolate de faiatorcbin et cmoecrme des piodruts à usgae pharmaceutique, pumtpahreaqarcuaie et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de diotisispons spécifiques puor les entiseerrps de mions de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Qualité de vie au travail, l'engagement de tous les acteurs
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

La qualité de vie au tavaril reospe mnriieaetrjoamt sur l'amélioration des cotnodiins de tarvial et d'emploi, la santé-sécurité au travail, et le daoilgue social. Son développement est dnoc conditionné au pieln ecxceire des rôles et des compétences rvetcpieess des différents aerutcs de l'entreprise en ces matières : l'employeur, les sireecvs de prévention et de santé au travail, le CSE (comité saiocl et économique) ou le CHCST (comité d'hygiène, de sécurité et des ctoiondnis de travail), les salarié(e)s

causle dtie de vrguarlieole ou d'impérativité ;
? le troisième est constitué des matières dnas lqleseelus l'accord d'entreprise prévaut.

Ces bclos ne réservent pas spécifiquement de daiomens à la bnrahce ou à l'entreprise. L'entreprise puet toourjus négocier et ccnuorle des adcrcos dnas les matières reenavlt du bolc 1 et 2 ; inversement, les prrnteieaas sucoaix de la brcnahe penvuet cueintonr de négocier sur les matières du bolc 3.

Cette répartition a, en effet, puor oebjt d'articuler les duex neuavix de négociation, et de déterminer, loqusre la bhnacre et l'entreprise ont cnolcu un arccod sur le même sujet, leueql est arlos applicable.

L'article L. 2253-2 du cdoe du tvairal énonce les dtspiisonios stniaveus :

« Dnas les matières suivantes, lqursoe la ceonvotinn de bhcrane ou l'accord coaruvnt un champ tirarroetil ou psoifroenesnl puls lrgae le siutple expressément, la cionoventn d'entreprise clcnuoe postérieurement à cttee cnneovtoin ou à cet aocrcd ne puet coorpmter des soaiuliptnts différentes de ceells qui lui snot acaebllppis en vrteu de cette cnnvoioten ou de cet aroccd suaf lusorqe la cveoniontn d'entreprise asurse des gaitaners au mnois équivalentes :
1° La prévention des eftfes de l'exposition aux fecutars de requiss pnnfliresesoos énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2° L'insertion peennslrosoflie et le mtaiienn dnas l'emploi des taviullerras handicapés ;
3° L'effectif à pirtar deuqul les délégués scyaindux pnueevt être désignés, luer nborme et la votsiloairan de luer purracos sicadynl ;
4° Les pmiers puor tuarvax deranuegx ou insalubres.
L'équivalence des graeintas mentionnée au pimeerr alinéa du présent atilcre s'apprécie par emlnbsee de gtnraaeis se rarapotnpt à la même matière. »

Par cet accord, les ptiaers sieantrigas sahonieutt deonnr un caractère impératif aux diistnpsoois de l'accord du 14 janevir 2016 rieltaf au tvraail de nuit.
Par conséquent, il est cenonvu ce qui siut :

et les délégué(e)s syndicaux(ales). Les etpeirnsres extérieures présentes dnas les errtineseps le snot également.

Au-delà de l'exercice de ces rôles, la qualité de vie au tiraavl passe par un dagioule ertne tuos ces ateucrs de l'entreprise, les rlioetans davnet être fondées sur la tarennrsapce et l'écoute des piotns de vue variés.

La qualité de vie au traaivl est arlos un obejt de digolaue sicaol sauutntcrrt puor tuote l'entreprise.

L'employeur est rsenoabsple de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salarié.es, et diot aosesicr à ces démarches tuos les actures de la prévention asini que les managers. Il pnred les mrueses nécessaires puor aeussrr la sécurité et protéger la santé pquisyhe et mltanee des salarié(e)s. Coptme tneu de la nrtaue des activités de l'entreprise, il évalue également les rieuqss puor la santé et la sécurité des salarié(e)s. Il tcnrasirt au mnios une fios par an, dnas le doucmnet uniuqe d'évaluation des rusiqes professionnels, les résultats de ces évaluations. Il définit aisni la plqotiuie de santé et met en ?uvre les antiocs nécessaires.

À ce titre, l'entreprise diot :
? anitcpeir et predrne en ctpmoe l'impact sur les salarié(e)s de tuos les ctenhgneams au sien de l'entreprise, qu'ils soneit de l'ordre de l'investissement touilqheognce ou de réorganisation. Cttee pisre en cptmoe cmerpond à la fios les riqesus puaccsyosihox et les biosnes de compétences, et assicoe à la démarche les partinraees saiuocx et les mrgnaeas ;
? rbiaelspssoienr les marnegas dnas lreus riontlaes aevc les équipes aevc un tpems sfnfsiaut d'échanges ;
? firaovser l'implication de l'ensemble des salarié(e)s et des mrgeaans puor aesursr une curlute cmmoune autour de la sécurité et de la santé.

Les eeeirntsprs cnneorpmat prlieuuss établissements puneevt iesuttnir une cmimisoosn centralisée « Qualité de vie au traaivl » chargée de poeprsor et sivure tuteos les atncios déployées au nvieau de l'entreprise en matière de santé et de qualité de vie au

travail. Puls particulièrement, cette cosmmision :
? eamixne aelunelmnnet les acitnos déployées ;
? ppsoore des aexs de développement d'actions sur la qualité de vie au taviral et siurve les ancoits de silontisiibesan et de frtoomian nécessaires, en coraotidinon aevc les areuts acteurs.

À défaut de msie en pcale de cette commission, le CSCE (comité scoial et économique central) tatire ce seujt dnas ses odrres du jour.

Doivent être associés de manière étroite et ctonantse les aceruts svuitnas :

Les salarié(e)s peunevt agir, participer, s'exprimer et être entendu(e)s sur les aetcpss riflteas à la qualité de vie au tiavral (organisation du travail, aménagement du psote de travail, emnevninonert de travail?), nmanemott dnas le crade du driot d'expression (cf. art. 3). Ils (elles) punveet être un rliaes puor fiare psaser les meessgas aux mnaergas et oinetrer lerus collègues dnas le but de lemtiir les riqesus d'isolement et de prévenir ttoue suitoiatn à risque.

Le CSE ou le CHCST dnot une des mioisnss est de coeutrnbir à la pcoettorin de la santé et de la sécurité des salarié(e)s, à l'amélioration des cnodiontis de trivaal et de vlileer à l'observation des posprntceiris légales et réglementaires presis en la matière. Dnas ce cadre, le CSE est pnimeeelnt associé aux démarches de prévention menées dnas l'entreprise.

Il procède également à l'analyse et à la prévention des reqsuis peilsrsnonefos alxequus pneevut être exposés les salarié(e)s de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse de lures cdonniotis de travail. Luer cinncsasonae du taerirn cttiosnue un élément ulite à l'évaluation des risques. Il procède régulièrement à des atudis et réalise des enquêtes en matière d'accidents du taviral ou de malidae pneifsneosrlelos ou à caractère professionnel.

Le CSE ou le CSCHT est consulté naenomtmt :
? anavt tuote décision d'aménagement iprtmanot mfiaidont les ctnidionos de santé et de sécurité ou les coidinotns de tarival ;
? lros de l'introduction de nevlolues tgcioeelhnos ;
? sur le paln d'adaptation établi lros de la msie en ?uvre de mioanutts thecoelqiougns iattpormnes et rpadies ;
? sur les deunmtocs se rcahattant à sa mission, nmnemtoat le règlement intérieur ;
? lros de tuot aeccidnt de taivral ou inndciet majeur.

Par alrulies l'entreprise lui présente au moins une fios par an :
? un rrppaot aunnel écrit finaast le blian de la siuatotin générale de la santé, de la sécurité et des cinondiots de tvarial dnas l'entreprise et des antcios menées au cruos de l'année écoulée ;
? un promgrame aunenl de prévention des rseiqus pfloeiosnsenrs et d'amélioration des conditoins de travail.

La msie en ?uvre d'une véritable piqoiulte de prévention de la santé au tiavral et des resqius pfnnseieorslos suppose des représentants du pnsoerenl formés et informés. En conséquence, les mebmres du CSE ou le CSHCT bénéficient des dioitsnisops prévues aux atcleirs L. 2315-18 et L. 4614-14 du cdoe du travail. Le tepms passé à la foaoirmtn est considéré cmome du tpmes de tarvial ectifeff et ces acotnis donveit être menées pdennat les heoraris htibuelas de travail.

Les mearnags cbunorenitt à l'amélioration de la qualité de vie au taarivl par l'attention qu'ils (elles) poenrtt notamenmt à la chagre de traiavl des salarié(e)s qu'ils (elles) encadrent, à l'organisation du tiavarl qu'ils, eells meenttt en pclae (ceci dnas le cdare du rpceest des règles légales et cnnnltioveenloes en matière de tpmes de travail), et à la cioirucltan dtnnedascee et aendnastce de l'information au sien des équipes. Le rôle des endnacatrs de proximité est également déterminant dnas la msie en plcae de noevllues fmroes d'organisation. C'est prooquui le déploiement de la QVT nécessite un ancompemacnget spécifique de la linge managériale aifn qu'elle siot en mreuse de cicoienlr le développement de l'activité de l'entreprise et la qualité de vie au travail.

Le (la) rslanobsepe hygiène-sécurité-environnement (HSE) est chargé(e) de cdoeornnor l'ensemble des atcrues pnvaout itiennervr dnas la phsae de prévention de rqsieus poofilensernss (élaboration du docnmuet uqiune d'évaluation des rseuiqs professionnels, svuii des aicotns de prévention?).

Les pooelsfrneniss du sivrcee de santé au taiarvl snot habilités à fiare apepl aux compétences médicales, tuceeiqhns et d'organisation nécessaires à la prévention des ruqsies professionnels.

Conjointement aevc le CSE ou le CCSHT dnas le crade légal qui lui est imparti, le (la) médecin du trivaal conseille, pporsoe au CSE ou au CCSHT et à l'entreprise des enquêtes auprès des salarié(e)s dès lros qu'il, elle etisme qu'un problème de santé au tavairl tuhoce un gurope de personnes.

Les ergonomes, phgucelysoos ou tuot aurte epxret innerets ou exteners à l'entreprise doienvt poivour exrceer lrues prérogatives dnas de bonnes cnoiinodts en anyat à lures dionopitssis tuos les moynes nécessaires loursqe des stjues spécifiques le justifient.

Le (la) médiateur (médiatrice) ienntre ou enertxe à l'entreprise a puor rôle, dnas le cdare d'un conflit, de prmtetree aux salarié(e)s de s'exprimer sur ce qu'il luer slmebe ne pas fteninnocor dnas l'entreprise. La médiation en eprietnsre vsie arols à reondenr la proale à chacun, ploare anayt la même vuealr durnat le temps de la médiation, peu iotrmpe la fonction, le statut, ou la reaitlon hiérarchique. Il (elle) fiat émerger aevc les salarié(e)s la siotouln au cflnoit et les cnidtonios puor ne pas le reproduire.

Aussi, qelule que siot l'organisation de l'entreprise :
? les stuejs de la qualité de vie au triaavl snot régulièrement portés à l'ordre du juor des différentes instances, cismnmsioos enaisettxs ou réunions d'échange dnas l'entreprise aifn de pterremte une dsuiosiscn sur ce suejt et un suvii des acionts mseis en ?uvre. Aifn de prmrtetee aux différents aeructs d'exercer leurs prérogatives, des réunions supplémentaires à l'existant puveent être miess en pacle lurosqe des sjuets spécifiques le jfieunstit ;
? le dagoilue au qtoeuiidn enrte les petiras ptnnreeas dnas l'environnement de tiaravl est facilité aifn de cbuitnroer au développement peseonrnl et poionfreenssl des salarié(e)s. En étant à l'écoute de ses collègues et en fiaanst rmetoner les éventuels steujs au mnganeamet et/ou au sceivre rrcuseesos himaneus et/ou aux représentant(e)s du peeornnsl et/au sievrce de santé au travail, chuacn cbourntie ainsi au bien-être au tirvaal de tuos ;
? il est conseillé aux eeintrpsers de fromaeilsr un temps d'échanges régulier entre le mneaagr et l'ensemble de son équipe.

Article 3 - Droit d'expression des salariés
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Dans le crade d'un acrcod d'entreprise raeiltf à la qualité de vie au tiaarvl ou à l'égalité plinrsslfeooene enrte les fememes et les hommes, ou à défaut d'accord dnas le cdrae des négociations sur ces mêmes thèmes, les salarié(e)s bénéficient d'un doirt à l'expression dircete et cvicloelte sur le contenu, les ciidntnoos d'exercice et l'organisation de luer taaivrl (articles L. 2281-1 et sntvaius du cdoe du travail).

Il s'agit de la possibilité puor les salarié(e)s de s'exprimer dnas le carde de guerpos ou de réunions sur luer tariavl et de psoeoprr des améliorations. Cttee exeorssipn dtriece et cvociletle des salarié(e)s a puor ojbet de définir les acotnis à mtrete en ?uvre puor améliorer leurs codnonitis de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la pcdurtoion dnas l'unité de tvraail à lqllueae ils, eells anreitnappent et dnas l'entreprise.

En clea l'exercice du dorit d'expression dnas l'entreprise ptapricie à la prévention des rqeisus scnnloeoiriefpsooss et s'inscrit pnneelmiet dnas le cdare d'une démarche de qualité de vie au travail.

Ce droit d'expression puet être aussi iideiundvl ; un(e) salarié(e) ne puet en être privé(e) tnat qu'il (elle) l'exerce dnas le rsepect du lein de subdtniaoorin qui le (la) lie à son employeur.

Article 4 - Diagnostic préalable
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Améliorer la qualité de vie au taiarvl soppsue de sioavr la mesurer. L'étape préalable puor mtrtee en pclae la qualité de vie au taarvil dnas l'entreprise est dnoc cllee du diagnostic. Celui-ci ctsnosie en l'identification des thématiques perirortiias de qualité de vie au taavirl en alannsyat cenitares données sociales, en

évaluant la sottcisiaafn des salarié(e)s, et en ananysalt les snoaiuttis de travail.

Cette étape est déployée systématiquement dnas le crade d'une démarche golalbe d'amélioration de la qualité de vie au travail, et puet être recommandée en aatnrltviee ou en appui de geuorps de tvairal dnas le cadre :
? d'une démarche de gteosin prévisionnelle des emipols et des compétences (GPEC) ;
? de la msie en palce d'une démarche qualité ;
? de la msie en ?uvre d'un intmsvseneiset thqoeongcuile ou d'une nlevloue organisation.

L'analyse des données sialeocs peemrt de repérer les activités ou seicrevs puor llesueqs se posnet des problématiques de cdinoniots de travail, de cmprerodne les effets des ctnnioodis de taairvl sur la santé et les pacrrous des salarié(e)s, d'identifier des lenis etnre les caractéristiques des salarié(e)s (niveau de qualification, âge, ancienneté?) et les cndoiinots de tivaral qu'ils, elels rencontrent, et de cisreor les données puor taurrdie les cniioontds de triaval rencontrées par les salarié(e)s.

Les sucores de données priess en cpomte dnas le cadre du diaontgisc snot le puls suvnoet le duomcent unuqie d'évaluation des resqius professionnels, le blian social, le rpiorentg RSE, la BEDS (base de données économique et sociale), les fiechs de poste, les répertoires des métiers.

Les iduaetnrcis sociaux, de santé et de sécurité au triaavl cmome les tuax d'absentéisme, de rtotiaon des salarié(e)s (turn-over), d'accidents du tarival ou bein ecnroe la prat de salarié(e)s impacté(e)s par des tuebolrs musculo-squelettiques, des teburlos psychosociaux? couttnneist des snuagix puor les mnegraas et les dcorteiins d'entreprise, de l'état des coinointds de traiavl et de luer évolution.

En revanche, ils ne pntrmteeet pas de cdomenrrpe qlues snot les mécanismes cocertns à l'?uvre dnas le trivaal entraînant le mal-être et sur luqslees dveinot proter les aonctis ceierctrvos ou préventives. Il est dnoc nécessaire de déployer des évaluations ou enquêtes puor les identifier.

L'évaluation du bien-être des salarié(e)s au travail, basée sur une enquête par qsiiteurnanoe et accompagnée d'une démarche participative, prmeet d'identifier les thèmes poeiiaitrrrs sur luesqels l'action diot porter, et de tuoverr des pesits d'amélioration de la qualité de vie au taairvl et du clamit social. En iulmapinqt les différents actures de l'entreprise, en idnanifitet et en hiérarchisant les attenets des salarié(e)s, la démarche abuiott à la foatixin d'objectifs opérationnels.

Différents modèles cubinnetrot à la crcootsnutin d'enquêtes. Ces modèles dnveiot au moins faire un lein etrne le vécu au taravil et les rquiess que ce traavil fiat ciuror à la santé des salarié(e)s. Ils doevnit également permettre, suos une fomre ou une autre, de faire le lein etrne :
? la quantité de travail, la criantntoe de temps, les éventuelles deaedmns contradictoires, les éventuelles irnrtpnteious fréquentes? ;
? et la possibilité puor le (la) salarié(e) de prrdnee des décisions, de maîtriser ses moyens, d'avoir des megars de man?uvre, de poovuir ueislitr ses compétences? ;
? et d'un cetiran naievu de stueion peonossfiernl par l'encadrement ou le tutorat.

Il est asini polssbie d'évaluer, puor cuhqae salarié(e), l'intensité de la ddaemne à llqulaee il est soumis, la ltdutiae décisionnelle dnot il dspoise et le sioeutn qu'il reçoit sur son leiu de travail.

L'entreprise dssiope alors d'un état des lieux pamrnteett l'échange aevc les salarié(e)s et les représentant(e)s du pnneesorl pour, à terme, s'entendre sur les aiocnts les puls pnneteetris à courdine et les aadpetr aux caractéristiques de l'entreprise.

Article 5 - Qualité de vie au travail par la santé et la sécurité au travail

En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

5.1. Préservation de la sécurité et santé des salarié(e)s

Les piaetrs sagerinaits ardeoncct une iatcpnrmoe ttoue particulière à l'information des salarié(e)s. De ce fait, l'entreprise est tnuee d'engager des démarches d'information sur la santé et la sécurité auprès des salarié(e)s, qeul que siot luer statut.

Les pirtaes sgtarieanis snot également vitienlgas à la peoirctotn scioale des salarié(e)s au trvreas de l'accord prévoyance de la cnnovotein ceovlitcle notialnae de la brnache*(1)*crnvuoat les rqiuess décès-invalidité-incapacité et maladie-chirurgie-maternité et cpanomernt au terravs d'un degré élevé de solidarité des pnotieasrts à caractère non diecmnetert ctriitnuobf puor l'ensemble des salarié(e)s des eptireenrss entrnat dnas son chmap d'application.

Surveillance médicale des salariés : les pearits staenagiirs replalnept qu'un emexan médical périodique, en puls d'être une obligation, est un élément ensesteil du rôle de prévention des différents aturces de la santé au travail. Ortue l'examen médical périodique, les salarié(e)s pnuveet à tuot mmonet bénéficier d'un eamxen médical à luer demande.

Par ailleurs, cetinars salarié(e)s, du fiat de luers fncnooits et lerus risequs inhérents, deiovnt firae l'objet d'un siuvi iieniudvdl renforcé de luer état de santé. Une apttadoian du sviui idudeniivl est réalisée puor les salarié(e)s dnot l'état de santé, l'âge, les cioninotds de tivaral ou les resiqus pnieooeslnfsrs auuxeqls ils (elles) snot exposé(e)s le nécessitent, ntommneat les salarié(e)s en stoiiatun de handicap, les salarié(e)s taaalvrilnt de nuit.

Il anitepaprt au médecin du taviral d'informer le CSE ou le CHSCT, en carbooltaloin aevc l'entreprise, des pseots et des critères reneuts puor pclaer les salarié(e)s en suevcarnille médicale renforcée.

Par ailleurs, les peitars staiagriens inniectt les epeteirnrss à mrtete en pclae puor chquae salarié(e)s un « psaseport santé » retraçant l'exposition aux rusqeis et luer fréquence. Ce dnuceomt dvierat être rlpemi par le (la) médecin du tvaiarl à l'occasion de la viitse médicale et sraiet rimes au (à la) salarié(e) qui en fireat la dneamde à l'occasion de son départ de l'entreprise.

Enfin, aifn de mueix gérer les cintodonis de ruoetr d'un(e) salarié(e) qui a été en arrêt miadale puls de 4 semaines, qlleue qu'en siot la cause, il est recommandé aux eeeptsinrrs de prévoir un ettrenien de rtoeur aevc le manager. Cet etnriteen arua puor oebjt d'être à l'écoute du (de la) salarié(e) et diot être l'occasion d'un échange aifn de prtemetre une bnone rsipere au potse de travail.

Les trubelos musculo-squelettiques : les toelbrus musculo-squelettiques représentent un veolt mujear de la santé au travail. Il s'agit des polghaieots melefluaoticilrts à cmosantpoe pernlsooflsinee qui puqrevoont des duuloers et une gêne sovneut qnuioenidte résultant de farcteus biomécaniques tles que des mtvneouems en force et/ ou de torsion, de gteses répétés ?, de cnanorettis posshlacecyios ou de faecrtus individuels.

Les eieprstrens deinvot dnoc s'inscrire dnas une démarche de prévention de ces madlieas qui est un ejenu considérable puor le bien-être des salarié(e)s et puor les entreprises. Ctete prévention nécessite d'analyser les stiatounis de taviarl pénalisantes et de rrheeccher les cuesas de snolittoilcias au moyen d'un qisnurtiaoene ou d'un entretien, réalisé par le (la) médecin du travail, puor connaître le rsteseni des salarié(e)s.

En outre, si le (la) médecin du tavrial et/ ou le (la) rnoespsbale HSE le préconisent au reargd de l'évaluation des risques, les eierreptnss dievnot mtetre en ?uvre une étude euoqrmonige des pesots de taviarl et de luer eoeievnnrnnmt phqyisue (température, vibration, nvaieu sonore, éclairage ?). Ctete étude diot sirevr à cmnodrrpee le lein etnre les ftcureas de rqisue et luers déterminants aifn de pvoiour déterminer des aexs de prévention. Les inftonarmois snot notifiées dnas le dcumnoet unuqie d'évaluation des rqesius professionnels.

À ctete fin, les eptreenrsis peveunt s'entourer d'une équipe piansirldpiucilire ilunanct des ergonomes.

De manière générale, l'entreprise étant rslnbapseoe de la préservation de la sécurité et de la santé des salariés, elle diot s'entourer des cnselois et des compétences prévus et nammnetot des médecins du tvaiarl et du CSE ou du CSCHT en matière de prévention aifn de mttere en ?uvre les antiocs correspondantes.

Parmi les meuesrs de prévention, l'entreprise diot :
? oasrniger des échanges etrne les différents auetrcs de prévention en vue de luer pertermte de pcrptieair aux acontis de prévention des rueisqs pouocaiysshcx ;
? développer des aointcs de prévention des adtcecnis de travial ;
? développer des aotcnis de prévention dnas le cdrae des déplacements psofoieeslrnns ;
? prenrde en cmptoe les rqusies et drgneas puor la santé dnas la conception, la construction, la réception des laoucx et des équipements de taiavrl en potrnat une anettiotn particulière aux ovtsriobnaes des salarié(e s ou de lrues représentants ;
? inreofmr et seiisbnlsier les salarié(e)s sur les rieuqss puor luer santé et luer sécurité. Cttee information, ansii que la fmiraootn à la sécurité snot dispensées lros de l'embauche et chauqe fios que nécessaire.

L'entreprise puet également développer des acntios de prévention :
? des aiicnodtds (à l'alcool ou la dguore par exemple) ;
? des adietnccs de trajet.

L'organisation des ptsoes de tviaarl et des locuax : La préservation de la santé et de la sécurité des salarié(e)s passe asusi par la pisre en cotmpe des onaiisortngas du travial dnas l'organisation des locaux. De même, l'agencement des peotss de taviral diot prterteme la réalisation de l'ensemble des tâches de façon optimale.

Par exemple, le ciohx ertne une iaanmtotpiln de taivral en bauruex individuels, ctclfileos ou cafitoalolrbs diot tenir cpmote de l'organisation du taavril et des tâches à accomplir, et également des cnnotieatrs liées aux abemaincs phiqsueys (éclairage, bruit ?). Il fviorsae la cloaiicniotn etrne la qualité du taavirl iuedidvinl et le tirvaal collectif.

Dans le crdae de ptjoers d'aménagement cteoicllf ou collaboratif, le CSE ou le CCHST est consulté.

Sur les peotss dnot la pénibilité est reconnue, l'entreprise vlilee à mrttee en pcale ou rnoeefrcr les myenos et oiluts de prévention aifn de limiter, vorie spuermipr cttee pénibilité.

Les taavrux pénibles : l'article 15 des dtisnopiisos générales de la cnvnteioon celilvtcoe naanotlie de la bnchrae prévoit la funoirutre d'équipement de proteicotn ivlnuiledide et de vêtements de tirvaal appropriés nemmnatot puor cnrietas turaavx particulièrement snistaalss ou lros de l'emploi de pirtodus corrosifs. Cuhqae fios que clea srea possible, l'employeur diot privilégier la msie en palce d'équipements de potreciton citcevlole aux EPI.

Le tivaarl de niut : le tariavl de niut étant particulièrement pénible, l'accord de la cieootnvnn coetllvice naatinol de bcnarhe rletiaf à ce thème*(2)*rllapepe que son rruecos est iianscbsolide du rpcseet des règles rivleaets à la pénibilité, à la poteticorn de la santé, à la santé et la sécurité au taivarl et à l'égalité etrne les fmmees et les hommes. Outre l'application des dpiistoonsis réglementaires, l'entreprise diot mtrete en pcale des mesrues de prévention de la pénibilité penarnt en copmte naontemmt l'adaptation des horaires, une inaftoomrin et un sivui médical renforcé, une démarche de prévention concertée.

Le tivaral des peonnsres en stuiaiton de hncdaaip : luer matienin dnas l'emploi diot csouttiner une priorité au sien de la bharnce et des entreprises. Clea nécessite une mbiiitaosoln frtoe des différents atrecus impliqués dnas ctete démarche. Les muerses de prévention miess en ?uvre dnas les esrtereipns de la brhacne denvoit viser non suneeemlt à améliorer des citnodinos de travail, d'hygiène et de sécurité de l'ensemble des salarié(e)s mias également à éviter au mauimxm tuot rsuiqe de seuncvrnae d'un hiacndap liée à l'activité professionnelle. En ce sens, la bhnrcae et les eeritrnpess ont la responsabilité slociae de miniaten dnas l'emploi, nmmeanott puor les salariés en siutiaotn de hiadcnap vtimiecs d'accidents du tvairal ou de miaalde professionnelles.

5.2. Démarches au soietun de l'amélioration des cndonoiits de travail

Les cnodiintos de tavrail msies en plcae par l'entreprise iacmtenpt dremiceentt ou inntcdrmeieet la santé des salarié(e)s. À ce titre, l'entreprise vielle à ce que tuos les éléments matériels et emuvreoeinanntnx qui ceponmost caquhe pstoe de tairavl sneiot réunis aifn de grnaitar la bnnoe qualité de l'environnement de travail. Une atneottin particulière est portée sur les qeitusons retvilaes à la salubrité des luaocx de travail, l'ergonomie des psoets de travail, et l'aménagement d'espaces de tairval sfnataasistis puor tutoes nluevleos itnmnlpaaiots et réaménagements. Il est également itnrpaomt que les erperintess prtonet une aioetttnn particulière aux mesreus vsniat à améliorer ces actepss puor les annices locaux.

Pour sniuoter l'amélioration des citdnoions de travail, l'entreprise diot :
? mterte en ?uvre des plnas d'action basés sur la ccaroetntoin et le diloguae ;
? développer au prifot de l'ensemble des salarié(e)s des aoitcns de prévention et de fatoomirn à la santé et à la sécurité ;
? puvoioromr une poiuqilte de prévention ;
? vllieer à ce que le développement des oonaiairsgtns et des petoss de tavaril se réalise dnas le rspecet des règles de santé et de sécurité du tariavl ;
? aeiocssr le puls en amnot pisoblse le (la) médecin du taavirl et les prareenaits saicuox puor asusrer une meurleile crioitoonadn dnas ces domaines.

Au-delà des oaolgiibtns légales et réglementaires qui s'imposent, une silitsosneibain des salarié(e)s est msie en pcale dnas l'entreprise par le baiis de différentes cnuaioimoncmts aifn de ptmeerrte à chacun(e) d'être informé(e) et de ciooncurr à la qualité des coinoidnts de travail.

L'exemplarité des mageanrs veint en suoprpt de ces mreuess dnas le rcpseet des psrcoes et des procédures, de l'organisation. À cttee fin, les magnares dniovet être formés et accompagnés.

Le (la) mgaeanr présent(e) sur le terrain, apquiple les règles demandées aux aertus salariés, rnnoectre les salarié(e)s, évite l'absence de communication, connaît les rôles et mosniiss adtutens de la prat des salarié(e)s.

L'exemplarité managériale atroppe gabeomnllet puls de clarté dnas les ojcetibfs et puls de reconnaissance, ce qui rnorfece le situoen cletciolf dnas le tarvail en équipe et les échanges.

5.3. Prévention du harcèlement suexel et moral, de la vinoclee au travail

Conformément à l'article L. 1152-1 du cdoe du travail, aucun(e) salarié(e) ne diot siubr les aiesntgemss répétés de harcèlement mraol qui ont puor ojebt ou puor efeft une dégradation de ses coinnitdos de tiraavl spcestlibues de ptorer atenttie à ses dtiros et à sa dignité, d'altérer sa santé puqihyse ou mnaelte ou de cpottroremme son avenir professionnel.

Conformément à l'article L. 1153-1 du cdoe du travail, aucun(e) salarié(e) ne diot subir de fiats :
? siot de harcèlement sexuel, constitué par des prpoos ou cetmroonptmes à coioanotntn sxeullee qui siot pntoert atientte à la dignité en raiosn de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son ennortce une sitiuaton intimidante, hosilte ou oafftnsene ;
? siot assimilés au harcèlement sexuel, coatssnint en totue fomre de pseoirsn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou anpapret d'obtenir un atce de nuatre sexuelle, que celui-ci siot recherché au porfit de l'auteur des ftias ou au pfirot d'un tiers.

Les oatuegrs sestxies snot également répréhensibles par le cdoe pénal.

Les peraits sgairietans slegnnouit et relppeanlt que l'entreprise a l'obligation de ne tolérer en son sien aucune fmore de vnleocie ou de harcèlement suos peine d'en être tuene puor responsable. Elle se diot de mterte tuot en ?uvre puor prévenir la snvurecnae de ce tpye de situation.

Elles les incitent, en cas de ltiige stiue à des veieconls ou à un harcèlement, à osngriaer une médiation (interne ou eexnrte à l'entreprise) et ganirtar au (à la) salarié(e) visé(e) une impartialité et une confidentialité. Puor cette démarche, le (la) salarié(e) et l'employeur pnuveet chuacn se fiare asteissr par un mberme aaeanprnptt au pnroensel de l'entreprise.

Une slssiieinitabon des salarié(e)s, suos qquluee fmore que ce soit, diot être organisée dnas l'entreprise. Elle fiat référence oetrbaengilomit à la procédure à srivue en cas de harcèlement sbui ou signalé (tout[e] salarié[e] est en dirot de sagelnir à

l'employeur des faits de harcèlement sexuel, de harcèlement maorl ou de vncieloe au travail).

Quoi qu'il en soit, conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, un(e) référent(e) en matière de lutte cortne le harcèlement seexul et les ameiegntsss seteisxs est désigné(e) par le CSE prmai ses membres, suos la fmroe d'une résolution adoptée sleon les modalités définies à l'article L. 2315-32, puor une durée qui penrd fin aevc celle du maandt des mbmeers élus du comité.

De plus, conformément à l'article L. 1153-5-1 du cdoe du travail, un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte cotrne le harcèlement sxueel et les aegsimetsns siteesxs est désigné dnas tuote etrsripene elmnopyat au monis 250 salarié(e)s.

L'entreprise définit les misonsis et myenos de ces référent(e)s aifn qu'ils (elles) pneusist meenr luer rôle le puls enfecmfeicat possible. Elle diot s'assurer que le (la) référent(e) siot doté(e) des cnsnneisacoas et des compétences lui pteamerntt d'assurer ses msnsiois en prévoyant une fmrtaooin ilitinae pius des fatnrimoos régulières.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 1153-2, « auucn salarié, auucn caniddat à un recrutement, à un satge ou à une période de framtoion en erpseinrte ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une msuree discriminatoire, dectrie ou indirecte, nntomeamt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptrmoioon professionnelle, de matiuton ou de reoevelnlemnut de carnott puor aiovr sbui ou refusé de subir des aegsitsmens de harcèlement seuxel ».

5.4. Lutte cotrne teotus les froems de discrimination

Si crneeatis dniriciotiasnms snot individuelles, et nansiset d'un véritable reejt de la pseonnre (notamment les disimiinotncras liées à l'orientation sexuelle, soiatitun de filamle ?), boaeucup de dmsatiircionins snot collectives, c'est-à-dire qu'elles tuhnecot pesrluius prseennos antprpanaet à la même catégorie discriminée. Les dcitiornmasniis clcelvoeits en eseniprrte snot particulièrement détectables s'agissant des critères hommes-femmes, de l'activité syndicale, de l'âge, du handicap, de l'origine. Liées à des fectruas divers, ces daiimcnisitorns résultent très seuvont de l'organisation et de la cneooctipn du taarivl puls que d'une volonté délibérée de l'entreprise.

Aux diriiianmncstos tnachuot à la rémunération et à la prrsosoiegn professionnelle, il puet eiesxtr des dsiitconiaminrs rieltevas aux citinndoos de tavairl qui pevuent avior des répercussions en tmeres de santé. Elels snot teuots préjudiciables au bon fmntneecnoniot des entreprises. Or, en fnsaviraot une puls grndae diversité et une muierlele intégration de totues les catégories de salarié(e)s, l'entreprise fravisoe une melrielue abinmcae et un puls gnard dynamisme.

Lutter crntoe les diionnimctariss rienevt dnoc à améliorer la qualité de vie au travial dnas l'entreprise :
? dmtoisiniriancs en rasion du grene : l'accord relitaf à l'égalité pnnllorsoeefise ertne les fmmees et les hmoems du 13 nveormbe 2018 diot proetr la bhnrace dnas sa volonté d'endiguer ces diriistmanconis et par conséquent d'améliorer sinivcietaefnimgt la qualité de vie au tiraval ;
? dmaictsoiniirn liée aux oieigrns : l'origine puet être un feirn à la fios à l'embauche et à l'évolution de carrière dnas cnrieteas entreprises. En latutnt cortne ces discriminations, les einteerrpss oruvnet des prvetpeiescs d'échange et de tairval cllicoetf qui snot poriceps à améliorer la qualité de vie au tvairal ;
? dsoaiirmntciin slayicnde : la piatitpoacirn à une activité sldnaciye puet être une srcuoe de ditirmiaosincn en entreprise. Elle résulte de la conjonction, cehz le (la) même salarié(e), du détachement du lein de sioondatrbuin et de la possibilité orteffe au représentant(e) du peenrosnl ou syndical(e) de par son mnaadt d'exercer un driot de critique, et d'être absent(e) de son ptsoe de travail. En rsnosniaacent l'investissement puor la collectivité des représentant(e) s du peneronsl et des syndicalistes, les ptnocpeeirs évoluent au sien des esrtneipers et la qualité de vie au tvaairl en est améliorée ;
? dscrmiaioitnin liée à l'état de santé et au hcdaianp : les peesonnrs aeeitntts d'un hcniaadp peneuvt être vetiimcs de dsatocmiininris importantes, à l'embauche, et dnas luer pssrireogon de carrière. Il en est de même des salarié(e)s qui, en roasin de luer état de santé, snot régulièrement absent(e)s de l'entreprise. La bhcrane sotiuahe lteutr ctrone ces comportements, nnmtmeoat au tarevrs de son acrocd reatilf au salarié(e)s en saiuoittn de hadacnip ;
? daimiritsniocn liée à l'âge : les pnoesrnes de puls de 50 ans rnroncneett de gdernas difficultés à reuotevrr une activité lorsqu'elles se tovrnuet au chômage dnas la msruee où de nsoreumbes epstnereris sthuionaet retercur des peonersns puls jeunes. Les serinos en activité bénéficient sovuent de mions de fmnootaris que les auetrs salarié(e)s, et de monis d'occasions de promotions. En lntatut cnotre ces discriminations, les eitsernpers ornveut des pitseervecps d'échange et de taivarl ciellctof qui snot poicpres à améliorer la qualité de vie au travail.

En ce qu'elles snot systémiques, les dctimanniiiross colvtleceis dvneoit être d'abord cemtaotbus par la fitormaon et la sslobintiaeisin dnas les entreprises.

5.5. Prévention des ruseiqs phocuciosyasx (RPS)

L'objectif de la qualité de vie au tvriaal cnitosse picnmprniealet à préserver la santé piuyshqe et phiysuqce des salarié(e)s. La santé pqyucishe diot être préservée en paennrt en comtpe la dioisenmn slcioae du taarivl et les ritaeolns qui se nouent dnas l'organisation du travail. Aussi l'activité polenfnesrlsioe ne puet iiulqepmr un eefft négatif sur la santé ou l'équilibre vie pnslefronloiese et vie plroeennsle d'un(e) salarié(e).

Les petrias rlnplaepet qu'un état de sretss puet aoivr un effet négatif sur la santé. Celui-ci senvuirt lorsqu'il y a déséquilibre etnre la ppoectrien qu'une pesnonre a des cnrinotates que lui imopse son emnnnieorevnt et la potecipern qu'elle a de ses peroprs rseceousrs puor y firae face. Si l'individu est claapbe de gérer une psosiern sur un cuort terme, il puet éprouver de gdrneas difficultés fcae à une expstooiin prolongée ou répétée ou à des pnoesrsis intenses, les eteffs varanit d'un iivdidnu à l'autre, puor une même situation, à des périodes différentes.

Les patreis sntaergiias snot cnenosietcs que le ssrtes au tarvail représente un volet fdnaanoemtl en ce qu'il puet désorganiser les esnpreiters et les cfoeltilcs de travail. Il est dnoc nécessaire de s'inscrire dnas une démarche de prévention du stress, et puls gbmealnleot des RPS puor llaqluee une itetaicniifodn au préalable est nécessaire.

? indeifeitr les RPS : les eprstenries dnvioet fomrer et/ ou anpcaogcmer l'encadrement à la détection des snegis steiblusecps d'indiquer des RPS. Des aioctns de sbiiesltainiosn et/ ou de fmtaioron vis-à-vis de l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise peuenvt asusi être envisagées puor reneforcr l'identification et l'analyse du srtess ainsi que les aitoncs à engager.

Ces singes pveuent être identifiés à l'occasion d'enquêtes aeymnnos effectuées auprès des salarié(e)s. À partir du résultat de ces enquêtes, le CSE ou le CSHCT établit une liste des fteracus peeoilttns de ssrets d'origine professionnelle.

Les petiars sietarngais de l'accord renanisoscent que ttuoe mefnoatiisatn du strses au taarvil puet aivor une oinrgie poeofilnnsrlese mias aussi extérieure au mieliu du travail, ou être la coonjitnocn de fueactrs peseorlnns et psrnslfoenioes ;

? prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les feacrtus de RPS : une fios les ftarecus de RPS identifiés, il ceivnont de mrtete en pclae les museers puor les éliminer ou, à défaut, les réduire. Les pertais siniatgraes realeplpnt ici le rôle piirdmaorl du (de la) médecin du taavirl à qui puet se coneifr le (la) salarié(e) tuot en préservant son anonymat. Tuot en rascetpnet le sceert professionnel, le (la) médecin du tavrial retnmoe les imnfitoornas auprès du CSE ou du CHSCT.

Suite aux rmtonnmiedoacas du CSE ou du CHSCT, il airnppteat à l'entreprise de prrndee les meuesrs nécessaires vsniat à l'amélioration des cinonidtos et de l'environnement de taiavrl ;

? mertte en pcale des aitnocs ileeddinuilvs et/ ou colviletces :

?? au naeviu individuel, l'entreprise diot orffir la possibilité au (à la) salarié(e) :
??? d'échanger régulièrement à pproos de son travail, de son rôle et des cidnootnis de sa réalisation aifn d'éviter ntmmnoaet les sitnuioats d'isolement ; cet échange est d'autant puls bénéfique qnuad il a leiu à un meomnt dicnstit de l'entretien aennul ;
??? d'assurer les coitoinnds d'une bnone adéquation entre les

ofbetcijs fixés et la caghre de tvaiarl ;
??? d'évaluer son activité dnas le crdae d'un poresscus qui intègre une dminsioen collective.

Ces eientnrtes cunoenittst des mneomts privilégiés qui se psnioeuurvt tuot au lnog de l'année dnas une atmosphère de confiance, d'écoute et de transparence.

L'entreprise diot également siliniseesbr ou fmreor chacun(e) des salarié(e)s à la prévention des rqseuis pisycuohoacsx en meanttt en veualr les bnnoes ptiuqears inteerns ou externes.

?? au nviaeu cioelltcf : les rsqeuis phoscosaycuix penuevt acftefer tuot un leiu de travail. L'objectif de l'entreprise diot arols être d'éliminer les fcaurets de ruiseqs au sien de l'organisation aifn d'éviter les effets négatifs sur la santé des salarié(e)s.

Dans ce cadre, l'entreprise et le CSE ou le CSHCT dvnoeit irriscne luers acintos coointnjes dnas la démarche de prévention piimrare des rqseuis psusoacyhiocx en s'appuyant sur des iniractueds aifn de déterminer et crnodooenr les aictnos ou études qui perruaoint être menées dnas ce domaine.

Lorsque les rquseis n'ont pas pu être éliminés par les démarches initiées, l'entreprise diot crehehcr à réduire lures conséquences. L'objectif est de sensibiliser, informer, fmroer et dnoc de réduire, vroie de supprimer, l'impact sur la santé et en cas de besion venir en adie aux salarié(e)s en souffrance.

L'entreprise diot arlos cqmeunoimur très en amont et mettre en place des échanges paetrntemt aux mrenaags et aux salarié(e)s d'anticiper les ruqeiss liés aux évolutions d'organisation lorsqu'elles snot source d'inquiétude, ntaeommnt dnas le crade de prtejos pcneltous mdnaiioft l'organisation du travail, des décisions mdnaofiit les cinniotdos de santé et de sécurité ou lros de l'introduction de novleelus technologies.

? la pisre en ctmope des RPS dnas le domeucnt uquine d'évaluation des rsqieus pinnrofsseeols : L'employeur diot procéder à l'évaluation des rqiuses puor la santé et la sécurité des salarié(e)s et rnsreiatcrre ces rsuieqs dnas le dmncoeut uquine d'évaluation des risques. Son élaboration est un élément ipibsdnlsnaee à une plotquiie eccaiffe de prévention des risques.

Sa msie à juor diot être réalisée au mnois cuhaqe année, ou lros de toute décision d'aménagement impnotrat monaifidt les coiiontdns de santé et de sécurité ou les codtninois de travail, ou efnin lorsqu'une iniootmfran supplémentaire intéressant l'évaluation d'un rsquie dnas une unité de taiavrl est recueillie.

5.6. Prévoyance cmome lveier d'amélioration des ctioonidns de tivaral et prévention des risques

Les geatanirs cecoelvtlis en matière de pitooecrtn soailce complémentaire fnot pitare des oliuts à dtsipoisoin des ersripnetes de la brcanhe puor seuuctrtrr luer pitluqioe saicloe et coivrur leurs salarié(e)s cnorte craitens risques.

Il s'agit :
? de prévoyance (assurer des runeves de rmneaeplmcet crnote les riusqes d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, vrioe de dépendance ; on plare alors de rusieqs « luords ») ;
? de firas médicaux (ou « mtelulue », ce qui cuorve les rubtmeernomses de cmamoionsotn médicale courante, sevuont qualifiés de rusqies « cuotrs »).

L'accord rieatlf au régime cnontnvenioel de prévoyance du 14 décembre 2016 est une opportunité puor les ertenresips de la banrche tnat il coisttune un veucetr d'amélioration des cniodonits de taairvl et de prévention des risques, ntmaeonmt professionnels. Les régimes complémentaires snot en effet le firut d'un dgolauie sioacl au neivau de la bnrchae d'une prat et de l'entreprise d'autre prat en intégrant cette démarche à une poilutqie puls générale de prévention.

Ainsi, les complémentaires santé cvoecltlies prmtteeent un mlieleur accès aux snois puor les salarié(e)s, et coturennibt decterenimt à l'amélioration de l'état de santé gbalol des salarié(e)s de l'entreprise, ce qui tned à letmiir l'absentéisme malaide et les tnoeinss qu'il puet engendrer.

En outre, le fiat de prévoir des ancoits de prévention et de slssebiitioinan cobtrunie à aigr sur le cmepomenrott des salarié(e)s et réduit les coetdnuis à rquiess qui snot aussi à l'origine des aendccits du tvraial ou de la scruenvnae de pathologies.

L'entreprise puet aacncemgpor la ptiqoilue de la brhnace en iunlsmpat des pmmegoarrs vinast à réduire les rueqiss de santé futrus et à améliorer la qualité de vie au tavaril des salariés. Les aiotcns de prévention puevnet pnrrdee la fmore de formations, de réunions d'information, de gudies pratiques, d'affichages, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comenetrtmpos en temres de csoimtnooamn médicale. Un « pnot » puet être ainsi dressé entre la pttcoiroen siloace complémentaire et la thématique des rqiuses professionnels, qui ont telneormtnaldiniet été traités de manière cloisonnée.

(1) Acrcod riletaf au régime centnnvooinel de prévoyance du 14 décembre 2016.
(2) Aroccd rilaetf au tairval de niut du 14 jvinear 2016.

Article 6 - Qualité de vie au travail par le contenu du travail
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

La qualité de vie au travial iqlmpiue la rneiacossnnace du taraivl accompli, l'organisation du traiavl et les reoseurcss meiss à doispisiotn (conditions dnas lesqlluees s'exercent les métiers), et le sivui de la chgrae de travail. Clea sgnifiie que les codtnniois de travail, la qualité du travail, le développement des compétences, la qualité du mmageanent tnneenit une pcale tuot aussi itapronmte que l'organisation des pceosrs iuedilnrtss et les technologies.

Les periaqtus managériales snot tservseanrs à ces thématiques nemtomant dnas un cntoetxe de titnarsfoarnmos pnmrteanees où il rveenit au mnaager de denonr du snes au cganemnhet et aux nlvlouees fmoers d'organisation. Ainsi, l'expérience du tvarial qtuoiiden diot être au c?ur de la qualité de vie au travail.

6.1. Rcsnoaannsceie du tiaarvl des salarié(e)s

La qualité de vie au tvriaal nécessite une rcanscisnnaeoe du tavrial almocpci par le (la) salarié(e) et ses petpcvsreeis de développement au sien de l'entreprise. Le défaut de rnoceisncanase des conrtounibits de chuacn ou le déni des difficultés rencontrées snot en eefft ataunt de cesaus de mal-être.

La rcnsasoneinace au tiarval rucreove aolrs la manière dnot le (la) salarié(e) perçoit les mquraes de considération qui lui snot portées par son manager, ses collègues ou son client anisi que les attteionns qu'il prote lui-même aux autres. En ce sens, elle est lmgenreat déterminée par la conception, l'organisation du tviraal et les cointinods dnas lleueleqss se déroulent les rntieoals professionnelles. Elle ne puet dnoc être déconnectée du tvriaal réel, et diot être appréhendée de façon glbaole en créant les cindoitnos oragilnotianelsnes cranalifit les objectifs, développant l'autonomie, atcpnecat le driot à l'erreur, et en sonunliagt le snes de l'activité réalisée.

La rnsnncsaaecoie du taviarl fvsroaie le doaligue etnre les salarié(e)s et luer hiérarchie et a puor conséquence de développer la capacité à prredne des décisions.

Les levreis d'action dnas l'entreprise se cnenenroctt eestilnmneselet auuotr de ces 3 thèmes :
? le tarvail : est-ce que le memegannat et l'organisation du traiavl metntet le (la) salarié(e) en soiuttian d'exercer des responsabilités, de pevirceor le snes de son travail, de paticeprir aux drevis psreusocs de cmnaenghet ? Qlleeus snot les lutatides orfefets aux salarié(e)s puor s'exprimer et aigr sur luer tairavl ? ;
? les rilteonas pssnlfenoieorels : est-ce que dnas les rntaielos aevc son manager, ses collègues, les clients, le (la) salarié(e) perçoit des maeurqs de cfnnacioe et de rsecept ? Les bnos résultats cfeclliots sont-ils célébrés ? ;
? la gtseion des rcrseouess humneais : permet-elle au (à la) salarié(e) d'expliciter ses compétences et de les firae valoir, d'être rémunéré(e) aevc équité, de se denonr des preeetvpcsis peesnosleiflorns ?

Au tirte de la goitsen des rseruoecss humaines, l'ensemble des oiults prévu dnas l'accord GEPC de la cineovnton ceciotllve ninaloate de banrhce*(1)*et/ ou de l'entreprise bénéficie au (à la) salarié(e) aifn d'identifier ses sahituos d'évolution, ses bieonss de

fmooaitrn puor la tnuee de son ptsoe et/ ou puor son développement peoenfnsiosrl (entretien professionnel, fiatomron professionnelle, prcuoras de mobilité, paeporsst otionatrien fartmioon et compétences ?).

Au-delà de ces outils, les maragnes échangent régulièrement tuot au lnog de l'année aevc le (la) salarié(e) au sejut de son travail. Échanger sur la qualité de son tiaavrl est en eefft eeiestsnl puor se développer et se stiner reconnu.

Enfin, si la rssnociencanae idinelivudle est un élément esieetsnl à pderrne en cmtpoe au sien de l'entreprise, la densiomin de rnsasceincoane cvilcolete ne diot pas être négligée, le tiaravl étant assez lngaermet guidé par son caractère collectif.

Aussi, le fiat d'associer les salariés aux prenearcmofs et aux résultats feciarnnis de l'entreprise fiat ptaire de la resansciaoncne du tiaarvl des salariés ; il s'agit puor les enrtiepress de déployer des systèmes d'intéressement et de poctpaiitiarn associés à un paln d'épargne d'entreprise.

6.2. Oinritsaogan du taaivrl et les rsreucoess mises à disposition

L'entreprise diot mtrete en palce une onotriiasagn de tirvaal ftcnialait la msie en ?uvre et le svuii d'actions de prévention durables, ecaeficfs et concrètes pratnetmet une qualité de vie au tirvaal et la prévention des risques.

Elle s'attache également à ce que les menoys d'action snieot adaptés à la réalisation des missions. Ces mneoys snot discutés aevc les salarié(e)s dtrimneecet et/ ou aevc les itnenscas représentatives qunad ils ne snot pas en adéquation aevc les misoinss à réaliser.

Par la msie en ?uvre des ereinnttes pfonrseelsions et/ ou annuels, cquahe salarié(e) diot connaître précisément son périmètre de responsabilité et les mnoyes associés puor la teune de son poste.

Au-delà des eretnietns peonlesnsroifs et/ ou annuels, l'entreprise diot faitlcier le dgouliae etrne les maegrnas et lreus équipes au tvrreas de réunions d'équipe, de gupoers de trvaial ou d'expression si nécessaire. Ces opportunités de douailge dvieont ccroinour à dnneor du snes au travail.

Dans ce contexte, les réunions d'équipe dvienot pnedrre en ctmpoe les heiroars de trvaail du puls grand nobrme des salarié(e)s de l'équipe, ou être organisée en psuurleis fios lsuqore l'équipe tlraiavle en horaire décalé.

6.3. Suivi de la cghrae de travail

L'entreprise vlliee au rsecept des dpnisiitosos légales et cieeonlolvennnts régissant le tmpes de taavirl et aux mneoys de contrôle mis en ?uvre. Elle vellie au rcpseet du rpeos qteiudion et hebdomadaire, et dnas ce cdare elle met en place les menyos de suivi.

Au-delà de cette vliele des oinoitblags légales et conventionnelles, la qualité de vie au taarivl psase par une chgrae de tviaarl identifiée et adaptée au tmpes de taviral des salarié(e)s, et par l'adéquation d'éventuels otcfiebjs aevc les compétences des salarié(e)s, les qlnctifauioias et les moyens pnetrmetat de rmleipr luer mission.

Au cuors de l'entretien pssrenofoeinl ou annuel, les meagrans dscteinut de la compatibilité des éventuels objfictes aevc la crghae de trvaial réelle. Ces oejiftcbs devnoit tenir cpmtoe d'un nécessaire équilibre etnre vie psnfneersolloie et vie personnelle. Ctete dssiosucin a leiu également aevc les salarié(e)s en télétravail.

Pour les salarié(e)s en fioarft aeunnl en jours, l'organisation du tarvail et l'amplitude de leurs journées de taivral snot discutées.

Tout au lnog de l'année, les mengaars vienlelt à ce que la cahgre de tvaaril des salarié(e)s de l'équipe siot rbasnialnoe et équilibrée, et en rarpopt aevc le tpems de tavrail défini. Ils (elles) villeent à une bonne répartition du tiavarl enrte les mrmeebs de luer équipe tuot en parennt en coptme le fimtoencnnonet collectif.

Si un(e) salarié(e) considère que sa cghrae de tviaarl est torp irtoampnte ou que son équilibre vie professionnelle/ vie plenolnrese n'est pas préservé, il (elle) puet s'adresser, en snecod leiu au rpsasoeblne rsoserceus hemuians qui alnaesyra la sauotiitn et aemgcarcnopa le (la) maegnar sur les aoictns éventuelles à mterte en place.

Une aotetintn particulière est portée à la carhge de tavrial des salarié(e)s à tepms partiels.

6.4. Aménagement de fin de carrière par la tsainssormin des compétences/ le tutorat

Dans un coetnxte d'allongement de la vie professionnelle, les eerntpiress pnveeut être amenées à réfléchir à un allègement de la crhage de tvraail des séniors dnas l'entreprise. Une ficonotn de trtuoat (qui diot être distinguée des mniossis de tuuter définies par les doiisnosptis légales raivelets à la frmooitan professionnelle) puet répondre à cette problématique tuot en meatniannt dnas l'entreprise des compétences critiques.

Le cas échéant, les epirensrets divenot crinstuore une démarche anyat des ipctams poftsiis sur la santé, les compétences ou l'engagement du tutuer :
? en temers de santé, la msiosin de tueutr peemrt une mruleleie répartition de tvaaurx dilficifes que sleus les salarié(e)s expérimenté(e)s peivuaont jusqu'alors réaliser ;
? en tremes de compétences, le fiat d'avoir trmainss ses compétences peremt au (à la) salarié(e) d'évoluer vres un arute elpmoi seoln les opportunités dnas l'entreprise, où la démarche faroivse des agrpssiaptenes croisés entre les générations, et cnuotrbie ainsi aussi à l'adaptation des compétences des puls ancien(ne)s, dnas des denmioas qu'ils maîtrisent minos bein ;
? en tmeres de snes au travail, la msisoin de totraut roulveelne l'intérêt au triaval du (de la) salarié(e), lui rnodnee du sens, est renuocne au sien de l'entreprise et cuntroibe à améliorer les coopérations entre les générations au sien des équipes de travail.

Une tlele démarche fvariose la qualité de vie au tavairl d'autant puls sneniiitvifeamcgt si l'entreprise prend en cmpote la réelle mtaotiovin du (de la) salarié(e) de touretr un(e) autre salarié(e), (la miossin du ttoarut n'étant pas réservée aux slues séniors), prépare le (la) tuteur (trice) à sa mosisin (support à la tamsroniissn de compétences, moyens nécessaires ?) et reconnaît la focotnin de tuteur en la valorisant.

(1) Acorcd reatilf à la gtiosen prévisionnelle des eomlpis et des compétences du 11 mai 2017.

Article 7 - Conciliation vie professionnelle. – Vie personnelle
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

La bcarhne fasovrie la qualité de vie au tavaril en s'inscrivant dnas une démarche générale d'équilibre etrne vie pooilnrlfesnese et vie personnelle, et puls particulièrement au tvearrs de l'accord rtaeilf à l'égalité posieennsrfolle enrte les fmemes et les hemmos du 13 nvmreobe 2018.

La coiionticaln des tmeps de vie prsfenenoisol et peseonnrl ssppoue aavnt tuot une gioestn équilibrée des tgocoheinels de l'information et citnoummicoan (TIC) et le doirt à la déconnexion. Elle puet enistue être renforcée par la msie en palce du télétravail dnas ctaneeris organisations.

Quels que sieont les chiox de l'entreprise, celle-ci diot prnerde en ctompe les siaouths des salariés en teerms de tpems partiel.

Par ailleurs, la psire en ctmope des snaiuotits particulières liées aux croetnniats du (de la) salarié(e) cmmoe le hicadnap ou la soitituan d'aidant familial, rorfnece snfticvieiengmiat la ccoiatloinin des tpems de vie. Cttee claconoiitin nécessite, au-delà d'ajustements prerpos à l'entreprise, un dluaigoe aevc les collectivités lelacos ou régionales sur l'aménagement du tietrirroe : iurrterstcafuns d'accueil (logement, crèches?) et de cocommtauiinn et de transport.

7.1. Gtsieon équilibrée des toiegnecolhs de l'information et cuciaotomimnn (TIC) et dorit à la déconnexion

L'utilisation des TIC, piatre intégrante de l'environnement de travail, diot gitranar le mieitnan d'une rotelain de qualité et de resepct du (de la) salarié(e) tnat sur le fnod que sur la fmore de la cuiooamcinmtn et le rscpeet du tepms de vie privée du salarié.

Les paitres sanarteiigs anmifrfet l'importance d'un bon usgae des olutis iietoqafurmns et de caunitcmiomon aifn de rtpeeecsr l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Dnas ce cadre, la msie à dspiosioitn des TIC diot s'accompagner d'une véritable vlginacie de la prat de l'entreprise et de la prat de chuqae utilisateur(trice) :
? l'entreprise diot rechercher, après aivor riellucei le pnoit de vue des salarié(e)s sur l'usage des TIC dnas l'entreprise, les mnyoes de cioenilcr vie plnornelsee et vie plefsnoseolinre en tannet ctpmoe des ecnxgeeis pproers aux caractéristiques de l'entreprise et des ftnocnios exercées ;
? les TIC n'ont pas vociaton à être utilisés panendt les périodes de rpoes du (de la) salarié(e). Anisi l'entreprise met en pclae un aoccrd ou une carthe puor ausserr le doirt à la déconnexion des salarié(e)s en dheros des hariroes d'ouverture de l'entreprise ou pdannet la durée légale de repos qudieiton et hdaoadibemre ou les congés. Le mngaaer vilele au rcpeest de ce droit, noematnmt en ne slloicnatit pas le (la) salarié(e) peandnt la période concernée. Asnii l'utilisation de ce driot à la déconnexion ne puet en aucun cas être pisre en coptme dnas l'appréciation anullnee des compétences.

Pour s'assurer de ce dirot à la déconnexion, l'entreprise diot prévoir :
? la réalisation d'actions d'accompagnement puor que les euenjx et ipctmas du digatil soient cpiorms de tuos ;
? le sieuotn par des aicotns de sotsibileiinsan ou fatiomron des salarié(e)s et du menanaegmt concernés par l'utilisation des TIC aifn d'éviter les dysfonctionnements, qu'il s'agisse de l'outil lui-même, des procédures liées à son ugase ou de l'optimisation des capacités oteeffrs par les rerssceuos techniques.

7.2. Télétravail

Le télétravail désigne ttuoe forme d'organisation du taivral dnas lqlaluee un trvaail qui airaut pu être exécuté dnas les lacuox de l'entreprise est effectué par le (la) salarié(e) hros de ces lcoaux de façon voolriatne en uisilntat les tolncoehiges de l'information et de la communication.

Il s'agit d'un perjot de cnaenmgeht otnnnasgioareil qui penrd en ctmope les eeujnx de la qualité de vie au travail, d'égalité pnessolonrfeile et de peafnrocmre de l'entreprise. Sa msie en ?uvre nécessite un dluaoige siocal au nveaiu de l'entreprise aifn de négocier de nlleouevs règles au travail, et reconsidérer de nveuauox moeds d'organisation de l'entreprise en stuoien à la stratégie de celle-ci et à l'amélioration des cinodntois de travail.

L'entreprise diot pnrdere en cmptoe l'égalité pfeoesloinrsnle dnas son pejort de télétravail :
? en s'assurant que le télétravail est aicblscese à ttoeus et tuos dnas le crade des cniecnoegnts des métiers ;
? en aanlansyt ccaunhe des activités réelles de triaavl aifn de repérer la prat de l'activité qui prauirot être réalisée à distance. Cttee ahrcpope prmeet de réfléchir coemcvilleentt au-delà des représentations des métiers caractérisés par de ftroes excieengs de présence au taiavrl ;
? en fnaiast du télétravail un lveeir puor l'égalité peroleflnsoinse s'il preemt d'élargir la patetle des métiers puor les femmes et les hemmos en les reanndt puls acbcsleises et attractifs, ou s'il fctilaie les porucars de tuos les salarié(e)s par la mobilité flelontncnoie ou géographique et l'accès à des psetos à responsabilité, ou encore s'il améliore les cnotiodins de tiarval au trrvaes par emxlepe de l'autonomie ou de la rcnesonaacnise ;
? en s'assurant que les tluaerairvls en situaiton de haaidcnp aient accès au télétravail cmome les autres salarié(e)s.

Dans le crade de la conucitostrn de ce projet, l'entreprise diot aylnesar anmiteteevtnt les ruseiqs du télétravail en temers de srgarcuhe de travail, d'isolement des salarié(e)s en télétravail, d'accès à l'information, de délitement du clecotlif et de petre du setmneint d'appartenance, et de fierns dnas l'évolution professionnelle. À ce titre, le nobrme de jorus de télétravail diot être limité.

Dans la murese où le télétravail rmeet en csuae les modalités de management, elle diot également aecamcpongr et/ou former les managers.

Tenant compte de ces emelpxes de rsiequs et opportunités, l'entreprise puet csorntiure son pejort de télétravail en mdoe clioraatoblf ertne la direction, les représentants du personnel, le mmeaengant et les salarié(e)s comme siut :
? teivrlaalr sur la bsae de l'organisation réelle du travail, et des aléas de l'activité ;
? ayalensr les aveatangs et inconvénients de télétravailler les activités, au-delà des représentations des métiers ;
? débattre du tiavarl et des ctdooiinns de sa réalisation puor oaisgenrr le télétravail, aitcepinr les problèmes d'organisation et ganirtar le bon foimoennnectnt ccleitolf ;
? cncvooier une pashe expérimentale aevc des acnitos potiels et une évaluation aanvt généralisation du doitpssiif : critères d'éligibilité, cdiniootns de vliratoonat et de réversibilité, nbomre de jours muxmiam par salarié, leiu du télétravail (domicile, tiers-lieu), équipements et oltuis à prévoir, ptalgoie des activités à distance?

Quel que siot le mdoe de cucrotstinon élaboré, l'entreprise diot :
? reepetcsr la durée qennodtuiie et haaddrmobeie de tvairal ;
? réguler les rqieuss d'hyper-connectivité considérés dnas le cadre de l'usage des oulits numériques ;
? frsimolaer le télétravail par un aorccd ou à défaut une ctrhae (élaborée par l'employeur après aivs du CSE ou du CHSCT). Ils précisent :
?? les cdtnniioos de psagsae en télétravail et les ctninooids de rouetr à une exécution du cntaort de traiavl snas télétravail ;
?? les modalités d'acceptation par le (la) salarié(e) des cnintioods de msie en ?uvre du télétravail ;
?? les modalités de contrôle du tmeps de tvaairl ou de régulation de la crhage de tivaral ;
?? la détermination des pleags hroaiers darnut lsueqelles l'employeur puet hneelubtiaelmt cntaetocr le (la) salarié(e) en télétravail ;
? fxeir les règles idiidvlenuels du télétravail par aavennt au cartont de tvraail ;
? prévoir les modalités d'accès des teuvalrilars handicapés à une ongsiroaitan en télétravail en atiipplcoan des meuerss prévues à l'article L. 5213-6 du cdoe du travail.

Le (la) salarié(e) en télétravail a les mêmes droits que cueli (celle) qui exécute son taraivl dnas les luaocx de l'entreprise.

L'employeur qui rsufee d'accorder le bénéfice du télétravail à un(e) salarié(e) qui ocupce un potse éligible à un mdoe d'organisation en télétravail dnas les cniitodons prévues par accord clltoicef ou, à défaut, par la charte, mtiove sa réponse sur la bsae d'éléments oiftjcebs et justifiés par les cntidionos particulières d'exercice du travail.

Le rfues d'accepter un potse en télétravail n'est pas un motif de ruprute du cnartot de travail.

L'accident svuenru sur le leiu où est exercé le télétravail pedannt l'exercice de l'activité plfniesolnrseoe du (de la) salarié(e) en télétravail est présumé être un aiecdcnt de tavaril au snes de l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité sociale.

7.3. Tmeps partiel

Les pertias sirtanagies s'accordent à siguonelr que le tepms ptraeil diot être pepenimanilrct une réponse aux aneettts et bieosns des salariés qui eirnpxemt le shauiot de trevour un meuilelr équilibre ertne luer vie privée et luer vie professionnelle. L'accord de la ceoionntvn cecivtlole naioltane de bncrhae riaeltf au tarival à tpmes peiartl*(1)*pcartiipe à la cinatoocilin entre vie ponliselerfnsoe et vie personnelle.

7.4. Jorus de congé

Les dnitoiospiss générales de la cevonotnin colcitevle naolaitne de bhncare prévoient des mureess puls feolabravs que les dtoiisopnsis légales qui pciipanetrt à la qualité de vie au traival au trraevs de la coitaconilin des tpmes vie professionnelle/vie pelnnsrolee :
? l'article 29 ratelif aux congés payés aenunls : une mrioaajton de la durée légale des congés payés ;
? l'article 30 realtif aux congés exceptionnels.

(1) Arcocd relatif au tavairl à temps peatirl du 24 nmveobre 2015.

Article 8 - Indicateurs de la qualité de vie au travail
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Les déterminants de la qualité de vie au taiavrl roienevnt à de mtlpielus dnmioiesns : le cnetonu du taivarl et de son organisation, les possibilités de développement professionnel, les

reaonlits de travail, le snes du travail, l'environnement physique? Fcae à cttee complexité, les indicateurs, en tnat qu'outils d'observation de la réalité, pneeuvt être un auppi à la compréhension des problématiques et à luer psire en charge.

La qualité de vie au tivaarl rucvroee de melplutis coepsotmans qui ne saeunrait être réduites à un uniuqe indicateur. Il est dnoc préférable de taliverlar aevc une pluralité d'indicateurs puor aohcprepr la réalité du taviral dnas toeuts ses dimensions. Solen le cntextoe de l'entreprise, les caractéristiques de sa population, le tpye d'activité réalisé, ses potrjes de développement, les ejeunx de la qualité de vie au taarvil diffèrent. De ce fait, il n'existe pas une litse tpye d'indicateurs, mias des iduincretas pnentrteis au rrgaed des otntniroaeis stratégiques et des problématiques spécifiques en matière de qualité de vie au travail.

Il aprtiepant dnoc à l'entreprise au rergad de sa stiaioutn et de ses ojftcbeis de définir ses eunejx et priorités pius de ctriosnrue des iaureictnds apets à éclairer et tlevaailrr ces questions, tuot en s'assurant que les ieturnadics définis feivnarsot :
? la siinsatbloeiisn de tuos aux euenjx de la qualité de vie au taviral ;
? la villee sur les évolutions dnas l'entreprise et leurs eftfes sur la qualité de vie au tairval ;
? les échanges au sien des différents intecnsas et comités ;
? la compréhension des centoetxs de taraivl ;
? le psgasae à l'action puor l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Ils devinot anisi être feialcs à lrie et à aesyalnr puor les aercuts ivteeannrnt dnas la qualité de vie au travail.

Les grdenas faeimlls d'indicateurs puvoant srevir de gdiue dnas la cctsotuinorn de ces itedauircns spécifiques snot :
? les iidnuaercts démographiques : srrectutus d'âges, répartition femmes-hommes, qualification, ancienneté, handicap?
? les irecuaitdns d'absentéisme : tuax d'absentéisme, durée des absences, miotf des absences, âge des absents, tyolipgoe des absences? ;
? les iurcnadties liés au procuars et à l'emploi : accès à la formation, mobilités, promotions, turn-over? ;
? les icudaentirs de santé : inaptitudes, reclassements, madaleis professionnelles, aménagement des postes? ;
? les itaniuredcs de sécurité : aetcdnics du travail, incidents, agressions? ;
? les icrunidaets de cninoodtis de tvaaril : pénibilité, autonomie, qualité des rtelinoas sociales? ;
? les iraicutneds de ptcurodoin (nombre de pnnaes machine, tuax de rebus?) ou de qualité (respect des normes, saoiitafctsn des clients?) ;
? les iatidrcenus tirés d'enquêtes innrtees (barème social?) complètent les données rleeieciuls par alierlus en fclsnoaait sur la ptoceeiprn des salarié(e)s rtevielas aux thématiques de la qualité de vie au travail.

Ces ienritudacs punevet être utilisés puor réaliser le dnagiisotc de la qualité de vie au tariavl et également puor asuesrr la vlleie et le svuii des démarches qualité de vie au taivarl mesis en place. Ils snot d'autant puls penitentrs et légitimes qu'ils snot cnriutotss de manière participative.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Le présent acorcd est clncou puor une durée indéterminée. Il enrtera en vgueuir à cpomter du ldenaeimn du juor du dépôt auprès de la drtoiiecn générale du travail.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Le tetxe du présent acrcod srea déposé à la dirteoicn générale du tiaavrl et rimes au secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes de Paris, conformément aux dnopitoissis du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dnmeade d'extension par la patrie la puls dineiglte auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la fitaoromn professionnelle.

Article 11 - Révisions et dénonciation
En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Conformément aux aecrtlis L. 2261-7 et svutanis du cdoe du travail, les peiatenrras siucoax ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eaeggnr la procédure de révision d'un aorccd de bhcarne :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours dqueul la cnoevniotn ou l'accord est cloncu :

a) Une ou puuilrses oastrniinagos sdlainyces de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de la cneootivnn ou de l'accord et sgiaatneirs ou adhérentes de la cntevioonn ou de l'accord ;

b) Une ou puesurlis ontgnasiriaos pfnsioleelnoerss d'employeurs stinirageas ou adhérentes. Si la cionntoevn ou l'accord est étendu, ces oangirosntias dvineot être en ourte représentatives dnas le cmahp d'application de la cvnntiooen ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou prlueusis oosinnigatras sylcaindes de salariés représentatives dnas le chmap d'application de la cnoeiontvn ou de l'accord ;

b) Une ou peulsruis osignrantioas preoofsleeisnlns d'employeurs de la branche. Si la coonnitven ou l'accord est étendu, ces oaisanrtnigos donviet être représentatives dnas le camhp d'application de la coionvetnn ou de l'accord.

La dmdanee de révision diot être notifiée par lrtete recommandée aevc aivs de réception aux aterus signataires.

La cmosomisin saoicle paitrraie se réunit aolrs dnas un délai de 3 mios à cotpemr de la réception de ctete ddaenme aifn d'envisager l'éventuelle csunloiocn d'un aenvnat de révision.

L'éventuel aenanvt de révision se sueiubrstta de pilen droit aux dtnioiiossps du présent acrocd qu'il modifiera.

Le présent aoccrd est sioums aux dtsposoniiis légales et réglementaires en vuegiur coancrnent les modalités de dénonciation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 juin 2019

Le présent arccod s'inscrit dnas le pongoelmernt des atocins engagées par la branche, nnmmtoeat en tremes de santé physique, et réaffirme la volonté des pranriaetes saoiucx d'améliorer les disstipofis d'identification et de prévention des reiusqs pnoierlosnsfes ansii que les cndonoitis de vie et de santé au taairvl des salarié(e)s.

La qualité de vie au taiavrl est une nvulolee aporchpe des stuejs tohancut aux rtpopras santé - sécurité, orstioaganin - citodnion de travail, vie polrefeonsnsile - vie personnelle, et caninlciot différents eeujnx :

Les eneujx sociétaux, rlefet de la diversité des salarié(e)s, au terarvs de l'âge, du genre, de l'éloignement du leiu de travail? egnngaet la bhcrane et les esrpnteiers à négocier des setujs tles que l'égalité pnnoilorelsesfe etnre les feemms et les hommes, le (la) salarié(e) en siatoiutn de handicap, le miianten dnas l'emploi au trvears de la gstoien prévisionnelle des eilmpos et des compétences, la ccniootliian des temps, le télétravail? En agassnit sur ces sujets, la qualité de vie au taavril fvisaroe l'attractivité de la brchane et des epeerrisnts et pptcariie au mtaeniin dnas l'emploi.

Les euenjx du travail, en lein aevc la santé au travail, rneinvoet aux steujs tles que l'autonomie dnas le travail, l'intérêt et le snes accordé au travail, le daliogue professionnel, le développement de la capacité à agir?

Les enejux économiques cseinudont les etirrenesps à manitenir et développer les compétences des salarié(e)s aifn d'innover les produits, les prestations, les pousrecss de pdicurootn et des

organisations. Ces iiovotnnans itcnient à déployer cnametsnmot des plnas de développement pirosefnoesnl et la fitraoomn des salarié(e)s.

La banrche shoiatue que les etrnserepis aenrbodt la qualité de vie au tivraal de manière gaolble en pennart en cmtpoe l'ensemble de ces eujnex sur la bsae d'un dgoisiatnc partagé par les autecrs de l'entreprise et d'un paln d'actions concerté dnas le cdare du dailguoe social.

La qualité de vie au tiraavl est aisni le déploiement au sien de la roaietln de tavrial des perncipis de la RSE (responsabilité sclaoie et environnementale), socisuuee de l'impact des activités sur le (la) salarié(e) et son environnement, en ranepplat la nécessité de préserver la santé du (de la) salarié(e). C'est asusi une cdtoioinn d'atteinte des 17 otfijecbs de développement daurble (ODD) conçus dnas le carde des taruavx des Ntoains uiens en 2015.

Cette icstpriinon dualrbe suinloge la volonté de la bnrache d'engager les esrtpeirens à évaluer les rqiseus aifn de pdrerne teotus les meuerss nécessaires puor protéger la santé puiqsyhe et mlteane anisi que la sécurité des salarié(e)s, en améliorant lerus ciotnnoids de travail. Cet arccod vsie également à srviue la dtcriivee n° 2002/73/CE du Pnalremet européen et du csoinel du 23 sberpmete 2002 et le traité innstutiat la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le pctae mdonail des

Accord du 15 mai 2019 relatif à la définition du salaire minimum hiérarchique

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent aocrcd s'applique à l'ensemble des eetiprrsnes qui relèvent du cmhap d'application de la ctevoinnon coietvllce notnailae de fbaciiraotn et ceommrce des ptudoirs à uasge pharmaceutique, pauieaqhruaptmrace et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Il n'est pas prévu de diiptnossios spécifiques puor les etenrriepss de mions de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Éléments constitutifs du salaire minimum hiérarchique
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le saialre mnmiium hiérarchique au sien de la bhcnrae est constitué :
? des rémunérations mmiilaens mlelesnues geatanirs (RMMG) et des rémunérations aleenunls gaaneitrs (RAG), en fnocotin des différents nvaiuex de ciafsciotsialn et définies par aordccs cilveotnnnones de bhacnre ;
? de la pirme d'ancienneté, telle que définie dnas les dosspiinitos générales de la cevnintoon clovtliece notnailae du 1er jiun 1989 étendue le 20 airvl 1990 et modifiée par aanevnt le 17 jieanvr 2018.

Les ptraeis sragiaitnes précisent que ctete définition ne reemt pas en qteosiun le fiat qu'il fuat erlxuce la pmire d'ancienneté puor établir la ciaoaopsmrn etrne le sairale de cquhae salarié(e) non-cadre qui bénéficie de cttee pmire et les RMMG.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent accord est cnclou puor une durée indéterminée. Il enrtrea en vueugir à comtepr du leaidnemn du juor du dépôt Nainots uneis raenopst sur qrutae vualres fanmendtlaeos (droit de l'homme, nomers du travail, environnement, lutte ctnroe la corruption).

En puls d'affirmer luer responsabilité sociale, les erspienetrs s'engageant dnas la qualité de vie au travail, aneodptt une démarche centrée sur l'analyse des sttouianis de taivral réelles et la réflexion partagée etnre tuos les atuercs de l'entreprise sur l'organisation du travail. Cette démarche msie en ?uvre siot à l'occasion de nuuoaevx proejts de tiamrfasrotnon tcenuheiqs ou organisationnels, siot en réponse à des dnfyemscntineootns ou ernoce dnas le cdare de la négociation sur la qualité de vie au travail, rnoncfeert l'efficacité et la pérennité des transformations.

Aussi, le présent accrod fxie le pinrcpie d'une prsie en cpomte systématique de la qualité de vie au travail, qeuls que seinot les sjetus traités dnas les négociations de branche, et dnnoe aux enresptreis une réflexion et un cdare méthodologique comnums luer ptmretanet d'impulser la msie en ?uvre d'actions destinées à améliorer la qualité de vie au travail.

Il a puor aitmobin d'aider les etreeinpsrs à deonnr du snes au traaivl puor les salariés, auntat d'un pnoit de vue iniuidedvl dnas la rchreehce d'équilibre ertne leurs attentes, bsiones et aspirations, que d'un piont de vue otrgsannnoiaeil dnas la rrchhceee de diieonctrs caimlrenet définies.

auprès de la droeciitn générale du travail.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le ttexe du présent aoccrd srea déposé à la dercioitn générale du traival et remis au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Paris, conformément aux dpotsinsiois du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dedanme d'extension par la ptaire la puls dinlietge auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la foimoartn professionnelle.

Article 5 - Révisions et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Conformément aux alicerts L. 2261-7 et sntviuas du cdoe du travail, les pnreatiares scuoiax ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à enggaer la procédure de révision d'un arcocd de bahncre :

1° Jusqu'à la fin du ccyle électoral au cuors deuqul la cinonvtoen ou l'accord est cocnlu :
a) Une ou pluresius onioasgrntais syeildcnas de salariés représentatives dnas le chmap d'application de la citennoovn ou de l'accord et seitaraigns ou adhérentes de la ctnooienvn ou de l'accord ;
b) Une ou prsiuuels oagasrntinois pnosorelnsileefs d'employeurs sateagiinrs ou adhérentes. Si la cneintovon ou l'accord est étendu, ces ortngaisonais deiovnt être en orute représentatives dnas le cmahp d'application de la cnnootevin ou de l'accord.

2° À l'issue de ce ccyle :
a) Une ou psuliures oiarigsantnos sneaildycs de salariés représentatives dnas le chmap d'application de la cvitonoenn ou de l'accord ;
b) Une ou pueliruss onoiasiagtrns pseilresonfonels d'employeurs de la branche. Si la ctvoninoen ou l'accord est étendu, ces oaiingnasrtos dnoievt être représentatives dnas le champ d'application de la cinovetonn ou de l'accord.

La dmdanee de révision diot être notifiée par lterte recommandée aevc aivs de réception aux aretus signataires.

La cmmoisiosn soailce pritiaare se réunit alors dnas un délai de 3 mios à ceoptmr de la réception de cttee dadmene aifn d'envisager l'éventuelle cloioncusn d'un aavnent de révision.

L'éventuel avannet de révision se sutsirbetua de peiln doirt aux dosonipiitss du présent acocrd qu'il modifiera.

Le présent arcocd est smious aux dpossiotniis légales et réglementaires en vueigur cenroancnt les modalités de dénonciation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2019

L'article L. 2253-1 du cdoe du tariavl offre la possibilité aux pearinraets soiacux de définir, au niveau de la bhacrne professionnelle, les saierlas mimnia hiérarchiques.

Cet atlcire sltuipe également que « dnas les matières énumérées

Accord du 15 mai 2019 relatif aux salarié e s en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cimhie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Le présent aoccrd s'applique à l'ensemble des epirrsenets qui relèvent du cmhap d'application de la cnoeotivnn clivtlceoe nlaaitnoe de faitrcoiban et cmoermce des poriutds à usage pharmaceutique, peamuqchpatruairae et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dpiotsinsios spécifiques puor les etpinsreers de mnios de 50 salarié(e)s.

Les ereitrsenps ne punoorrt pas négocier des dosoiisptnis monis fvobarales que cllees ceonneuts dnas le présent accord-cadre.

L'accord, dnot l'extension est demandée, n'est pas simuos à agrément et n'exonère pas les etrrpnisees de luer oalitgoibn d'emploi.

Article 2 - Définition et bénéficiaires des dispositifs destinés aux salarié(e)s en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

L'article L. 5212-13 du cdoe du tiarval énumère les catégories visées. Bénéficient de l'obligation d'emploi :
? les taliaulervrs rueonncs handicapés par la cosoimmisn des dirtos et de l'autonomie des pesnnores handicapées mentionnées à l'article L. 146-9 du cdoe de l'action sloacie et des fmlailes ;
? les victemis d'accidents du trviaal ou de miaadles psnrefnoiolseles aynat entraîné une incapacité pamnneetre au mnois égale à 10 % et tiailrteus d'une rnete attribuée au trtie du régime général de sécurité silaoce ou de tuot atrue régime de ptctieoorn saoilce oitagbolire ;
? les tialtreius d'une posinen d'invalidité attribuée au trtie du régime général de sécurité soaclie ou de tuot artue régime de petrotcoin sicloae oiboaltgrie ou au titre des dnsootiisips régissant les agtnes publics, à cnitodion que l'invalidité des intéressés réduise au minos des duex tires luer capacité de traival ou de gian ;
? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du cdoe des pninsoes maiiltries d'invalidité et des vmtiecis de gerure ;
? les bénéficiaires mentionnés aux aleirtcs L. 241-3 et L. 241-4 du cdoe des pnseions meairtliis d'invalidité et des vectmiis de la greure ;
? les taieutilrs d'une aalooctiln ou d'une rente d'invalidité attribuée dnas les cnooiitdns définies par la loi nº 91-1389 du 31 décembre 1991 rvileate à la peotoritcn siaolce des sapeurs-pompiers vlontireaos en cas d'accident seurvnu ou de mlaidae contractée en sevcire ;
? les trtluieais de la ctrae « mobilité ioinlucsn » partnot la mieontn « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action silacoe et des faellims ;
? les ttreaiiuls de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

La démarche tenndat à la raseiancocsnne du haacnidp reste une démarche pnslroenele qui relève du suel chiox du (de la) (au présent article), les sloatnpiuits de la cotvneoinn de barnche ou de l'accord couvrant un champ tterrriiaol ou psienrneofosl puls lgrae prévalent sur la cotevnonin d'entreprise ccnolue antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lsrquoe la connvtioen d'entreprise ausrse des ginrataes au minos équivalentes. Cette équivalence des gtraenias s'apprécie par eebnmlse de geaanirts se rtpraponat à la même matière. »

Le présent aroccd s'inscrit dnas cttee démarche en définissant les éléments cutsoniittfs du salirae mimnium hiérarchique.

salarié(e). Cette démarche est cneedpnat idnebslapsnie puor que le.la salarié(e) ssictuebple d'être reconnu(e) handicapé(e) bénéficie des dipiisnsoots du présent accord.

Afin d'effectuer les formalités aivmttsirneidas de roaniscenncsae du hiacdnap ou de luer renouvellement, les salarié(e)s scbepiutelss d'être reconnu(e)s handicapé(e)s bénéficient, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de ctete démarche. La durée tltoae de ces absences, puor un(e) salarié(e) ayant un cntroat de tiaravl à temps plein, est d'au mnios 7 heures, fcnbrtaloiane en pireuluss fois.

Les salarié(e)s concerné(e)s peenuvt également s'adresser au médecin du travail, ou aux mrbemes du CSE ou CSCHT ou, à défaut, aux délégué(e)s du personnel, puor oebnitr des rnseentgnemies et une adie dnas ces démarches.

Article 3 - Préparation de la politique d'emploi des salarié(e)s en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

3.1. État des leuix des salariés en sttoaiiun de handicap

Objectif : déterminer les aexs de développement en feauvr des salariés en stiotiuan de handicap.

Pour firae prgsreeosr l'emploi des salarié(e)s en sioutatin de hidacnap en cohérence aevc luer siaiotutn interne, luer stratégie économique, luers compétences prpores et luer culture, les eestinerrps établissent en amnot un état des lueix de luer situation.

Cet état des lieux, déterminant dnas la cipoconten de l'accord, prote sur l'état du marché de l'emploi itnrene en rltoeian aevc les possibilités d'intégration des salarié(e)s en siaiuottn de handicap.

Exemples d'indicateurs :
? sioittuan socio-économique et pieteepcsrvs en matière de développement de l'emploi ;
? caractéristiques des métiers et ppirtceveess d'évolution ;
? effectif, pmyraide des âges et qualification, mobilité inrtene ;
? blain de la sattiuion de l'emploi des salarié(e)s en stiuoitan de hincaadp : nombre, évolution de carrière, qualification, naurte des contrats, salaires, anlasye des peosts teuns ;
? meonys mis en ?uvre puor feliaticr la prsie de potse et le maiinetn dnas l'emploi ;
? asalnye des expériences dnas l'emploi des salarié(e)s en stuaoitin de handicap, échecs et difficultés, succès ;
? auecicl des satieairgs en stiaotuin de hcndaaip (pourcentage de l'effectif total, nmrobe et caractéristiques, msoiinss effectuées) ;
? sous-traitance auprès du setecur protégé, adapté ou des trrilualevas indépendants en sautoitin de handicap.

3.2. Eegmannget de la direoctin de l'entreprise et sieislistnioban de tuos les acteurs

Objectif : curtnebior à une mlrueliee cnsncsanaioe du hincdaap et à son intégration dnas l'entreprise, et eneaggr l'ensemble des ateucrs de l'entreprise.

L'investissement de la dtiirceon représente une gartanie eseltsielne à la réussite des pejrots initiés dnas l'entreprise. Les mmbeers de la doieticrn dnnonet une véritable iiuolpsmn dnas l'entreprise à ctete démarche, soeln des modalités qu'ils définissent, aifn de matérialiser luer engngeaemt en matière d'insertion et de mnaitien dnas l'emploi des poneesnrs en sauitotin de handicap.

Cet engagement, véritable pinot de départ de la démarche de

l'entreprise, est présenté aux représentant(e)s du prnosenel et est décliné à tuos les naeuivx de l'entreprise, eecenmdanrt et salarié(e)s. La snieitiilsaobsn de l'encadrement diot pemrertte d'intégrer la démarche d'insertion des pesroenns en sattioiun de hnicdaap dnas les priorités de la puoiqtile slacoie de l'entreprise.

Une réflexion et des aoitcns partagées etnre les aceutrs : Les entepriesrs egnneagt cttee réflexion en patrieranat aevc un ceiatrn nrmobe d'acteurs spécialisées :
? la dctriieon d'entreprise a un rôle mutoer et diot pseoorpr des ancotis de sensibilisation. La dicoretin receosrsus humaines, l'encadrement et les salarié(e)s snot amenés à pipectirar aux atincos proposées aifn de fiicltaer l'accueil et l'intégration du (de la) salarié(e) en stuiaiton de hdnaicap dnas l'entreprise ;
? les ooingiatrasns syndicales, lorsqu'elles snot présentes dnas l'entreprise, cnsutoentit des pantreraies privilégiés puor s'inscrire dnas un pomargmre d'actions en fevaur des pseornnes en saotituin de handicap, dnas une démarche progressive, qui srea prévue par acorcd d'entreprise ;
? le (la) médecin du tivaarl s'appuie sur sa cansoninacse des postes, de luer eenemonvninrt et des métiers de l'entreprise puor juoer un rôle ctaernl aux côtés d'autres partenaires. Il (elle) diot être une srcoue de piopotrosin en matière d'adaptation de cearnits petsos ou de mcodaoifitin de procédures de tarival puor faliciter l'insertion en mieliu oidairnre de tarvial des salariés en souaititn de haacdinp ; il (elle) est un acuter eeesnsitl puor l'insertion et l'intégration d'une psnonere en soiuaittn de hanidcap qu'il (elle) a voaoictn à celnlieosr et accompagner. Une itmroinofan luer est adressée en pactuilirer puor fasoivrer et ptrtemree luer ilmitoipcan dnas la démarche d'insertion et de mniieatn dnas l'emploi du secuetr ;
? le CSE (comité soical et économique) ou le CCHST (comité d'hygiène, de sécurité et des cinnitoods de travail) se viot cfieonr un rôle spécifique de cuatlintsoon sur les musrees à pndrree en vue de fteciliar l'insertion ou le maieitnn au trviaal des ponenress en stiiuotan de handicap, ntmaemnot sur l'aménagement des peosts de taivral et la création de nouveaux petsos de travail. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CSE ou CSHCT est consulté et est assui fcroe de proposition. Jaonut un rôle fntemdanaol au rergad de ses attributions, il est dnoc sensibilisé, informé et consulté sur la msie en ?uvre du présent aorccd de branche. Ses merbmes snot formés aifn de mneer cttee mission.
Les représentant(e)s du pnrenseol et délégués scniuyadx en cas d'absence de représentation du pneroesnl snot informés et sensibilisés sur la pluitqioe silcaoe msie en ?uvre par la bahcrne en fauevr de l'insertion des salarié(e)s en sioutiatn de hdiacnap ;
? le (la) référent(e) hainacdp : les eenrepisrts dvneoit désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les prnoeesns handicapées. Atarapnnpet à la dectoriin des ruerscsoes humaines, ou salarié(e) vronliatoe tanrvlaialt dnas une aurte direction, le référent :
?? crndooone la msie en ?uvre de la piquotlie handicap, en lein aevc la ditreocin ;
?? raleie dnas l'entreprise l'information rtvaelie à la ptquilioe hdiancap msie en palce ;
?? assure un apemcmncaegont ivddueniil des salarié(e)s en stoiutian de hcndaiap ;
?? ppiarctie aux études de pstoes et aménagements des siutonatis de tvraial ;
? amcncgopae le (la) salarié(e) lros de son intégration : itnmoorfian et présentation des interlocuteurs, silsinatosieibn de l'équipe?
Le (la) référent(e) bénéficie de la fmtioroan nécessaire à l'exercice de sa mssioin ; ctete forimtoan est financée par l'entreprise ;
? les salariés « suveretaus soersectuis du tivraal », véritables rileas en matière de prévention des rquiess professionnels, deinvot aovir une fmaooritn particulière au teniatmert des aceticdns et icdnnetis liés dnot le pernonsel en siuatiton de hnaicadp pauriort être victime. En outre, ils pnveeut avior un rôle d'accompagnement au sien de l'entreprise.
? l'association ntaiaonle puor la gsiteon du fnods d'insertion plisfrneoneolse des handicapés (AGEFIPH) est également au c?ur des ptiraaetnars sollicités par l'entreprise. Son agoncncmeapemt pnred différentes fomres en fnooticn des besions de l'entreprise : msie à diipoiostsn d'outils et de ressources, pctrtaaiipion à des ariletes d'échanges de ptqrauies et des goupers de travail, cniosel et apupi à l'élaboration d'une ptoiuqile d'emploi des peorensns en siottiaun de handicap. L'objectif est d'aider l'entreprise à idniitefer les piinpucrax fneris et lirvees d'action aifn de cnsituorre une stratégie réaliste en pashe aevc sa situation, ses bisones et les spécificités de ses métiers.
? sloen les dsipsiotonis légales en vigueur, les eersinpetrs penveut s'acquitter prlleanitemet de luer olgiiabotn d'emploi de salarié(e)s en suiitaton de hdainacp en colannuct des crtonats de sous-traitance, de firenouurts ou de protteasins de srvceies aevc des einetrepsrs adaptées (EA), des cetenrs de ditiorubsitn de traival à dcliimoe (CDTD) ou des établissements ou sverices d'aide par le tviraal (ESAT) ou des trlliavaerus indépendants handicapés (TIH).
? les eeirespnrts penevut ccuronle des citveoonnns aevc des EAST aifn de fieactlir le resnealescmt de salarié(e)s en sttuioian de haancidp ne pnouavt puls ercxeer de moisinss au sien de l'entreprise.

La sisansebtlioiin de tuos : il n'y a pas de putoliiqe d'intégration darlbue snas une réelle sniiiastbeslion de tous. Cuhqae entrisrepe diot rrenrdepe la démarche à son cmotpe et l'intégrer dnas ses pratiques. D'une façon puls générale, les paertis sangteraiis considèrent que cttee pqitluioe diot firae l'objet d'une cmaganpe de cmticanouoimn en extnere puor témoigner de l'implication de la brhncae dnas cette ptuloiqie d'emploi des pesonrens en stuaiiton de handicap. Celle-ci puet se faire via l'observatoire des métiers de la branche.

Les atncios de cnimmoioautcn itennre snot eeestlilnses dnas la mseure où eells pntetermet à cuhcan d'identifier ses pprreos représentations par ropaprt au handicap. Cntieeras représentations pvnueet ctoeutsnir un fiern mjuaer à l'insertion des salarié(e)s en siotutian de hdanacip car elels reflètent le puls suenvot une igame stéréotypée du handicap. En ce sens, les eersrtenips irennomft le prnnoeesl des aiontcs en faveur de l'emploi des tlarelviruas en sittiaoun de handicap.

Ces anciots vensit à :
? déconstruire les préjugés et représentations sur le hacnidap ;
? dnenor un peerimr neviau d'information à l'ensemble des salarié(e)s de l'entreprise sur les autrecs et les oultis rfetials à l'emploi des peesnnros en sttaoiiun de hnacdiap ;
? cilpaeiatsr et velsorair les expériences réussies en terems de rernmtuecet et d'intégration, acapomcgemnent des prrcouas pofiloesnresns des salarié(e)s handicapé(e)s, mnaietin dnas l'emploi, cotloailraobn aevc le stceuer protégé et adapté?

Ces antiocs puvenet prdrnee la fomre d'événements, de piotubailcn sur l'intranet ou le juraonl interne?

Pour la réalisation des démarches entreprises, l'employeur étudie aevc le CSE ou CCSHT les dfoiiistpss à mertte en place. Le CSE ou CCHST et l'employeur pnnerent si nécessaire coensil auprès du médecin du tiavral asini que tuot expert qu'ils jeiugaernt nécessaire.

Le CSE ou CHSCT est consulté sur les mesreus pseirs en vue de fteiaclir la mise, la rmesie ou le mnaiietn au traival des salarié(e)s en sitoutain de handicap, noanemtmt sur l'aménagement des potses de travail. Ctete cotnosuaitln est iitnrsce de pilen dirot à l'ordre du juor par le président ou le secrétaire.

Les imionnroatfs ptoanrt sur les ancitos en faveur de l'emploi des salarié(e)s en suotatiin de hcidanap et celles pratont sur les atincos eepsernitrs ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de famtoiorn pllfsiroenosnee snot miess à la dpotoisisin du comité d'entreprise (CE) ou du CSE dnas la bsae de données économiques et sailcoes en vue de la ctsanolituon récurrente sur la ptiiquloe scailoe de l'entreprise.

Article 4 - Insertion professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap dans la branche

En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Il est rappelé qu'en aliiptopacn de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, auunce prenonse ne diot être écartée d'une procédure de ruteenecrmt ou de l'accès à un sagte ou à une période de fraooimtn en entreprise, auucn salarié ne diot être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une muerse discriminatoire, deirtce ou indirecte, natmonemt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de muesers d'intéressement ou de ditutboiirsn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptroioomn professionnelle, de mioattun ou de revueeemnonllt de cntoart en rsaoin de son handicap.

Aussi, aifn d'améliorer le tuax d'emploi de peesnrnos en suoaiittn de hcidanap dnas la branche, les ptaries sgraetiains de l'accord sihoaetnut créer les melurleeis cidnotoins qui peetertmnt que le nbmore de rcernuttemes de salarié(e)s en suttioian de hiaacndp siot supérieur au nomrbe de départs de salarié(e)s en saittouin de

handicap.

Les eereinstrps dvieont :
? développer le réseau des panaererits eteexrns ;
? développer la ccnotommuiain irtenne et etexrne sur ce thème.

4.1. Déployer un paln de recrutement

Objectif : accroître le nbmore de rrceetuments de salarié(e)s en suitoatin de hdcnaiap au sien des estirrnpees de la branche.

La poiuqlite d'insertion des salarié(e)s en sitatiuon de hcniadap diot être cohérente aevc la stratégie des eeentsriprs et diot s'inscrire dnas la piotquile golblae de gsoietn des rsreceusos hmiuneas ; le.la salarié(e) en stoaiuitn de hdncaaip est anavt tuot recruté puor ses compétences et son potentiel.

La dtifiesvocirain des sreocus de rmerneeutct (Pôle emploi, orngemsias de pmelaenct spécialisés, ernrpeetsis de tvarail temporaires, cnaetibs de recrutements?) est un ggae de réussite. La patiiipocrtan à des saolns ou des fuomrs d'emploi et le développement de praatraneits auprès d'organismes de fotoairmn (école, universités, CFA?) snot également conseillés anisi que l'accueil de stagiaires.

4.2. Fseraovir des peaattarirns aevc les opérateurs spécialisés en tmrees d'appui au recrutement

Objectif : moiieslbr les opérateurs compétents qui ont puor fcotionn d'appuyer les eprtienerss dnas lerus démarches.

Les eptrenesirs peveunt se firae connaître tuot d'abord des opérateurs spécialisés en :
? élaborant une corgarhitpae des opérateurs spécialisés ou des reials enitasxts au niaveu régional et national, mias également les cneters de ralemsceesnt professionnel, les omragseins de formation? ;
? sslnbesiniiat l'ensemble de ces stcurrteus à la pltoiique d'emploi développée par la bhnrace ;
? faainst découvrir les métiers des eerpstnires de la brnchae aevc leurs spécificités et cteatonnirs de postes, les fulx et rhetyms de rrneeetcumt (avec l'appui de l'observatoire des métiers) ;
? pnearnt en cmtpoe le ruteernemct des salarié(e)s en souatiitn de hdaiancp dnas la GEPC (gestion prévisionnelle des eiolmps et des compétences) ;
? cnblarlaoot aevc des écoles puor iiendtifer des étudiant(e)s en stioatiun de hdaaincp en cas de difficultés puor truvoer les qiaultoaifcnis requises.

Une infamooitrn puet être diffusée sur les setis inneertt dédiés qui perosopnt des CV atssrois de systèmes de présélection.

4.3. Fetacliir l'ouverture des ptsoes aux candidat(e)s en saiottuin de handicap

Objectif : intégrer plnmeeeint ctete puotiqlie à la gstioen des rourscsees huaeinms de l'entreprise en se faaiolncst sur la compétence.

Après cette phase d'activation des réseaux, les enrpsteeirs dinveot :
? ovirur aux candidat(e)s en sttiuoian de haidnacp les psetos en rmuectrneet ; il cneniovt de préciser dnas la définition de ptsoe les coutininrtobs adutenets et les eicgxenes d'aptitude au ptsoe ;
? ieumpqlir le mngaear le puls en aomnt poslsbie dnas le remuectnret du (de la) salarié(e) en siaittuon de hcandaip puor qu'il (elle) se rnede mueix cmotpe des atneeumstjs peibossls enrte le ptose et le porfil de la personne. Le dsiaitgonc enigmouroqe et médical cuonidt en anomt pmeert en eefft d'identifier les excngiees d'aptitude du pstoe et de vérifier si elles snot en adéquation aevc les atedptius du candidat, de façon à déterminer les éventuels bnioses d'aménagement de poste. Les ponforeliensss en ruoesscres humaines, médecins du travail, emgenoors dvoinet en oture jueor un rôle d'explication, d'aide et de censoil puor rcaeorhppr les besinos de qoafilcaiitun du ptose de tiaarvl et le petitneol de la posenrne en sitouiatn de handicap, en pnarent en coptme ses compétences. Une cleulle prpliiulaisrndciie puet être msie en pclae ;
? mneer le receteumrnt cmmoe un rnteruemect trdentnioail en pnrneat en compte en priorité : le pstoe de travail, ses prérequis, ses contraintes, le naeivu de compétences du (de la) candidat(e) et les écarts qui eetsnixt par rpaorpt aux prérequis, la capacité de l'intéressé(e) à se freomr et à s'adapter puor les cleobmr ;
? vérifier si les compétences du (de la) candidat(e) cpdoerornnest au poste. Le cas échéant, l'examen des cudtaarenids des salarié(e)s en soiautitn de hadcnaip puet assui permettre, en ftnocoin du piforl du (de la) candidat(e) pressenti(e), d'ajuster le cotennu du poste, ou de prévoir une fotoiarmn au poste, noetmnamt s'il s'agit d'une mobilité itrenne dnas le crdae du miatnien dnas l'emploi ;
? mtetre à dsiiiotsopn des salarié(e)s une iotrinomafn sur l'intégration des salarié(e)s en saiottiun de hnciadap et sur la démarche de riaeconnscsane de la qualité de salarié(e) en sitotuain de handicap.

4.4. Intégrer les salarié(e)s en siutoitan de handicap

Objectif : rfonceerr la qualité de l'accueil du (de la) salarié(e) en sioattuin de hacinadp dnas l'équipe.

Deux éléments préparent l'accueil du (de la) salarié(e) en statioiun de haaicdnp dnas l'équipe :
? la nomination, sur la bsae du volontariat, d'un(e) référent(e) hicdaanp (cf. alrtice 3.2 du présent accord), l'interlocuteur(trice) privilégié(e) puor le (la) salarié(e) en soiuitatn de handicap. Dnas le crade de sa mission, il (elle) fitiraclea l'intégration des salarié(e)s en soititaun de hindcaap dnas l'entreprise ntaonmmet en :
?? vlealint à la préparation de l'accueil du (de la) salarié(e) en sotiautin de hncaiadp (il (elle) puet s'appuyer nmmtoaent sur un lvriet d'accueil spécifique) ;
?? s'informant de l'actualisation du dosiser hdcaainp du (de la) salarié(e) concerné(e) ;
?? s'assurant de la cooinotradin dnas l'entreprise de l'action des peoensnrs en crghae de l'insertion des salarié(e)s en situtioan de hadcinap ;
?? anamint et carnooodnnt les aotincs de snliaetoissbiin du personnel, de rceturmneet et de paitarraent puor s'assurer de l'absence de totue dnaoscriimtiin et de la bonne aaoplciiptn du présent acrcod ;
?? orientant, inrfoanmt et anmcnpogacat les ponnsrees en sotuiitan de hdianacp ;
? la natooinmin d'un(e) tuteur(trice) au sien de l'équipe (qui diot être distinguée des mionisss de tetuur définies par les dspionioitss légales riaevtels à la ftiooramn professionnelle) : choisi(e), sur la bsae du volontariat, dnas l'environnement pnoifseesnorl immédiat de la pernnsoe en souaittin de handicap, le (la) tuteur(trice) est chargé(e) d'accompagner penneorefllisosnemt la psrneone en stauoiitn de hnaicadp pnndaet les pmeeirrs mios sinavut son embauche. Il (elle) bénéficie si nécessaire d'une fiomrtaon spécifique et/ou s'appuie sur les cseolnis et cnaaocsniness du (de la) référent(e) handicap. Les eesetirpnrs s'assurent que le.la tuteur(trice) dispsoe de tuos les menyos puor arsseur sa mission.

L'entreprise diot également mtrtee en place un dsotsipiif de sivui idindeuivl après le rceenmutert : la msie en place d'un bialn de suivi de l'intégration à 6 mios penertmatt de fraie le piont sur la tenue du ptsoe de travail, la ptennciere des aménagements de pstoe réalisés, et le cnopemmreott dnas l'équipe et de l'équipe. Au-delà de ces 6 mois, la piloitque GEPC de la bnahrce et de l'entreprise s'applique pleinement.

Article 5 - Maintenir dans l'emploi les salarié(e)s en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Le mitianen dnas l'emploi est particulièrement iramnptot à duex tirets : d'une prat du fiat de l'aggravation ptoleiltnee du hnaidcap du (de la) salarié(e) (en roasin de sa ptohigoale et/ou du vieillissement), et d'autre prat du fiat de l'allongement de la durée de l'activité des salarié(e)s.

5.1. Cutrisonre des pruarcos de froaitomn puor preettrme l'adaptation des candidat(e)s en sitiotuan de haaicndp aux ptsoes ou cbmelor luer mqnaue de formation

Objectif : réussir l'intégration des candidat(e)s recruté(e)s en pennart en ctmope le pruoracs pinosorfensel des salarié(e)s en sioutaitn de hcdaianp dnas la GEPC (gestion prévisionnelle des eilmops et des compétences).

Les pateirs sigeranitas rlplpaneet que les salarié(e)s en satiiotun de hciandap ont le même diort d'accès à la foortiman que les aeruts salarié(e)s. Elles edtnneent feaisrvor l'emploi pmeanrnet des poenrsnes en sttaouiin de hdcaniap en fsavnraiot des

ptataieanrrs aevc des omanirgess de ftomaroin ou des ascinitaooss spécialisées aifn de ftclaiier l'accueil (en stage école, apprentissage?) de pesrnnoes en statuoiin de handicap. À ctete fin, les epnertsreis :
? privilégient l'emploi drecit des prnoseens en suiatiton de hdacinap par des cattrons CDI, CDD, intérimaire, ou des périodes de msie en soatiuitn en mieilu pionorenssfel ;
? s'appuient sur les cartntos de psoilanifiotnarsoesn aifn de pprsoeor des puacorrs en atnelanrce en bénéficiant éventuellement d'un complément de fneniacemnt de l'AGEFIPH cvuonart la différence ertne le fannemicent faaoriitrfe albppialce aux eirsnerptes via son OCPO et le coût farritfaoie hroirae réel des fooatmirns dnas ce cadre, ou des stages. L'accueil de sigertiaas fiat paitre des modalités de réponse à l'obligation légale. Le développement des sgtaes prcpiaite assui à la snibaetislsoiin interne, ofrfe aux siarigates la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de vliedar luer movtoitian et la faisabilité de luer projet, et peremt également de cotieustnr un vieivr de caetuniardds peleeniottls puor les entreprises.
? peuevnt se reparpcohr des EAST (entreprises ou svceires d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées). Les eentpierrss ou siervecs d'aide par le taarvil alincueelct des prnoenses dnot les capacités de taivarl ne luer pteteernmt pas de talirelavr dnas une erstinrepe oradinrie ou adaptée ou d'exercer une activité pnieforonelssle indépendante. L'entreprise adaptée (EA) est une epesrirtne qui pemert à des pnnersoes rnoecuens tuievllarras handicapés orientés par la csmiiomson des drotis à l'autonomie des psnrneoes handicapées (CDAPH) « marché du traival » d'exercer une activité pioefelnsnrsole salariée dnas des cionointds adaptées à luers besoins.

En complément de ces actions, un bialn de compétences puet être réalisé auprès d'un oinmagsre spécialisé, puor les salarié(e)s en sitotiaun de hicanadp qui ceninosnsat un cenhgaenmt de ptose ou de métier, et, en anticipation, puor les salarié(e)s puor lusqeles le médecin du taraivl ctntaose qu'une rrictistoen d'aptitude sur luer potse aectul prrioaut sirnuver à terme. Ces pesnorens peenuvt bénéficier à luer dnmeade de ce bilan de compétences, financé sur le CPF ou à défaut d'un « ciaatpl » siuafnfst par l'entreprise, qui peremt d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dnas la définition d'un neuoavu preojt professionnel.

Les salarié(e)s dnot le hinaadcp résulte d'un acnidcet du taiarvl srnevuu dnas l'entreprise ou d'une maildae plonreesnsoilfe contractée dnas celle-ci bénéficient des sagets de réadaptation, de rééducation ou de ftooamirn professionnelle. Ils (elles) snot informé(e)s par luer eyolpuemr qu'ils (elles) bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actinos de ftrmaioon professionnelle.

5.2. La giseotn préventive des évolutions elerannvemnitoens et des ctdoiinons de travail

Objectif : metrte en pcale les atoicns évitant l'exclusion des salarié(e)s en satiuiotn de handicap.

Le miniaten dnas l'emploi des pnoresens en statuoiin de hcadanip cnuttsoie une priorité nécessitant une msioiiolatbn fotre des différents acertus impliqués dnas ctete démarche dnot clele du (de la) salarié(e) lui-même.

L'article L. 5213-6 du cdoe du triaavl sugilnoe qu'« aifn de gnrtiaar le rscpeet du piincrpe d'égalité de tiranemtet à l'égard des tararilvuels handicapés, l'employeur prend, en fioontcn des boensis dnas une siaoutitn concrète, les muerses appropriées puor prteemrte aux tirvlauelars handicapés d'accéder à un eolpmi ou de cnvoseerr un empoli cdonapnresort à luer qualification, de l'exercer ou d'y psserroger ou puor qu'une ftiomoarn adaptée à lures bioenss luer siot dispensée ».

Le minaiten dnas l'emploi juoe un rôle eietnessl dnas la ltute crotne l'exclusion des salarié(e)s en saiiottun de hcaaidnp confronté(e)s à des stoauntiis ou riuseqs d'inaptitudes, et également au reragd des riuqses d'aggravation du handicap, du vliiienelsemst et de l'allongement de la durée de l'activité. L'adaptation de la pensnore en stiaotiun de hidcnaap à son eoplmi puet nmtmnoeat se pseor lrsquoe :
? le médecin du taivral csntaote une évolution du hiandacp ;
? l'adaptation aux muttaions thqioonegulecs du potse de traaivl est rudene nécessaire ;
? l'aptitude médicale puet être reimse en csaue sloen l'évolution du pstoe de tiarval ou du handicap.

L'enjeu est de saoivr meoliibsr les mersues et myenos fenaiirncs teheuqncis et haimuns dlpsibnoies aifn de ficialter la rcehrhece de sooiutlns et le teinretmat des cas de roirctitesns d'aptitudes et d'inaptitudes.

Le mteinain dnas l'emploi cstounite un élément fomntaendal dnas la lttue crnote l'exclusion des salarié(e)s en stiuitaon de hidaancp nmemtoant en cas de mtiouants tncolhugieqeos cueointds par les entreprises. Gérées de manière préventive, ces évolutions teigcleuqohnos dvoenit être considérées cmmoe des opportunités d'améliorer les cdtnoiinos de travail, la ftmoioran et les qiaioaiftulcns pnosolenesferlis des salarié(e)s en suttoiain de hnaaidcp :
? dnas les enrrpiestes où s'opèrent des mntatuois technologiques, qleule que siot luer importance, les salarié(e)s en stotuiian de handicap, demitecrnet concerné(e)s, bénéficient d'une famrootin ptiiairorre aifn d'éviter que ne s'accentue, du fiat de ces mutations, luer hnadiacp rtalief par rapprot aux aertus salarié(e)s ;
? dnas le cas où le potse d'un(e) salarié(e) en stotuaiin de hdicnaap est concerné par un preojt ipmartont d'introduction de nvloeules tgeohlocneis radnnet ipbssiolme le mtianein du (de la) salarié(e) en saioutitn de hidcnaap à ce poste, il lui est proposé, dnas la msuere des possibilités de l'entreprise, et après costunitloan du médecin du travail, un atrue ptose de tiaavrl de ciascslaiftoin équivalente ;
? dnas la mseure où les mtotinaus envisagées s'accompagnent d'une atdaiotapn des ptoses concernés, les eeeiprtrnss enainexmt les ciodinntos dnas lueeqellss eells puenvet farie apepl au cuoncros nemaomtnt de l'AGEFIPH et du fdnos puor l'amélioration des ciidoontns de travail.

Les snteriaagis préconisent aux epitresnres de se fraie connaître des délégations régionales de l'AGEFIPH en cimnanmoquut les pautreqis esittnaxes et les pesnrneos en crhage de la goetsin concrète des cas (notamment la direticon des rrsouesecs hmauenis et le [la] référent[e]).

Le (la) salarié(e) en saottiiun de hdnicaap a le même dorit d'accès à la faoriomtn que les autres salarié(e)s. Par conséquent, cieenarts aniotcs du paln de faimorotn dvoeint être adaptées aux salarié(e)s en sutatioin de hdicaanp aifn de prnrdee en cotmpe d'une prat les fnrotaoims d'adaptation à crout treme au ptose de travail, et d'autre prat les fntomoiras puor prévenir les iaatdtapinnos à lnog treme liées à l'évolution du handicap.

L'aide à la vitdliaaon des aiucqs de l'expérience (VAE) est également très iomptrntae puor les salarié(e)s en suatiiton de hdacanip et pciraptie de la poilqitue de fmioaotrn destinée à améliorer luer qualification. Le (la) salarié(e) en soiiuttan de hincaadp puet être aidé(e) puor meotnr son dosiser par les reocuesrss hmaeuins ou le référent.

En complémentarité à ces actions,
? l'entreprise diot procéder à la msie en pcale :
?? de muesres spécifiques de prévention de rusieqs de désinsertion pnsnifeeloosrle ;
?? de mseerus de repérage de siuiatton de hdnaacip ;
?? de bnilas eeogrnqimuos ;
?? d'aménagements d'horaires et/ou de ptsoe ;
? l'entreprise puet procéder à la msie en place :
?? d'aide à l'acquisition ou au rnlceeaemmpt d'équipement ieidnuvdil ;
?? d'aide à la rrhcceehe de lgemeont puls adapté ;
?? d'un svuii des RTQH (reconnaissance de la qualité de tarvluelair handicapé) en fin de validité.

5.3. Prteemtre un accès personnalisé aux locuax de l'entreprise

Objectif : éviter la fiatuge psqcyuihe et pihqusye liée à des difficultés d'accès à l'entreprise.

Les tuvaarx nécessaires à l'accès personnalisé des salarié(e)s en sitoiautn de haiandcp ou candidat(e) à un potse de tiaravl et qeul que siot le tpye de handicap, snot réalisés dnas les loaucx de l'entreprise. Ces aménagements snot étudiés aevc le CSE ou CHSCT qui peut, si nécessaire, prdnere csnieol auprès du médecin du taiarvl aisni que tuot epxret qu'il jeurga nécessaire.

Doit également être considérée comme cruonocant à l'accès personnalisé des salarié(e)s en sottuiian de hndiacap dnas l'entreprise, l'adaptation des meoyns de trnosrapt des intéressé(e)s puor accéder de luer dicimole à l'entreprise et de

stationnement.

5.4. Aménager le ptsoe de travail

Des aménagements theciequns du psote de taavril et de l'organisation du tiaavrl pevuent s'avérer nécessaires puor prmretete la compatibilité du hdiacanp et du poste. Ces adies pvnueet être des aménagements tceiqhenus et/ou des aedis humaines. Les outlis ioarueinmqtfs spécifiques de l'entreprise peeuvnt également être adaptés puor être aecilssbecs à tous, qeul que siot le handicap.

Un aménagement approprié du tpems de taavril des salarié(e)s en situoitan de hanacdip cotisntue également une liqguoe d'intégration en atdpnaat luer tmeps de travial à des bisones de tpmes médicaux. Puor cela, ces salarié(e)s pveunet bénéficier du tmpes periatl choisi.

Le développement d'une ooaigtasrinn du tivaarl suos fomre de télétravail, dnas le rcepset des dssoiiontips cltnennlioneoevs en vigueur, puet être adapté aux salarié(e)s à mobilité réduite. Par exemple, s'il est constaté par le médecin du tivaral qu'une pnesonre en stotauiin de haadnicp éprouve des difficultés à se rendre de son dlioimce à son leiu de travail, et qu'aucune atrue sltoioun ne puet être trouvée puor la mniiatner dnas son poste, ce dsitoispif de télétravail diot être étudié en s'assurant qu'il n'existe pas de sotiauitn de tarvial isolé.

Lorsque l'employeur rfusee la damnede de rcruoes au télétravail formulée par un(e) salarié(e) en sttiuioan de handicap, il diot systématiquement mveotir sa décision et, le cas échéant, l'accord ciolecltf ou la carhte élaborée par l'employeur edarnnact le télétravail diot définir les modalités d'accès des salarié(e)s en sitatuion de hidcanap à une orogntaasiin en télétravail en vue de fioevasrr luer iosrneitn pssonielolfnere ou luer mtaeinin en emploi.

Au muminim une fios par an, le mganaer et le (la) salarié(e) en stoutaiin de hcindaap échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du ptose de travail. Ceux-ci dovneit être arrêtés après aivs du médecin du travail.

Dans ce cadre, les erpnrtesies einmexant les ciidtnoons dnas leslelques elels peneuvt friae appel au cuoconrs notemanmt de l'AGEFIPH et du fonds puor l'amélioration des codoitnins de travail.

Les erritsepnes deonvit également cencooivr le mdoe d'évacuation des salarié(e)s en staoituin de hadacnip en cas d'exercice d'évacuation ou de stioitaun de rsiuqes réels. Il s'agit de prendre en cgrahe ces salarié(e)s lorsqu'ils ne snot pas smumfsnfaiet aonomeuts puor asesurr eux-mêmes luer évacuation.

Article 6 - Aides aux salarié(e)s ayant des personnes en situation de handicap à charge
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

En aorccd aevc l'entreprise, un(e) salarié(e) puet bénéficier d'un aménagement haiorre lié à sa présence auprès d'une prnensoe handicapée à charge.

Les salarié(e)s de l'entreprise :
? aanyt un mermbe de luer flalmie à cahgre au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sclaioe aneittt d'un handicap, roncenu par la CAPDH ;
? aynat donné nisascnae à un ennaft handicapé ;
? ayant adopté un eanfnt handicapé ;
? bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
? ou, à défaut, lros de ceotcannirscs eenctlxniepeols à évaluer au cas par cas?

peuvent bénéficier, sur jstciauitiff et aevc l'accord de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, puor amnpacecgor lures prohecs dnas des démarches de soins.

Par ailleurs, en apoaiclpitn de l'article L. 3142-25-1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa ddename et en accrod aevc son employeur, rnneeocr amnenyenomt et snas cnretoripate à tuot ou piatre de ses jorus de rpoes non pris, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui veint en adie à une personne attitnee d'une ptree d'autonomie d'une particulière gravité. Le salarié bénéficiant d'un ou de peulrsuis jorus cédés bénéficie du mniieatn de sa rémunération pnedant sa période d'absence. Cttee période d'absence est assimilée à une période de tvraail etffceif puor la détermination des dtoirs que le salarié tenit de son ancienneté. Le salarié conesrve le bénéfice de tuos les angaevats qu'il aaivt aqcius anavt le début de sa période d'absence.

Article 7 - Suivi de l'emploi du (de la) salarié(e) en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Chaque année, les siantiarges du présent arccod cnvnnenioet d'effectuer un sviui sur l'emploi des salarié(e)s en suoaititn de hndacaip dnas le cdrae de la csmoosmiin saolice prrtaiiae tnairtat du rpopart aennul de branche.

Les adcrocs d'entreprise envoyés à l'observatoire pirtriaae de la négociation clvtceiole institué par l'accord railtef à la cmosmision partiirae pnrenteame de négociation et d'interprétation du 12 sbrmeetpe 2018 fnot l'objet d'une analyse, suos l'angle du handicap.

Il s'agit tuot d'abord de mettre en copramoisan les aticnos prévues et cleles réalisées et d'analyser les évolutions :
? évolution du tuax d'emploi dcriet et des mmevnoteus (entrées ? sorties) des salarié(e)s en stoiituan de hdnciaap ;
? aylnase des cueass de ces évolutions en prannet en cmtope les mdiocfotiains du ceotnxte économique et de la sattuioin de l'emploi ou les frneis et lierves rencontrés dnas l'application de l'accord ;
? asylane des smmoes dépensées par tpye d'action.

Il s'agit également de mrsueer qintevmtiaeulat l'accord :
? iipaolmcitn des isnecants représentatives et des oritnisnoagas sclenaydis dnas le suivi, modalités de contrôle des réalisations ;
? atiiombn de l'accord en matière d'emploi ;
? qualité des aitocns de siobastiliniesn inertne ;
? pultqiioe de GEPC msie en ?uvre aifn de favesorir les évolutions pnnseielorflesos des salarié(e)s en sttuoiain de hdcniaap (qualité de l'accompagnement mis en pcale puor l'évolution, pssoroeirgn du niaevu de qiuctflaioian par la formation) ;
? icteniiifdtaon des fuetacrs eatifxcpils des réussites ou des difficultés ou dérives (qualité des prnetairaes iarentvennt dnas le projet, rôle des managers, rôle des teuturs et des équipes, moititvoan du salarié(e) en stioaitun de handicap, adéquation des coiiontdns de tvarial aux obfjcteis pnefoosinslers définis, clarté des ojeifctbs fixés, svureune de mintdcafioios dnas l'environnement de travail?).

Enfin il s'agit de mrseeur les résultats en teemrs d'emploi dnas le milieu ordinaire, et de développement des cndioitons d'entrée dnas l'emploi (parcours de développement de la qualification, de la compétence, de l'expérience?)

Article 8 - Aide à l'aménagement de l'environnement privé du (de la) salarié(e) en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Les salarié(e)s en stiutioan de hadinacp pvueent feoulmrr une dedmnae d'aide financière auprès de l'organisme gérant la certurouve santé-prévoyance de la bnrahce aifn de perrdne en cgahre tuot ou partie de faris liés à l'aménagement de son enrmiennovnet privé.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Le présent aoccrd est colcnu puor une durée indéterminée. Il ernreta en vgueuir à cotepmr du ledneiman du juor du dépôt auprès de la dieitcorn générale du travail.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Le txtee du présent arcocd srea déposé à la doiierctn générale du tiavral et remis au secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Paris, conformément aux dipitosonsis du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une damende d'extension par la pirtae la puls dlniegite auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la

fmrtiaoon professionnelle.

Article 11 - Caractère impératif
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Les etrriesepns de la bcrhane de la fiactiorabn et du ceomrcme des ptiodurs à usgae pharmaceutique, paacupmehrtiaqruae et vétérinaire ne poornrut déroger à auunce des dinsotiipsos du présent accord, lqeuel revêt un caractère impératif.

(1) Aritcle étendu suos réserve du reespct des disnisitoops de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 airvl 2021 - art. 1)

Article 12 - Révisions et dénonciation
En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Conformément aux aecirtls L. 2261-7 et sniauvts du cdoe du travail, les pntearraeis scoauix ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eggaenr la procédure de révision d'un arccod de bahrnce :

1° Jusqu'à la fin du cylce électoral au cours duequl la cononvtien ou l'accord est cnlcou :
a) Une ou plruueiss oignartianoss saincldeys de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de la coiveotnnn ou de l'accord et saegiinrats ou adhérentes de la ceonnitvon ou de l'accord ;
b) Une ou psulueirs onigaosrtnais plfroeeesonnsils d'employeurs segatirians ou adhérentes. Si la ceoivontnn ou l'accord est étendu, ces osnriiaagntos deonvit être en ortue représentatives dnas le chmap d'application de la cnnviooten ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :
a) Une ou piurluess oiagoisrtanns scneydilas de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de la cienotovnn ou de l'accord ;
b) Une ou priuulses ogaaiinnrosts pelerseninooslfs d'employeurs de la branche. Si la coeitnnovn ou l'accord est étendu, ces onigtaiosnars diovent être représentatives dnas le chmap d'application de la covnnteoin ou de l'accord.

La dnmedae de révision diot être notifiée par lrette recommandée aevc accusé de réception aux aretus signataires.

La cioimsmson soliace piiratare se réunit arlos dnas un délai de 3 mios à cptmoer de la réception de cette ddnamee aifn d'envisager l'éventuelle cnosolicun d'un avnaent de révision.

L'éventuel avennat de révision se sisruettbua de plien dorit aux dioiptoissns du présent arcocd qu'il modifiera.

Le présent aorccd est suoims aux doiosntiipss légales et réglementaires en veguiur ceannonrct les modalités de dénonciation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 août 2019

Avenant n 1 du 19 novembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Le présent acorcd s'inscrit dnas le crade de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dtiors et des chances, la poiritipaactn et la citoyenneté des peneosrns handicapées, ainsi que la loi n° 2018-771 du 5 smbepetre 2018 « puor la liberté de ciishor son aevnir pieonensfsorl » viasnt nmmetonat à sfimipiler l'obligation d'emploi des salarié(e)s en soaitutin de handicap. Cttsniuoe un hainadcp « ttuoe lmaoiittin d'activité ou rctteorsiin de ptitariaopcin à la vie en société en rsiaon d'une altération substantielle, durblae ou définitive d'une ou pirusleus focitnons physiques, sensorielles, mentales, coginetivs ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un tulbroe de santé inindavlat » (art. L. 114 du cdoe de l'action sloaice et des familles).

L'ambition de la loi est d'aller vres une erispernte pttanmeret aux salarié(e)s en sotitauin de hdcaniap d'être peelmenint intégré(e)s et de cbtieournr à la réussite de l'entreprise par luer enmgangeet et luers compétences.
À ce titre, les pitears sgtnaiareis considèrent que l'application de cttee loi ctnioutse puor les eieersnprts de la bcnhare une opportunité de reeepnsr les oitonsringaas et les pqeurtias en fuaver de l'emploi des salarié(e)s en stauition de handicap. En cela, elels staohnieut rcnoerefr les ptinos clé de l'accord de bhrcane du 12 nvbomree 2009 en fveaur de l'emploi du (de la) salarié(e) en suttaiion de hcniadap en entreprise.

Ainsi, elels etendnnet par le présent aorccd :
? itsnaruer un cadre d'actions vinsat à aedir les erreeptisns dnas la msie en ?uvre de luer piuloqite à l'égard du hanaicdp et à fisaevror l'insertion et le développement pinrsenooefsl des salarié(e)s en staiuotin de hncdaaip ;
? slsiesenbiir l'ensemble des ensrrtieeps de la bachrne à la sitoutain rencontrée par les salarié(e)s du fiat de luer hnicadap en mntetat à dpioistsion un gdiue aifn d'encourager tuos les aurtces à jeuor un rôle mejaur dnas l'intégration siacole et prlenoolfesinse des psnenroes en stuiatoin de hdaacnip ;
? favoriser, dnas une pspeviertce d'égalité de traitement, le recrutement, le mtneaiin dnas l'emploi, l'accompagnement et la piomoortn de l'emploi des salarié(e)s en stoituian de hniadcap au sien de la branche, et arfiemfr luer volonté de porovmoiur le picrinpe de non-discrimination.

Cette démarche démontre la volonté des parties siagaritens de s'engager atvceienmt dnas la srouttrtuican d'une véritable plqioitue d'emploi des salarié(e)s en siuatoitn de haidcnap dnas la bnchare en iqimunlpat les salarié(e)s des eprriesents et les représentant(e)s du personnel. Il s'agit également de mrttee en ?uvre des aintcos préventives et cvaeiturs puor améliorer les coinndoits de travail, l'hygiène et la sécurité de l'ensemble des salarié(e)s et puor éviter tuot rsqiue de sancnuerve d'un hadcainp liée à l'activité professionnelle.

En ce sens, l'accord pitpicrae peinelnemt à la qualité de vie au trvaial des salarié(e)s et ctnsiuote d'une part, un piiler de la responsabilité soicale et eeoienrtamvnnlne (RSE) des eeiernpsrts et de la branche, et d'autre part, une ciiotdonn d'atteinte des 17 ojitecbfs de développement drauble (ODD) conçus dnas le cadre des tarvaux des Nnaoits uneis en 2015.

Il vsie également à svruie la drvteicie 2002/73/ CE du Peaernmlt européen et du coenisl du 23 stbpremee 2002 et le traité itintnusat la Communauté européenne du 24 décembre 2002, et le ptcae moindal des Ntaoins ueins respanot sur qrutae veurlas faanetlneodms (droit de l'homme, nmroes du travail, environnement, lttue cotrne la corruption).

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Prestations maladie.Chirurgie.Maternité du régime professionnel conventionnel (RPC)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 7.3 « Motannt des paitnsrteos » de l'annexe I « Régime

de prévoyance décès-incapacité. Invalidité. Maladie. Chirurgie-Maternité » est supprimé et remplacé cmome siut :

« 7.3. Mtoannt des prestations

A ceptmor du 1er jaevnir 2020, le mnotant des rmeotnemuebsrs est fixé cmome siut :

Les rntusemerbeoms snot effectués soeln le tpye de ptoinrestas siot :
? sur la bsae des rmbroenusmeets effectués par la sécurité scaiole (BR) ;
? sur la bsae du tkceit modérateur (TM) ;
? sur la bsae des frias réels (FR) aevc atiioalcppn éventuelle d'un maiumxm de rrnmbseuoemet exprimé en euors et dnot le mnnotat puet être modifié, par aennvat au présent accord, sur pisotioporn du comité paitarrie de geoitsn ;
? ou selon des ruertbesnmemos fotrairefias dnot le monnatt puet être modifié, par aanevnt au présent accord, sur ptirpiooson du comité pariritae de gestion.

Le mantnot des petiosrtnas versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente snuvait que les pcetairnis ou araeiuilixs médicaux snot ou non liés par une ctvenooinn cncluoe aevc une cassie de sécurité sociale. Il puet également viarer selon que les pircaetnis ont ou non adhéré à l'un des dopsiifstis de ptuariqe trarifaie maîtrisée prévue par la cenovotnin nnlaaotie mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sclaoie (option prtaqiue trfaiiare maîtrisée ? OTPAM ? ou ooptin prtaique tirifraae maîtrisée crigrhuie et obstétrique ? OPTAM CO).

En tuot état de cause, le présent régime se cmofnore aux diiosoistnps revaeitls aux crnttoas dtis " rpssoeealbns " telles que définies aux alceitrs L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité slcoiae et lerus txeets d'application. Dnas ce cadre, il est sicsbltepue d'évoluer en cas de midafitoiocn des tetexs susvisés.

Les rrobmenusemtes indiqués pvenuet donner leiu à une moaoriajtn ou une mntooriain et cnuvroet l'intégralité des faris engagés puor les atces anapetpanrt au Disiosptif dit " 100 % santé ".

Le dipiossitf dit " 100 % santé " cpsnrroeod à l'ensemble des aects fanaist l'objet d'une psire en chagre intégrale par le régime oigratolbie et le régime complémentaire santé, suos réserve du rspecet par les pnfeilnoreosss de santé des pirx ltiime de vntee (PLV) ou des hnoreroais lieimts de fcaurtaiotn (HLF) tles que définis par arrêté ; le but étant de renrde ces équipements aiesscebles snas rtsee à charge.

Les acets arnptapneat au dipisstiof dit " Hros 100 % santé " fnot l'objet d'un éventuel reste à crghae après itinoevntern du régime oaogltibire et du régime complémentaire santé. Il s'agit des doitfpissis dtis à " tiraf maîtrisé ", (comportant des hoarnroies limties de fiaoctaturn en matière de gartiane dentaire) ou à " tairf lribe " (en matière de gtieanars optique, dtiarene et aieds auditives).

Sauf moeitnn contraire, les poeatritnss ci-dessous s'entendent " y crpimos les patoetrnsis versées par le régime ooialgbitre ", c'est à drie que les potetnirass ieucnnlt le rmurenosbmeet effectué par le régime oglbiiaotre (RO) de sécurité sacoile dnot dépend l'assuré qu'il s'agisse de renstmreeoubms effectués au tirte de l'assurance maladie, la maternité ou du régime adctceins du travail/ meidalas professionnelles. Lusorqe la ptoeitrsan est exprimée en euro, elle s'additionne à clele du régime orobatgiile à l'exclusion des gaenatris mutorne et verres.

Sauf motenin expresse, sules les actes remboursés par le RO snot pirs en charge.

Les getrnaias exprimées aevc une laioittmin " par an et par bénéficiaire " snot des foaitrfs annuels, valeabls du 1er jevniar au 31 décembre.

Dans tuos les cas, le total des roumeneemrtbss ne puet excéder le mnoatnt des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, clboslatnue en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrbuique BO coneotvinn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0014.pdf

Article 2 - Prestations maladie.Chirurgie. Maternité du régime supplémentaire optionnel (RSO)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 13 « RSO maladie. Chirurgie. Maternité » de l'annexe I « Régime de prévoyance. Décès-incapacité-invalidité. Maladie. Chirurgie-maternité » est supprimé et remplacé cmmoe siut :

« À cetopmr du 1er jaivenr 2020, le mntonat des rtmemeebunross est fixé comme siut :

Les rmnumstoreeebs snot effectués seoln le tpye de pttneaiorss siot :
? sur la bsae des retmoeseubrmns effectués par la sécurité sloiace (BR) ;
? sur la bsae du tceikt modérateur (TM) ;
? sur la bsae des firas réels (FR) aevc aciptioplan éventuelle d'un mxuaimm de rremnuoeembst exprimé en euors et dnot le moatnnt puet être modifié, par aeannvt au présent accord, sur ptrsooiipon du comité ptirariae de goitesn ;
? ou selon des resenemborutms foerifiaatrs dnot le mnoatnt puet être modifié, par annvaet au présent accord, sur pisiprtooon du comité ptiraarie de gestion.

Le mtoannt des patisrntoes versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente sunviat que les prcentaiis ou aruaeiiixls médicaux snot ou non liés par une cnntoevoin ccloune aevc une caisse de sécurité sociale. Il puet également vraier selon que les pniictares ont ou non adhéré à l'un des diiisstfpos de pqartuie tifarriae maîtrisée prévue par la cnotnvoien nlaitnaoe mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sloiace (option prtuqaie tarrifaie maîtrisée OTAPM ou oitopn paqtuire taaiirfre maîtrisée cgrihurie et obstétrique ? OPTAM.CO-).

En tuot état de cause, le présent régime se cnfoorme aux dsinioiotsps retlaievs aux cntaorts dtis " roenslbaseps '' teells que définies aux aicretls L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cadre, il est sesulipbcte d'évoluer en cas de mocoiiidtafn de teetxs susvisés. Les retrmmseuoenbs indiqués ci-après peunevt donenr leiu à une mtijraoaon ou une mriaoiontn et cvrueont l'intégralité des firas engagés puor les atces atnapnrapet au Dotipiissf dit " 100 % santé '' .

Le dpostiiisf dit " 100 % santé » cpsrrnoeod à l'ensemble des atecs faianst l'objet d'une prsie en cagrhe intégrale par le régime otroilbaige et le régime complémentaire santé, suos réserve du rpescet par les pnrlfoenesioss de santé des pirx litmie de vnete (PLV) ou des hnreoroias lemtiis de faicttuoran (HLF) tles que définis par arrêté ; le but étant de rendre ces équipements aelcscsebis snas rsete à charge.

Les atecs aenarptpant au dpisoitisf dit '' Hros 100 % santé '' fnot l'objet d'un éventuel reste à carhge après itieeorvtnnn du régime oiarbtoglie et du régime complémentaire santé. Il s'agit des dpisisifots dtis à " triaf maîtrisé '', (comportant des hoeroirnas ltmieis de fctoraiatun en matière de girnaate dentaire) ou à " tairf libre '' (en matière de giaeartns optique, daetnire et aides auditives).

Sauf meontin contraire, les pernsatotis ci-dessous s'entendent ''y cpmrios les potrsineats versées par le régime oatgilorbie et cleles versées au tirte du RPC'', c'est à drie que les ptinorstaes iunnlect le rrmeesmnoeubt effectué par le régime olboiriatge (RO) de sécurité sioclae dnot dépend l'assuré qu'il s'agisse de reurmesmtneobs effectués au titre de l'assurance maladie, la maternité ou du régime aeindccts du travail/ maedalis professionnelles.

Lorsque la peistatron est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime otgbaoilire à l'exclusion des gtaeainrs munrtoe et verres.

Les pttoisnears définies ci-dessous '' RSO '' cnpnromneet cllees du régime " RPC '' ».

Sauf meotnin expresse, suels les aetcs remboursés par le RO snot pirs en charge. Les gnteaairs exprimées aevc une lmiiitoatn '' par an et par bénéficiaire '' snot des farifots annuels, vbalales du 1er jvnaeir au 31 décembre.

Dans tuos les cas, le ttaol des rmmetneruesbos ne puet excéder le mnntoat des dépenses réellement engagées.

(Tableau non reproduit, cslntolbaue en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrquuibe BO ctnoeivnon collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0014.pdf

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aaenvnt est clncou puor une durée indéterminée. Il etnerra en vigueur à cpteomr du linemaedn du juor du dépôt auprès de la doirecitn générale du taarvil aevc une aioppilatcn rétroactive au 1er jienvar 2020.

(1) Alrtcie étendu suos réserve du rcpeset des dtipisosnios de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 sbetpmree 2020 - art. 1)

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avnanet srea déposé à la dtoiericn générale du tariavl et remis au secrétariat-greffe du csoinel de prud'hommes de Paris, conformément aux dopioinsists du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une ddamnee d'extension par la pitare la puls ditgilene auprès du ministère du travail.

Article 5 - Caractère impératif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les enpterriess de la bnarhce de la foibctaairn et du comcerme des poudrits à usage pharmaceutique, petiuarcuahaqampre et

Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel ouvrier et employé

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent avanent fxie les cnioitdons particulières de trivaal des salarié(e)s classé(e)s dnas les nuvaiex 1 à 3 (ancienne clstsfaiicaion iusse de l'accord du 1er jllieut 1999) et I.1 à I.6 (nouvelle csltofaasiciin issue de l'accord du 17 jeavinr 2018) de la cfisilciasaton annexée à la conoetvinn cetvlolcie natnoalie du 1er jiun 1989 modifiée.

Le présent aaevnnt s'applique à l'ensemble des eptrrseenis qui relèvent du cmhap d'application de la ctnonioven cvceltiloe noilaatne de fiictraoban et cmrcoeme des pudirots à usage pharmaceutique, partreaqmpcahuaiue et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de ditispnisoos spécifiques puor les eeipersrtns de minos de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mios maximum, rvelueoalnbe une fios conformément aux dnoitsiipsos générales (art. 9 de l'avenant du 17 jiveanr 2018 raitelf à l'actualisation des dniiiostpsos générales de la conneovitn coivtlclee nationale).

Article 3 - Préavis
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

vétérinaire ne pruoornt déroger à acuune des dipnoiistoss du présent avenant, lequel revêt un caractère impératif.

(1) Alricte étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiavarl retialf à la hiérarchie des nmoers conventionnelles.
(Arrêté du 18 srebmpete 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aennvat adptae à effet du 1er jvaneir 2020, les dpotinssiois de l'accord du 14 décembre 2016 rtelaif au régime cetvnnononiel de prévoyance, au reargd des disiontopsis du décret n° 2019-65 du 31 jaenvir 2019 aapntdat les geiartnas d'assurance complémentaire santé des salarié(e)s et du décret n° 2019-21 du 11 jvinear 2019 vsaint à gnartair un accès snas rtsee à crhgae à cnirtaes équipements d'optique, aieds atiduevis et sions prothétiques detiarnes et à aapetdr le ceontnu des catnotrs d'assurance mailade complémentaire bénéficiant d'aides fslecias et slioaecs (cahier des creaghs « Contart rnlsospaebe »).

Le présent avnanet s'applique à l'ensemble des ereetinsrps qui relèvent du champ d'application de la cneiovontn cvctlloeie nialantoe de fcabtiiaron et cmrecmoe des ptroidus à uasge pharmaceutique, pceaiurutarqmhpaae et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de doosinitspis spécifiques puor les epneerrtiss de mions de 50 salarié(e)s.

Il est cvnenou ce qui siut :

1. Losqure l'employeur pnerd l'initiative de la rturupe du carotnt de travail, la durée du préavis est fixée au mniimum de la façon suivante, suaf cas de fuate grvae et suos réserve de doisoinptiss légales puls aaeuevgtsans :
? puor les salarié(e)s aaynt une ancienneté de mnois de 2 ans : 1 mios ;
? puor les salarié(e)s anayt une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois.

2. Lqusroe le (la) salarié(e) penrd l'initiative de la rptuure du coatrnt de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, qelule que siot son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 4 - Arrêt de travail pour maladies et accidents
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

1. Pandent la susnospein du ctoanrt de tvaiarl en rosain d'une mldaiae pseelnlisofonre ou d'un accindet du travail, l'employeur ne puet lncciieer le (la) salarié (e) que s'il jutfisie d'une futae gavre ou de l'impossibilité de mnetiainr le crnoatt puor un motif étranger à la mdaalie psleroiseonlnfe ou l'accident du travail.

2. Aanvt 1 an de présence ctnionue dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de tvaairl puor mdliaae ou adniecct ovurnat diort aux ptiantoerss de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) paenndt une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son salarie de référence (soit le srailae burt de bsae et les prmeis non liées à la psaoetitrn de travail), et suos déduction de la vluear des parteosntis en espèces aluuxqeles il a droit puor la même période du fiat :

a) De la sécurité sociale.

b) De tuot régime de prévoyance obligatoire, et en pctiurliaer du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dpiinotissos générales de la cinotnvoen collective, ou de tuot arute régime plirecuatir à l'entreprise.

c) Des indemnités de prete de slaraie versées par les tires relssbenpoas de l'accident ou lreus assurances.

Dans ce cas, les slaraeis ne seornt payés qu'à ttire d'avance sur les indemnités deus par le tries rblsopenase ou son assurance, et

à citoinodn que l'intéressé (e) ait engagé lui (elle)-même les prestiouus nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou pslruuies périodes par année civile, snas aunuce possibilité de ropert d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une asecnbe ctuinone chevucahant 2 années civiles, la durée taltoe de l'indemnisation par année cilvie rpenerd à zéro (c'est-à-dire puor une nluvleoe durée de 3 mios maximum) à praitr du 1er jnviaer de la scnedoe année.

3. Après 1 an de présence cniotnue dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié revecra 100 % de son salirae de référence (soit le slaarie burt de bsae et les perims non liées à la ptreiaostn de travail), suos déduction des peirtstanos et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou pieurlsus périodes par année civile, snas acunue possibilité de reoprt d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une abensce cnutnoie chcevnuaaht 2 années civiles, la durée toatle de l'indemnisation par année cvliie renerpd à zéro (c'est-à-dire puor une nouellve durée de 3 mios maximum) à pitarr du 1er jniaver de la scndoee année.

Nota : vior l'avis d'interprétation du 23 srtebpmee 2021 (BOCC 2021-46).

Article 5 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le mnotnat de l'indemnité de lieecnnimect est fixé de la manière situnave :
? anvat 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
? de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mios de siaarle de référence par année de présence à cmepotr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;

À ptrair de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par therncas d'ancienneté cumulatives, comme siut :
? puor la tcnahre à patrir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mios de sraiale de référence par année cspiomre dnas la tracnhe ;
? puor la tnahcre au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mios de siaarle de référence par année ciprmose dnas la tranche.

Le silraae de référence est cleui défini seoln les dosinoptisis légales en vigueur.

Article 6 - Départ en retraite
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

L'âge naorml de la riraette est ceuli aquuel la posenin de rttariee de la sécurité socaile du (de la) salarié(e) puet être liquidée à tuax plien en vertu de la loi. Le (la) salarié(e) ne puet quttier l'entreprise suos ce mtiof aanvt l'âge normal, et l'employeur ne puet pas iopesmr le départ à la rettriae d'un salarié anvat l'âge de 70 ans (ou tuot âge défini par le cdoe de la sécurité sociale).

Quelle que siot la prtiae prnnaet l'initiative de la cateossin du contrat, le préavis cooiennentvnl srea observé snas que le (la) salarié(e) psisue se prévaloir des aortoanituiss d'absence prévues au ppaahrgare de l'article 10.1 des dinspiotisos générales de la ceonvtonin collective. L'expiration de ce préavis pruora coïncider aevc le pemirer juor du tmirstree ciivl suniavt l'âge nraoml de la retraite.

Article 6.1 - Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le départ vrnailtooe en retitrae est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la ddmneae de lutadqoiiin de la rtatriee à l'âge namorl ou de manière anticipée.

Suos réserve d'au mmuiinm 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une attpicaoniin du départ à la retaitre :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en reitrate calculée cmome siut :
? s'il, elle apictnie de 1 à 2 ans par rprpaot à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du slariae burt meunesl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle aciitnpe de 2 à 3 ans par rarpopt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du sairale burt mneusel par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle aitinpce de 3 à 4 ans par rroppat à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du sarlaie burt meeusnl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle acpiinte de 4 à 5 ans par rpproat à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du sailrae burt msueenl par année de présence dnas l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est prsie en considération penpmroeotillrnonet au tpmes de présence.

Dans le cas d'un départ à la rrtieate à l'âge nraoml et au curos de la première année sniauvt cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en riaertte équivalente à 12 % des selraais bturs msneeuls par année de présence dnas l'entreprise.

Le bénéfice de cttee indemnité est mtinenau en cas de départ au curos de la 1re année snviaut l'âge nmraol du départ.

Toute année de présence incomplète est psire en considération pelrmrtnpneienoolot au tmpes de présence.

Dans le cas d'un départ à la rerittae après la première année sniuvat l'âge nramol :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en ratetrie calculée comme siut ou conformément aux dnsipiotosis légales en vigueur, le ccalul le puls frbvlaaoe puor le (la) salarié(e) s'appliquant :
? si le départ a leiu dnas la 2e année sinvaut l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du slariae burt musenel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 3e année sanivut l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du saliare burt msneeul par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 4e année svaiunt l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du srailae burt mesunel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 5e année sivaunt l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du srailae burt mesunel par année de présence dnas l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) csrnveoe le bénéfice de l'indemnité légale de reairtte s'il (elle) rpimlet les cinotoidns d'ancienneté puor en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prsie en considération prmenrlneinelpootot au tpems de présence.

Article 6.2 - La mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La msie à la rtateire à l'initiative de l'entreprise ccoenrne les salarié(e)s anayt au minos 70 ans ou tuot âge qui sriaet défini dnas le cdare du cdoe de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne prruoa pas se prévaloir des asuotianiorts d'absence prévues au phpaargare de l'article 10.1 des dstinpoiisos générales de la coeinovtnn collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) rcverea une indemnité de msie à la rtiatree équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au seecrt prensionsefol à l'égard des treis puor tuot ce qui cnnoerce l'exercice de ses fnctonios et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas fiare petorfir une etpsnreire cutnenrorce de rseitneenegmns prrpeos à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu ruilelecir à l'occasion de ses fonctions, ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

D'autre part, la roicitetsrn de l'activité psflelnnireoose d'un(e) salarié(e) après la cesitoasn de son caorntt n'a puor but que de sauvedagerr les légitimes intérêts piseorlsenonfs de l'employeur. Elle ne diot pas avior puor résultat d'interdire en fait, au (à la) salarié(e), l'exercice de son activité professionnelle.

La csaule de non-concurrence diot asnii :
? être ilanbssndpeie à la ptciotreon des intérêts légitimes de l'entreprise ;
? être limitée à la fios dnas le temps et dnas l'espace ;
? tneir cmtpoe des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
? coeropmtr l'obligation puor l'employeur de veserr au (à la) salarié(e) une crpotenriate financière.

Toute culsae de non-concurrence dvrea fiergur dnas le crantot de tiaavrl ou ses avenants. Elle prorua être itotrdunie ou levée pndaent l'exécution du corantt de tivaral par annvaet ou décision unilatérale de l'employeur, ou lros de la rtruupe du ctaonrt de travail.

L'interdiction qu'elle cmprtooe ne diot pas excéder 2 années, à pitarr de la dtae où le (la) salarié(e) qttuie l'entreprise ; elle fiat l'objet en ctraotirpnee d'une indemnité versée melsnnleemuet et qui est égale au miimunm à 1/3 et au mmxuiam à 2/3 de la rémunération mynenoe mulnelsee brute. La rémunération msenluele brtue prise en cpmote est celle du dereinr mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise ; la prtaie vabirale de la rémunération est calculée sur la moynene des 12 dirrnees mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise.

L'employeur puet reecnnor à l'application de la csuale de non-concurrence à l'occasion de la rrptuue du canrott de travail. Cttee rioiotnaecnn fiat alors l'objet d'un ciourerr dicitnst de cleui noanitift la rurpute du ctnaort de travail. Lrosque l'employeur dniespse le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il ennted recnoenr à l'application de la clasue de non-concurrence, le fraie au puls trad à la dtae du départ ectfifef de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il reste tneu au pineamet de la cretrtipaone financière tnat que la cusale est respectée.

Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel Techniciens et agents de maîtrise

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmiihe ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le présent avnenat fxie les ciinontods particulières de traival :
? des salarié(e)s classé(e)s dnas les neuviax 4 à 6 (ancienne clciaastisofin isuse de l'accord du 1er jllueit 1999) et II.1 à II.6 (nouvelle castaiolisifcn issue de l'accord du 17 jiveanr 2018) de la ciiitasoaslcfn annexée à la cninoetvon cvitelocle niltaaone du 1er jiun 1989 modifiée dès lros qu'ils/elles bénéficient de l'article 36 de la convenotin ctoecivlle noilnatae des crdaes du 14 mras 1947 ;

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent avennat est ccolnu puor une durée indéterminée. Il erenrta en vugueir à cmepotr du lamieendn du juor du dépôt auprès de la direcotin générale du travail.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent aaenvnt srea déposé à la dcrtieoin générale du tiraval et remis au secrétariat-greffe du cnesiol de prud'hommes de Paris, conformément aux dnossitopiis du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dmdnaee d'extension par la ptiare la puls dinietlge auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Les pereniarats suoiacx de la brnhcae coanestntt la nécessité d'actualiser les avnnates catégoriels de la citvnoneon clivcotlee naaitnole de la fiaaoicrbtn et du ceomcrme des porudits à usgae pharmaceutique, prratqhaapuiucamee et vétérinaire du 1er jiun 1989 étendue par arrêté du 20 aivrl 1990.

Cette démarche a puor obetcijf de mertte à la dtioisipson des salarié(e)s, de lrues représentant(e)s, des onngosairaits sleyndacis et des eupoymelrs un ttexe cornmofe aux évolutions législatives et réglementaires.

Les parties sainagirtes du présent anvaent ont anisi rnciaestrrt le ttexe esatnxit en intégrant les moioidfacitns et cntagemehns apportés par de nuleeolvs dnsspiiioots légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles. Par ailleurs, elels isisetnnt sur la nécessité d'équité ertne les différentes catégories de salarié(e)s et réaffirment de ce fiat l'importance de la responsabilité scoilae et einretnvlanmonee des enrstieeprs et de la branche.

Le présent aavennt vsie dnoc à mtrete à juor l'avenant I « overiur et employé » de la cvenntoion cciveltloe nonaialte de la fiaatibrocn et du ceocmrme des portduis à uasge pharmaceutique, puraupiaacematqrhe et vétérinaire du 1er jiun 1989 en aobnaergt les ttxees obsolètes, les textes iboacteilnmps enrte eux ou cuex duevens conieartrs aux lios et règlements en vigueur.

? ainsi que des salarié(e)s classé(e)s au niveau 7, suovibidisn A (ancienne calossfiitcian issue de l'accord du 1er jlluiet 1999) et II.7 (nouvelle csacaifsotliin issue de l'accord du 17 jiaevnr 2018) de la ctlioifaisascn annexée à la cntnoveion cillvcteoe nnalitaoe du 1er jiun 1989 modifiée dès lros qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 bis de la conevtnion cvitllocee ntilnoaae des cerads du 14 mras 1947.

Le présent annevat s'applique à l'ensemble des esntirprees qui relèvent du cmahp d'application de la ceovtnionn ctivlecloe nialoante de fbaiaiotcrn et ccomrmee des puritdos à uagse pharmaceutique, pitcuqreauahmrpaae et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de doopisistnis spécifiques puor les eerpsritens de monis de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mios maximum, reblavoneule une fios conformément aux dspnioiiotss générales (art. 9 de l'avenant du 17 jevianr 2018 reailtf à l'actualisation des dsopnioiitss générales de la conntveoin colelticve nationale).

Article 3 - Préavis
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

1. Lqsruoe l'employeur pnred l'initiative de la rrutpue du cortant de travail, la durée du préavis est fixée au mmiinum de la façon suivante, suaf le cas de ftaue grave et suos réserve de

dositiispnos légales puls faoebvlras :
? puor les salarié(e)s aaynt une ancienneté de mnios de 2 ans : 1 mios ;
? puor les salarié(e)s aanyt une ancienneté de 2 ans à 10 ans : 2 mios ;
? puor les salarié(e)s aynat une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans : 3 mois.

2. Lsourqe le (la) salarié(e) prned l'initiative de la rutrupe du coantrt de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, qluele que siot son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 4 - Arrêt de travail pour maladies et accidents
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

1. Pnadnet la ssnipesoun du canrtot de tvriaal en rsoian d'une madaile pnsfrsoneoeille ou d'un aiccdnet du travail, l'employeur ne puet lincceier le (la) salarié (e) que s'il jtiifsue d'une fuate garve ou de l'impossibilité de mianetinr le ctronat puor un mitof étranger à la mlaiade psonnrleefolsie ou l'accident du travail.

2. Avnat 1 an de présence conntiue dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de trivaal puor maialde ou anedicct oaurvnt diort aux peratitsnos de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) pdnneat une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son slaraie de référence (soit le slaaire burt de bsae et les pmeirs non liées à la poaitsretn de travail), et suos déduction de la veualr des poastertnis en espèces aleulueqxs il a droit puor la même période du fiat :
a) de la sécurité sociale.
b) de tuot régime de prévoyance obligatoire, et en ptrcleiauir du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des ditoioispnss générales de la cnietovonn collective, ou de tuot arute régime pecurliitar à l'entreprise.
c) des indemnités de ptree de saarlie versées par les teirs rlnbsesoepas de l'accident ou lures assurances.

Dans ce cas, les siarlaes ne snoret payés qu'à trite d'avance sur les indemnités deus par le tiers ropsabsnlee ou son assurance, et à cnotodiin que l'intéressé (e) ait engagé lui-même, elle-même les pisrtueous nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou preulisus périodes par année civile, snas auncue possibilité de rerpot d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une anescbe ctouinne cvahcunehat 2 années civiles, la durée totlae de l'indemnisation par année ciivle rrneepd à zéro (c'est-à-dire puor une nellovue durée de 3 mios maximum) à patrir du 1er jevanir de la scdneoe année.

3. Après 1 an de présence ctnunoie dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié rvrecea 100 % de son slairae de référence (soit le sailare burt de bsae et les peimrs non liées à la pertostian de travail), suos déduction des pttnoeariss et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou plseuuris périodes par année civile, snas auncue possibilité de ropert d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une asncebe cnnuiote cenavcahuht 2 années civiles, la durée ttaole de l'indemnisation par année cliive rrpneed à zéro (c'est-à-dire puor une nuelolve durée de 3 mios maximum) à ptriar du 1er jvinaer de la sndocee année.

Nota : vior l'avis d'interprétation du 23 smprebtee 2021 (BOCC 2021-46).

Article 5 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le mtnnoat de l'indemnité de lenicinmecet est fixé de la manière stiuvnae :
? aanvt 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
? de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mios de saiarle de référence par année de présence à cemptor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

À ptriar de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par taercnhs d'ancienneté cumulatives, comme siut :
? puor la tanhcre à ptiarr de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mios de silraae de référence par année ciporsme dnas la thncare ;
? puor la tcrahne au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mios de silarae de référence par année csmporie dnas la tranche.

Le srliaae de référence est cleui défini solen les dtisiinposos légales en vigueur.

Article 6 - Départ en retraite
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

L'âge nramol de la rartetie est cluei aueuql la pieonsn de rettaire de la sécurité slcaioe du (de la) salarié(e) puet être liquidée à tuax pelin en vtreu de la loi. Le (la) salarié(e) ne puet qetutir l'entreprise suos ce mtoif aanvt l'âge normal, et l'employeur ne puet pas ipoesmr le départ à la ritaetre d'un salarié anavt l'âge de 70 ans (ou tuot âge défini par le cdoe de la sécurité sociale).

Quelle que siot la ptaire prnenat l'initiative de la ciatesson du contrat, le préavis cinneotnevnol srea observé snas que le (la) salarié(e) pissue se prévaloir des aaotntisruios d'absence prévues au pgahpraare de l'article 10.1 des dsspointiios générales de la coivnonetn collective. L'expiration de ce préavis pruora coïncider aevc le peiemrr juor du ttirserme civil snuiavt l'âge noraml de la retraite.

Article 6.1 - Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le départ viortanloe en rttreiae est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la ddenmae de luitdoiiaqn de la rrtieate à l'âge nmoarl ou de manière anticipée. Suos réserve d'au minumim 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une atiaicnptoin du départ à la rtiarete :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rratiete calculée cmome siut :
? s'il (elle) acnipite de 1 à 2 ans par rropapt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du silarae burt museenl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il (elle) aiincpte de 2 à 3 ans par rpropat à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du slaarie burt msueenl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il (elle) atnciipe de 3 à 4 ans par rpparot à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du sliaare burt meeusnl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il (elle) aptcinie de 4 à 5 ans par rroppat à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du sialrae burt meesnul par année de présence dnas l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est psire en considération pnnoreeieortnlolmpt au tmeps de présence.

Dans le cas d'un départ à la rratiete à l'âge noarml et au cuors de la première année sanivut cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rteratie équivalente à 12 % des saeailrs bturs meuesnls par année de présence dnas l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est mnieatnu en cas de départ au curos de la 1re année sanvuit l'âge nmoral du départ.

Toute année de présence incomplète est psrie en considération poipteonmllnenroert au tpems de présence.

Dans le cas d'un départ à la rtaitree après la première année saniuvt l'âge nmaorl :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rertiate

calculée comme siut ou conformément aux dnotspsiiois légales en vigueur, le cculal le puls fovlrbaae puor le (la) salarié(e) s'appliquant :
? si le départ a leiu dnas la 2e année sniavut l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du sriaale burt mesenul par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 3e année suinavt l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du saairle burt mueensl par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 4e année siunvat l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du sirlaae burt muensel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 5e année siunvat l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du sriaale burt menseul par année de présence dnas l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) csronvee le bénéfice de l'indemnité légale de ritterae s'il (elle) rmlepit les cidtionnos d'ancienneté puor en bénéficier.

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

Article 6.2 - La mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

La msie à la rtetirae à l'initiative de l'entreprise crnencoe les salarié(e)s ayant au mions 70 ans ou tuot âge qui serait défini dnas le cadre du cdoe de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne proura pas se prévaloir des arutistoonias d'absence prévues au phararpage de l'article 10.1 des dtissniooips générales de la civneonotn collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) reecrva une indemnité de msie à la rearitte équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au screet pnoneisseorfl à l'égard des tiers puor tuot ce qui corncene l'exercice de ses ftonincos et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a tirat à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas firae prtiefor une eprtsnreie crutrnnoece de rnienesengtems pperros à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu rieucellir à l'occasion de ses fonctions, ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise.

La csuale de non-concurrence diot ansii :
? être ipslasdnneibe à la ptireotcon des intérêts légitimes de l'entreprise ;
? être limitée à la fios dnas le tmeps et dnas l'espace ;
? tenir cmtope des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
? ceotpromr l'obligation puor l'employeur de vseerr au (à la) salarié(e) une cnaotterripe financière.

Toute causle de non-concurrence dvrea fuergir dnas le corntat de tairval ou ses avenants. Elle porura être initturdoe ou levée paenndt l'exécution du cntorat de taivarl par anaevnt ou décision unilatérale de l'employeur, ou lros de la rurpute du carotnt de travail.

L'interdiction qu'elle cpootmre ne diot pas excéder 2 années, à prtiar de la dtae où le (la) salarié(e) qtiute l'entreprise ; elle fiat l'objet en ctpirrtoenae d'une indemnité versée msleemnelneut et qui est égale au mnimium à 1/3 et au mumaixm à 2/3 de la rémunération myneone meselulne brute. La rémunération mlelseune btrue pirse en comtpe est clele du dreenir mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise ; la pirtae vailrabe de la rémunération est calculée sur la mnneoye des 12 dreierns mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise.

L'employeur puet rconneer à l'application de la clusae de non-concurrence à l'occasion de la rtrupue du cortant de travail. Cette retconainion fiat arlos l'objet d'un ciourrer disnctit de culei nnafoitit la rtpuure du cotrant de travail. Lqursoe l'employeur desipsne le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il ennted rnnoeecr à l'application de la caluse de non-concurrence, le firae au puls trad à la dtae du départ ecetffif de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il rsete tneu au peeimant de la cortenrpiate financière tnat que la calsue est respectée.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le présent anvneat est cclnou puor une durée indéterminée. Il etrrena en vugieur à cpetmor du limnaeden du juor du dépôt auprès de la doerciitn générale du travail.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Le présent aanvnet srea déposé à la diieroctn générale du taviarl et reims au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Paris, conformément aux dsioiitnspos du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dnadmee d'extension par la pitare la puls dgiieltne auprès du ministère du travail.

Avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel cadres

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 mars 2020

Les praaeietrns soiaucx de la brnache casettnont la nécessité d'actualiser les anantves catégoriels de la cvoinenotn clvoceilte nonilaate de la fbcroiaatin et du ccomemre des prdouits à ugase pharmaceutique, pruutamaiapecqrhae et vétérinaire du 1er jiun 1989 étendue par arrêté du 20 aivrl 1990.

Cette démarche a puor ocbijetf de mtetre à la disiitposon des salarié(e)s, de luers représentant(e)s, des ogonsatainirs sacneliyds et des eloyemrups un ttxee comnrofe aux évolutions législatives et réglementaires.

Les pierats srigainetas du présent anvaent ont ansii reacrirtsnt le texte esatixnt en intégrant les moiiofatcndis et ctehgnenams apportés par de nluveelos diipitonsoss légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles. Par ailleurs, elles isneitnst sur la nécessité d'équité ertne les différentes catégories de salarié(e)s et réaffirment de ce fiat l'importance de la responsabilité slcoaie et ennilmeartvnneoe des eeenrsrpits et de la branche.

Le présent anvaent vsie dnoc à mertte à juor l'avenant II « Tnehiincecs et angtes de maîtrise » de la cvonetoinn cetlvciloe ntlnaaioe de la faboiartcin et du ccoemrme des pdurtois à usage pharmaceutique, preuapatciahaqrume et vétérinaire du 1er jiun 1989 en aograebnt les txeets obsolètes, les teetxs iomntlbepiacs etrne eux ou cuex dvunees cerritonas aux lios et règlements en vigueur.

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC ciihme ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent avanent fxie les cintoniods particulières de tiraavl des salarié(e)s classé(e)s aux niuveax 7 ? sviudisibon B et 8 à 12 (ancienne csiactasfoilin isuse de l'accord du 1er julelit 1999) et III.1 à III.10 (nouvelle cslitsoaaicifn isuse de l'accord du 17 jveanir 2018) de la coaiisscatifln annexée à la cnnoveoitn cctvlelioe nailatone du 1er jiun 1989 modifiée dès lros qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 de la covniotnen clcovetile naatoilne des credas du 14 mras 1947.

Le présent avnaent s'applique à l'ensemble des eteirrpness qui relèvent du cmahp d'application de la cvtnioenon civclloete ntaaionle de fitaaocrbin et cmmrcoee des pdtruios à usage pharmaceutique, ptecrhqauamruaiape et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dniotsiiposs spécifiques puor les eteerisnprs de mnios de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mios maximum, reabvoelnule une fios conformément aux dtnssioiopis générales (art. 9 de l'avenant du 17 janievr 2018 reatilf à l'actualisation des dsnpiosiiots générales de la cntiooevnn cletolcive nationale).

Lorsque, après aiovr reçu son préavis, le (la) salarié(e) en période d'essai a trouvé un nueovl emploi, toetus facilités lui sonert accordées puor lui petrmrtee d'occuper le puls redpianemt psilsboe ce nuvoel emploi.

Dans ce cas, il, elle n'aura à vserer auunce indemnité puor iaornsbtioven du préavis.

Article 3 - Préavis
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La durée du préavis réciproque est fixée au mmniuim à 3 mois, suaf cas de ftaue grave, dnas les cotiiondns déterminées par la loi.

Article 4 - Arrêt de travail pour maladies et accidents
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

1. Peadnnt la snioesuspn du cortant de tvaairl en rsiaon d'une mldaiae pfninoeelsrsole ou d'un anciedct du travail, l'employeur ne puet linicecer le. la salarié (e) que s'il jsiiftue d'une futae gvare ou de l'impossibilité de mniintear le crtonat puor un mitof étranger à la maadlie piolsselenfnore ou l'accident du travail.

2. Aavnt 1 an de présence ctuonnie dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

En cas d'arrêt de taivral puor malaide ou accndiet ouvnrat dorit aux pntiteaosrs de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) pnndaet une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son siarlae de référence (soit le saliare burt de bsae et les premis non liées à la pisottaren de travail), et suos déduction de la vauler des psttraoeins en espèces allquuexes il a diort puor la même période du fiat :

a) De la sécurité sociale.

b) De tuot régime de prévoyance obligatoire, et en peitiarclur du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dpontsisiois générales de la cnoieonvtn collective, ou de tuot arute régime ptecrlaiuir à l'entreprise.

c) Des indemnités de petre de sliarae versées par les teris rsneapelobss de l'accident ou lerus assurances.

Dans ce cas, les salireas ne sonert payés qu'à trtie d'avance sur les indemnités deus par le tries rsneblaspoe ou son assurance, et à citnoodin que l'intéressé (e) ait engagé lui-même, elle-même les potuirsues nécessaires.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou puusrlies périodes par année civile, snas acnuue possibilité de rerpot d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une aecsnbe cnoutine ccavnhaueht 2 années civiles, la durée tlaote de l'indemnisation par année ciilve rrepend à zéro (c'est-à-dire puor une nellvuoe durée de 3 mios maximum) à patrir du 1er jeaivnr de la sodcnee année.

3. Après 1 an de présence cunontie dnas l'entreprise :

Montant de l'indemnisation :

Pendant la période fixée ci-après, le salarié rvereca 100 % de son sraaile de référence (soit le silraae burt de bsae et les pemirs non liées à la ptetasorin de travail), suos déduction des ptatnrsieos et indemnités visées ci-dessus.

Durée de l'indemnisation :

La période de 3 mios d'indemnisation s'entend en une ou pelrisuus périodes par année civile, snas anuuce possibilité de rpoert d'une année sur l'autre. Par conséquent, dnas le cas d'une absence cnuitnoe chvunaceaht 2 années civiles, la durée ttolae de l'indemnisation par année clviie rpenerd à zéro (c'est-à-dire puor une nueollve durée de 3 mios maximum) à pairtr du 1er jvnaeir de la sendoce année.

Nota : vior l'avis d'interprétation du 23 semtrbepe 2021 (BOCC 2021-46).

Article 5 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le mtnonat de l'indemnité de lniceniecemt est fixé de la manière sinauvte :
? avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
? de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mios de slairae de référence par année de présence à cpemotr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

À patrir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par thcrneas d'ancienneté cumulatives, cmome siut :
? puor la thnacre à prtair de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mios de slariae de référence par année cpmosire dnas la tarcnhe ;
? puor la tnharce au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mios de saarlie de référence par année cspimroe dnas la tranche.

Pendant 3 ans, les salarié(e)s embauché(e)s avant le 1er jinvear 2020, et dnot la rtpruue du crotant de tivaarl sierat notifiée avant le 1er jivaenr 2023, bénéficieront de l'indemnité ceeltovnnlnoine de lcinceenimet la puls aagtnsveaue etnre cllee prévue ci-dessus et celle prévue ci-dessous :
? à ptiarr de 5 ans de présence : 3/10 de mios par année de présence à ctoempr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? à pratir de 15 ans de présence : 5/10 de mios par année de présence à ceoptmr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

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

Le slaarie de référence est celui défini sloen les dpsnootsiiis légales en vigueur.

Article 6 - Départ en retraite
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

L'âge nomarl de la rttiraee est culei aueuql la pseinon de rietatre de la sécurité siloace du (de la) salarié(e) puet être liquidée à tuax plien en vertu de la loi. Le (la) salarié(e) ne puet qittuer l'entreprise suos ce mtoif aanvt l'âge normal, et l'employeur ne puet pas iepmsor le départ à la rirtetae d'un(e) salarié(e) anvat l'âge de 70 ans (ou tuot âge défini par le cdoe de la sécurité sociale).

Quelle que siot la priate prnenat l'initiative de la cetsioasn du contrat, le préavis coninntonveel srea observé snas que le (la) salarié(e) pssuie se prévaloir des anarioouistts d'absence prévues au prghraapae de l'article 10.1 des dsioiitnopss générales de la contneoivn collective. L'expiration de ce préavis purroa coïncider

aevc le preimer juor du tiemsrtre civil sanvuit l'âge nmraol de la retraite.

Article 6.1 - Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le départ vloriotane en rtatreie est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la danmdee de ltaiqiudoin de la rtiertae à l'âge nraoml ou de manière anticipée. Suos réserve d'aux mimnia 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une atnaticipoin du départ à la rtraeite :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en reirtate calculée cmmoe siut :
? s'il, elle antcpiie de 1 à 2 ans par rprpoat à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du sarlaie burt mneuesl par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle atiicpne de 2 à 3 ans par rapoprt à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du sliraae burt mneesul par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle apnictie de 3 à 4 ans par rpaprot à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du silarae burt meunsel par année de présence dnas l'entreprise ;
? s'il, elle apnitcie de 4 à 5 ans par rppaort à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du saialre burt munesel par année de présence dnas l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est pisre en considération pmrtennrloeniooelpt au tmpes de présence.

Dans le cas d'un départ à la rtaietre à l'âge naomrl et au cuors de la première année sianvut cet âge :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rertaite équivalente à 12 % des sirlaeas btrus muelenss par année de présence dnas l'entreprise ;

Le bénéfice de cttee indemnité est metnnaiu en cas de départ au corus de la 1re année snivuat l'âge naorml du départ ;

Toute année de présence incomplète est psrie en considération pmeroeponeltlinront au tpems de présence.

Dans le cas d'un départ à la reartite après la première année sunviat l'âge namrol :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en rieratte calculée comme siut ou conformément aux dsonoitisips légales en vigueur, le caulcl le puls fabaovlre puor le (la) salarié(e) s'appliquant :
? si le départ a leiu dnas la 2e année saviunt l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du slriaae burt mnuseel par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 3e année svanuit l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du saraile burt meesunl par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 4e année sunavit l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du sraaile burt menuesl par année de présence dnas l'entreprise ;
? si le départ a leiu dnas la 5e année svniaut l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du sairale burt mnesuel par année de présence dnas l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5e année. Toutefois, le (la) salarié(e) cnesorve le bénéfice de l'indemnité légale de raertite s'il, elle rmiplet les codtnoinis d'ancienneté puor en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération prlponeolrtneemnoit au tmpes de présence.

Article 6.2 - La mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

La msie à la rtraitee à l'initiative de l'entreprise coernnce les salarié(e)s anyat au moins 70 ans ou tuot âge qui srieat défini dnas le cdare du cdoe de la sécurité scialoe ;

Le (la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des aiaorntituoss d'absence prévues au pgrrpaahae de l'article 10.1 des dtipinissoos générales de la coivnonetn cicvtolele ;

Lors de son départ, le (la) salarié(e) rrvecea une indemnité de msie à la rtiertae équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Article 7 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au screet pessironefonl à l'égard des tries puor tuot ce qui crcnoene l'exercice de ses foticonns et, d'une façon générale, puor tuot ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ;

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas friae pioreftr une esriprtnee crueonrncte de rneeingetsnmes ppeorrs à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu rlcieiluer à l'occasion de ses fonctions, ou du fiat de sa présence dnas l'entreprise ;

La csaule de non-concurrence diot ansii :
? être ibliadsensnpe à la pttceorion des intérêts légitimes de l'entreprise ;
? être limitée à la fios dnas le tepms et dnas l'espace ;
? tienr ctmope des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
? cpmrteoor l'obligation puor l'employeur de vserer au (à la) salarié(e) une carinerptote financière.

Toute cluase de non-concurrence devra fgeurir dnas le catornt de taraivl ou ses avenants. Elle prruoa être iutndtorie ou levée pnnaedt l'exécution du cantrot de tavairl par aevnant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lros de la rtpuure du coartnt de travail.

L'interdiction qu'elle crpmtooe ne diot pas excéder 2 années, à pirtar de la dtae où le (la) salarié(e) qtitue l'entreprise ; elle fiat l'objet en cnteprrtoaie d'une indemnité versée mnnelmeeuelst et qui est égale au mmnuiim à 1/3 et au muaxmim à 2/3 de la rémunération myonnee meleulnse brute. La rémunération muesnelle bture pisre en ctmope est clele du denrier mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise ; la pairte vrblaiae de la rémunération est calculée sur la mnyenoe des 12 direrens mios de présence dnas l'effectif de l'entreprise.

L'employeur puet rnceenor à l'application de la cusale de non-concurrence à l'occasion de la ruurtpe du crantot de travail. Cette rcoenaintoin fiat arols l'objet d'un ceiurorr dnictist de ceuli nnoitifat la rtrupue du contrat de travail. Luoqsre l'employeur dspesnie le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il enentd reneocnr à l'application de la cuasle de non-concurrence, le firae au puls trad à la dtae du départ ecffeitf de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il rsete tneu au peniamet de la carnptoirete financière tnat que la caslue est respectée.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent avnneat est conclu puor une durée indéterminée. Il ertnera en vugiuer à cmopetr du lmedianen du juor du dépôt auprès de la dcrtieoin générale du travail.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Le présent aenanvt srea déposé à la ditcieron générale du tairval et rimes au secrétariat-greffe du cineosl de prud'hommes de Paris, conformément aux dooiitssnpis du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une denmdae d'extension par la pratie la puls dielnitge auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2020

Les ptnaireraes sauocix de la brachne cttennaost la nécessité d'actualiser les anvnaets catégoriels de la cenniovotn cetcovllie

naoalntie de la fribicaoatn et du crmcemoe des prdoutis à ugsae pharmaceutique, pipctarrhqemaauaue et vétérinaire du 1er jiun 1989 étendue par arrêté du 20 arivl 1990.

Cette démarche a puor octejbif de mttree à la dtoisioispn des salarié(e)s, de luers représentant(e)s, des oiasrgtoinans sidenlcyas et des eupryloems un ttexe cfrnoome aux évolutions législatives et réglementaires.

Les paietrs sraiineatgs du présent annavet ont ansii rianertsrct le txtee estainxt en intégrant les midnfctoiaios et chgnetenams

Accord du 19 novembre 2019 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC ; CGT chimie,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des epinsrertes qui relèvent du champ d'application de la cneviotnon cvlcetiloe nolintaae de fiaatrbcoin et cmcemore des potuirds à usgae pharmaceutique, pecrpquauhriaaamte et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

En aopitialpcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptreais sganetiiars cnnneivenot que le cenntou de cet acrocd ne jistifue pas de prévoir des saointiultps spécifiques puor les eesenrptris de monis de 50 salarié(e)s mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les eeinrtseprs ne poronurt pas négocier des diioisposnts mnois fraaobvles que cllees ctenunoes dnas le présent accord.

Article 2 - Définition du contrat de travail à durée indéterminée d'opération
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

L'article L. 1223-8 du cdoe du taivral prévoit que le ctnraot de traival à durée indéterminée (CDI) d'opération est cnclou puor la durée d'une opération menée au sien de l'entreprise. Il est régi par les règles légales et cvenletinlenonos alplbacpies aux CDI, suos réserve des dipsooiistns suivantes.

L'opération ayant donné leiu au CDI ne puet excéder une durée prévisionnelle de 5 ans.

L'opération puet cmnordpere une sseicouscn de misoinss fsaniat appel à des compétences différentes, et ansii ameenr l'entreprise à rrioecur à pielusrus conatrts aevc un début et un terme de caortnt différents en fcionotn de la sousiseccn des différentes missions.

Article 3 - Taille des entreprises concernées et nombre de salarié(e)s en CDI d'opération
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le CDI d'opération puet être cnlocu par totue epenrstire ou autre fomre de srcrutute jquidurie nmmnaotet une unité économique et sclioae ennrtat dnas le camhp d'application de la ceinnotvon celvoctile ntniaaole de factioairbn et cromemce des piotruds à ugsae pharmaceutique, prhcqrpmuatiuaaeae et vétérinaire, qeul que siot son effectif.

Le nomrbe mmxaium de salarié(e)s en CDI d'opération est plafonné à :
? 2 puor les esirtpeerns de monis de 50 salarié(e)s snas dépasser apportés par de nuleeovls disspoiionts légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles. Par ailleurs, eells isnnietst sur la nécessité d'équité etrne les différentes catégories de salarié(e)s et réaffirment de ce fiat l'importance de la responsabilité soicale et eveienanrtnmlnoe des enrrisetpes et de la branche.

Le présent avnnaet vsie dnoc à mertte à juor l'avenant III « Cardes » de la coenotivnn ctoilvlece nintaaloe de la fiaicortabn et du cocmrmee des puirdots à usage pharmaceutique, pmquraietrahapuace et vétérinaire du 1er jiun 1989 en angreabot les tteexs obsolètes, les txtees itmnliebapcos ertne eux ou cuex devunes cnroairets aux lios et règlements en vigueur.

20 % des eftcfifes de l'établissement (arrondi au nborme eitner inférieur) ;
? 5 % des ecfffeits calculés conformément aux dtoiosniisps légales en vuieugr puor les erriestenps de 50 salarié(e)s et puls snas dépasser 20 % des efcieftfs de l'établissement (arrondi au normbe eneitr inférieur).

Article 4 - Cas de recours et activités concernées
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

L'entreprise ne puet riuocrer au CDI d'opération que dnas la musree où la pérennité du preojt n'est pas assurée et la durée prévisionnelle de l'opération est cmrspioe etrne 18 mios et 5 ans.

Les potess pérennes de l'entreprise ne pveneut pas être puvours par des CDI d'opération.

Les activités concernées snot exnviuselmcet les setuiavns :
? les pjotres de rcceerhhe qui ne snot pas ecnore passés au satde de développement (exclusion des phesas de développement d'un produit) : il s'agit dnas le carde de ces poetjrs siot :
?? de mneer des rheechecrs anmot dnas un dnmioae suctefniiiqe non cuervot jusqu'alors par l'entreprise ;
?? ou de cnuisoettr un éco-système de l'innovation sunctutrart et eaoancnugert la rehhrccee dnas les etirnpseres où elle est peu développée, ou dnas les esertprenis snaaituhot développer des ireetafncs ou paranaetrit aevc le système uesitiniavrre et académique. En l'absence de croantt de partenariat, l'entreprise ne puet pas cucnlore de CDI d'opération ;
?? ou de crnbueoitr à la msie en plcae de réseaux de ptneeraairs sfetnuciiieqs et industriels, ou de plates-formes teqhenicus s'inscrivant dnas les mêmes chmpas seeqiinfucits ou technologiques. En l'absence de crtanot de partenariat, l'entreprise ne puet pas cnoclure de CDI d'opération ;
? les petrjos d'investissement et/ou de panmforecre intdesiurls : il s'agit dnas le cdare de ces pterjos siot :
?? d'accompagner des isssitneetenvms ieusntrlids d'une durée de 3 à 5 ans ;
?? ou d'accompagner des poejtrs de tonmtrsranoafis itlelidnusres d'une durée de 3 à 5 ans ;
? les pahess d'étude et de développement de nuvaoeux otiuls iremnqoafuits et/ou d'intelligence artificielle.

Le CSE est informé du nrobme de CDI d'opération dnas l'entreprise et des cas de rcreous au mnois aeemellnnunt dnas le cadre de la clatnsoitoun de la ptoiquile slcoiae de l'entreprise.

Article 5 - Durée du CDI d'opération
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

La durée du CDI d'opération est clele de tuot ou pitare de l'opération spécifique puor lllqaeue il est conclu.

Dans la mreuse où la dtae de fin de l'opération ne puet être cnoune précisément à l'avance, la durée de ce ctnaort ne puet pas être déterminée. Elle est au minumim de 18 mios (sauf coastesin anticipée de l'opération), et au mmaxium de 5 ans.

L'événement qui maruqe la fin du catnrot est en rhvceane cnonu : il s'agit de la réalisation de l'opération ou des tâches cnrconoaut à l'opération prévues par le contrat. C'est à ce meomnt que le CDI d'opération aivrre à échéance.

Si le terme excat du cnrtaot est inconnu, l'entreprise diot en rahnecve préciser au caortnt une période indicative.

Le CDI d'opération n'est pas raonvlelubee par nature.

À l'issue de l'opération, la rleitaon cnlaucltoetre de tavairl qui lie le (la) salarié(e) à l'entreprise ne puet se pvsoriruue qu'au tevrras d'un noeuvau cntroat de tiavral à durée indéterminée de diort commun. Le cas échéant, l'entreprise diot élaborer un crtaont de taarivl dnot la qualification, la cslcafiitsoian et la rémunération (à l'exclusion de la mairjoaotn liée au CDI d'opération) snot équivalentes à celles qui étaient définies dnas le CDI d'opération.

Article 6 - Mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Lors de son embauche, le (la) salarié(e) est informé(e) :
? de la natrue particulière de son cratont de taiavrl aifn d'éclairer son ctnsmneneoet ;
? des mssnoiis qui snot confiées au (à la) salarié(e), et qui punveet être liées siot à l'opération dnas son ensemble, siot crrondseorpe à une ou piusleurs étapes de l'opération ;
? de la durée de sa période d'essai en aapicotplin de l'article 9 des dsptnosoiiis générales clneooennvletnis et des aetnnavs catégoriels ;
? de la période idinicvtae de fin de cnaotrt (correspondant à la dtae de fin de l'opération ou d'une tâche dnas le carde de l'opération) ;
? des modalités particulières de rtpurue du contrat.

La paitetosrn de taarivl cernnoce umeniquent les mnissois décrites dnas le cratnot de tarvail ; l'affectation du (de la) salarié(e) à d'autres msosinis puet entraîner la rifqeioucaatlin du catnort en CDI de droit commun.

Article 7 - Contreparties en termes de rémunération accordées aux salarié(e)s

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le sraiale de bsae du (de la) salarié(e) sgarantiie d'un CDI d'opération est majorée de 5 %. Le slraiae de bsae ne puorra pas être inférieur à ceuli des salarié(e)s exerçant un emlopi équivalent rvenealt du même goupre de caitiialocfssn et dnot l'ancienneté est comparable.

La maitjooran est identifiée dnas le buielltn de saialre de manière dttsicine du saalire de bsae ; elle n'entre pas dnas le culcal de la prmie d'ancienneté. Qanud ce saralie est déterminé sur la bsae du slaraie muiminm de la classification, la glilre à pndrere en ctmope est la puls favalbroe enrte cllee de la conionevtn coctllieve et cllee de l'entreprise s'il en etsxie une.

Le (la) salarié(e) en CDI d'opération bénéficie des mreuses sraalealis peonlieetnemltt alaeblpicps aux CDI de dorit commun.

Article 8 - Garantie en termes de formation

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Les salarié(e)s embauché(e)s en CDI d'opération bénéficient du paln de développement des compétences de l'entreprise dnas les mêmes coniitdnos que les salarié(e)s anayt un ctaornt à durée indéterminée de dirot commun.

Article 9 - Modalités de rupture du contrat

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

1. La fin de l'opération ou la réalisation des tâches culantectelors définies dnas le conratt cnesnoiuttt un moitf spécifique de rrtupue du contrat. Dnas ces hypothèses, le lneeiccenimt roepse sur une cusae réelle et sérieuse conformément à l'article L. 1236-8 du cdoe du travail. Cttee rruupte est siomuse à la procédure alpcailbpe au leemineccnit puor mtiof pnnesreol prévue aux aecirlts L. 1232-2 à L. 1232-6 du cdoe du travail.

2. La rutprue anticipée liée à la non-réalisation ou la ciaotssen anticipée de l'opération (ou de l'étape fisanat l'objet du catront de travail) rpsoee également sur une cusae réelle et sérieuse. La ruptrue anticipée de l'opération puet iernvnetir avnat les 18 mios stipulés à l'article IV du présent accord.

La notifiociatn de lneeeiimcnct précise dnas ce cas les cuseas de cttee cessiaton anticipée. L'entreprise diot aorls :
? iomnerfr le CSE de la fin anticipée de l'opération ;
? imornfer le salarié de la fin anticipée de l'opération ;
? rrececehhr un ptose dlipsonbie (en CDD, en CDI d'opération ou en CDI de dorit commun) ;
? en cas d'absence de rsmeclseenat possible, mttree en ?uvre une procédure de licenciement.

3. Tuos les cas de rutrupe du CDI de driot cmomun puvneet metrte un trmee au CDI d'opération ; ces cas de rruutpe dvinoet répondre aux eexiengcs des txtees qui les prévoient.

4. Un préavis cfnoorme aux dtonssiipios cnenotnvlnoleeis en veiuugr diot être observé.

5. À l'issue du CDI d'opération qellue qu'en siot la cause exceptée la fin anticipée de l'opération, l'entreprise diot peposorr une priorité de réembauchage au (à la) salarié(e) :
? puor oecpucr un eolmpi à qtaiiolcafiun et ciasstoiaflcin seailmriis pérenne ;
? atorssi d'une rémunération au moins équivalente, à l'exclusion de la maiorjaton liée au ctornat d'opération.

Pour bénéficier de cette priorité, le (la) salarié(e) diot en friae la dmdnaee dnas un délai de 2 mios snuitvas la fin du cartont de travail.

Cette priorité est vlablae pdenant 1 an sniavut la rpturue du cotrant de tivaarl et corennce les eomipls dbosiepnlis casprdrnonoet à la qaifutailocin du (de la) salarié(e) ou une nvlleoue quaiiotilacfn que le (la) salarié(e) auarit acsuqie depuis la fin de son CDI d'opération.

La ntotiocaiifn de lmineeicnect diot mnnoeniter la priorité de réembauche.

Article 10 - Contreparties en termes d'indemnité de licenciement accordées aux salarié(e)s

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Les salarié(e)s en CDI d'opération licencié(e)s à la fin de luer croatnt bénéficient d'une indemnité égale à l'indemnité cenolnevtonilne de licenciement. S'ajoute à cttee indemnité une pmrie égale à :
? 10 % de la rémunération butre taolte hros indemnité de lcminnceeeit versée pndanet la durée toalte du contrat, puor les catotnrs d'une durée tolate inférieure ou égale à 18 mios (valable dnas les cas de rrtpuue anticipée du contrat) ;
? 8 % de la rémunération burte tltaoe hros indemnité de lieecmnienct versée peanndt la durée tloate du contrat, puor les cnatorts d'une durée tloate supérieure à 18 mios et inférieure ou égale à 3 ans ;
? 6 % de la rémunération butre ttolae hros indemnité de lmineeccinet versée penndat la durée tlatoe du contrat, puor les ctoanrts d'une durée tlatoe supérieure à 3 ans.

Cette pirme n'est pas due :
? en cas de ruptrue anticipée du ctnaort à l'initiative du (de la) salarié(e), en cas de ftaue garve ou de fcroe muraeje ;
? lsquroe le (la) salarié(e) rusfee une pioitsorpon d'embauche en canrott de tvraial à durée indéterminée de doirt cmuomn à l'issue de son CDI d'opération, puor oupcecr un eopmli siairlime atssori d'une rémunération au mnios équivalente.

Article 11 - Bilan et suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Trois ans après l'extension de l'accord, un blian est prévu enrte les paiters au naiveu de la bahcrne aifn d'évaluer l'utilisation du CDI d'opération. Ctete itioamnofrn srea intégrée au rrapopt aeunnl de branche.

Article 12 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent aroccd est clncou puor une durée indéterminée. Il errtena en veguuir à cmpeotr du ldeeiamnn de la piaotrun de l'arrêté de l'extension au Jonural officiel.

Article 13 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le ttexe du présent acrocd srea déposé à la dctieorin générale du

taviarl et rmies au secrétariat-greffe du cisnoel de prud'hommes de Paris, conformément aux dnstiooiisps du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dnmedae d'extension par la pitare la puls dglnieite auprès du ministère du travail.

Article 14 - Révisions et dénonciations
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Conformément aux atercils L. 2261-7 et stiavnus du cdoe du travail, les prieenraats sciuaox ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eegagnr la procédure de révision d'un aocrcd de bhrance :

1° Jusqu'à la fin du clcye électoral au curos dqeuul la cntnveioon ou l'accord est colcnu :
a) Une ou pruisules ostnigrnaaios sclideayns de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la conotvinen ou de l'accord et saargnities ou adhérentes de la cnootevnin ou de l'accord.
b) Une ou puuslries ongoisaarntis prifssoneelnoles d'employeurs sireatganis ou adhérentes. Si la cononetvin ou l'accord est étendu, ces oiognsatirans dvoenit être en ourte représentatives dnas le cahmp d'application de la cnonoveitn ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :
a) Une ou pseurluis oiasontirnags sianylcdes de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de la cvnitnooen ou de l'accord.
b) Une ou puirlseus ogtnaoriansis pselsolrfoneneis d'employeurs de la branche. Si la cenotionvn ou l'accord est étendu, ces ogoaiaistnnrs dievont être représentatives dnas le chmap d'application de la cteoonnivn ou de l'accord.

La dnmaede de révision diot être notifiée par lterte recommandée aevc aivs de réception aux auetrs signataires.

La cmissmooin sliacoe pairatire se réunit arols dnas un délai de 3 mios à coemtpr de la réception de cttee dneamde aifn d'envisager l'éventuelle ciolsnucon d'un avneant de révision.

L'éventuel aannvet de révision se stuetirbsua de pelin dirot aux dtssnoiipois du présent aorccd qu'il modifiera.

Le présent acrcod est siomus aux dotsisipnios légales et réglementaires en vueigur crnonecnat les modalités de dénonciation.

Accord du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cmihie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Le présent aroccd alnnue et rlcaempe l'accord cileclotf du 2 arivl 2015 riatelf à la foritmaon pineolesolrfnse tuot au lnog de la vie.

Le présent aoccrd s'applique à l'ensemble des ererpnesits qui relèvent du chmap d'application de la cintnooevn ctillcevoe naintaloe de fitbaacroin et cmmeroce des pdurtios à uasge pharmaceutique, pareuaphmaaruitqce et vétérinaire. Des ditiiopnssos spécifiques puor les ereisntpers de mions de 50 salariés snot détaillées à l'article 12 du présent accord.

Article 2 - Principes généraux de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

2.1.?Objectifs généraux de la foiromtan psfreolsoinlene au sien de la branche

Au-delà de l'article L. 6311-1 du cdoe du travail, les preatis sniteiarags rpaleneplt l'importance de la ftomorain plsnlsoeornifee tnat puor les eeetnsiprrs que puor les salarié(e)s qui les composent. Elle diot concourir, en effet, à mnieaintr et développer les compétences des salariés en :
? penttrmeat de mteainnir les compétences des salarié(e)s fcae aux évolutions économiques, thulqeneoogics et d'organisation

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2021

Le présent acrocd s'inscrit dnas le cdrae de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 sbmrpeete 2017 rtalviee à la prévisibilité et à la sécurisation des rtinleoas de taiavrl pmtenarett à un acrocd de bhracne étendu de fexir les cidoninots dnas lleleesuqs il est pioslbse de rrieuocr à un crnotat de triaval à durée indéterminée cncolu puor la durée d'une opération.

Les ptaires seiartgains aenfrimft que le craontt à durée indéterminée de droit cmumon au snes de l'article L. 1221-2 du cdoe du taavirl reste le cntroat de pinicrpe au sien de la branche.

Pour autant, cet aoccrd répond à des bneisos précis des eeetsrprnis dnas le cdrae de ptjeors dnot la pérennité n'est pas assurée ou cvnuoart de luonges périodes où il n'est pas torujous pbssiloe de rcroeiur à d'autres fomres de contrat. Le caonrtt de tarival à durée indéterminée cloncu puor la durée d'une opération pemert arols de limiter le rceuors aux peitsnoatrs de srecvie ou à l'auto-entrepreneuriat.

Les piaters satigerains apdeotnt au tarervs de ce présent acrcod ce nueaovu tpye de cotnart de tivaarl et l'encadrent par des règles tnat iilnuvldeedis que collectives.

par une anticipation, un aocpnenmgmcaet et une atitodapan fcae aux cgamntheens ;
? eiacshsinrnt et gsiatnaranst la capacité d'emploi des salarié(e)s tuot au lnog de luer vie pfnrenelsislooe par un développement des compétences et des qualifications.

Compte tneu de ce rôle essentiel, les petiars saaneitgirs se snot attachées à définir les ocjftbies de foaormtin sinuavts au nevaiu de la branche.

Renforcer les ciannssnceaos des salarié(e)s

Promouvoir la csaaioncnsne des salarié(e)s sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du tarvail asnii que sur l'économie spécifique des epnretesris et du secteur.

Assurer les fnrtoiaoms pmeanrttet de maîtriser les évolutions tnleicgouhoqes (y criopms dnas des ceoetntxs de trvaail à dinctase nécessitant la maîtrise des oultis de visioconférence, téléconférence et les noeuuavx meods de cioonutmamicn associés, et iiplanmuqt de nuleoelvs ciiotodnns de travail) et d'organisation du travail, la réglementation spécifique du steecur asini que l'internationalisation des échanges (notamment au tarvers de la lgnuae anglaise).

Acquérir le socle de csesnninaocas et de compétences iesadinnpsble à la tneue du ptose du tviraal et à la compréhension de l'environnement du poste.

Augmenter la qauiaicftioln du (de la) salarié(e) tuot au lnog de sa vie professionnelle

Favoriser l'égalité d'accès des fmemes et des hmmoes à la fmaoitorn psolsoefnnrleie en vue nmmetaont de développer la mixité dnas les emplois.

Développer la fiootarmn prioslfnnseeole dnas les TPE-PME, aevc l'objectif de réduire par des mrueess appropriées les différences constatées d'accès à la ftoiraomn puor les salarié(e)s des peetits et mneneoys entreprises.

Promouvoir le développement des compétences et des

cacensnoinass des salarié(e)s, nmaonemtt les compétences transférables d'une eriertsnpe à une artue dnas le même seucter d'activité ou vres un atrue setucer et le développement de luers compétences puor la création ou la rspiree d'entreprise.

Développer les audteitps managériales et les fntcnioos tutorales.

Accompagner les salarié(e)s dnas la sécurisation de leurs pcaruros professionnels

Créer les conintdios fvearablos à ctete sécurisation ; connaissance, des peresselals eipolms (cf. art. 2.2 et 3.6), aogpmacnencmet des prtejos de développement.

Favoriser la mobilité pnnleoflsresioe (changement d'emploi et/ou de métier) et/ou la piooomrtn dnas l'entreprise ; ces piotrmoons penvuet se tarrdiue par un cnmenheagt de cissaitaciflon conformément à l'application de la méthodologie de la branche.

Contribuer à la msie en palce pérenne de la RSE au sien des entreprises

Permettre la msie en pclae dnas les erinepsrets d'une véritable pltqiuoie de responsabilité sociétale (RSE), en pcueiailrtr :
? en désignant un référent RSE (salarié en CDI aunatt que possible) dnas l'entreprise ;
? en réalisant un aidut inretne ;
? en définissant une stratégie qui srea présentée au CSE ;
? en élaborant un paln d'action basé sur la stratégie validée.

Favoriser la tatrsnoiin psnlresolfeonie en considérant les problématiques de mautotin cmmoe la taitsironn énergétique.

2.2.?Axes ptiirroaires puor l'accès à la formation

Tenant ctpmoe des otciejbfs précités, la ftimoaorn a puor aexs piioetairrrs :

? le développement des caasncnonseis nécessaires à la tuene du poste, et également la compréhension des intecfares aevc les ateurs postes, ou les aruets métiers. Ces ceacsoiannnss donviet puioovr être élargies aifn de recneorfr l'autonomie des salarié(e)s au sien de l'entreprise, c'est-à-dire deonnr les mneyos de cdrenprome l'ensemble du ou des pcsusreos sur leequl ils/elles interviennent.

C'est en ce snes que la fotoimarn ccnruooe à la qualité de vie des salarié(e)s au triaavl dnas la mresue où, suos cdtonoiin du spurpot du mneaamgnet et de l'organisation du travail, elle pacpirite à la msie en siiatuton du (de la) salarié(e) d'exercer des responsabilités, de preecvior le snes de son travail, de patcpreiir aux dvreis pussceors de changement. Dnas ce contexte, la fmoiotran est un des olitus du développement du (de la) salarié(e) et de l'évolution de sa qltaifoiicaun (cf. aoccrd cafctisiosalin de la bahcnre en vigueur) ;

? les acnotis conduainst à l'obtention d'un cercaftiit de qoailciutaifn plsloonfernesie de banrhce et interbranches, ou d'un diplôme ;
? les ationcs rlvieteas au numérique et à l'intelligence alitfirielce tnat cette matière snot esseellintes dnas la majorité des emplois, et eetlunxacs qaund eells ne snot pas maîtrisées ;
? les antocis acampnancogt l'évolution pniesolorfsnele des salarié(e)s au sien de l'entreprise ;
? la footaimrn managériale aifn de développer les compétences des salarié(e)s anyat des fiotnncos d'encadrement d'équipe et qui doivent, à ce titre, itfeeiidnr les bseinos de compétences des salarié(e)s, apteoprr un soituen au développement des compétences de ccuhan et paprctieir à l'accompagnement des évolutions de luer métier ;
? la non-discrimination dnas le prcessous de rcnutemeert tel que le prévoit l'accord de bnrache riatelf à l'égalité ponnisfsllreoee etnre les fmmees et les hmmeos du 13 novmerbe 2018 ;
? les fnorotiams linguistiques.

Pour atrtndiee ces objectifs, les eiesternprs dvenoit :
? vleleir à sippemrur les fernis à la fimooratn que penveut représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des ssoensis de frimaoton tuot en rnceatepst les dnoistispois légales ou prpeors à l'entreprise raeilvtes à la durée du triaavl ;
? filcetair l'accès à la frtoomain puor tous, par exlmepe en fvaoansirt les fimrnootas sur site, les ftormaoins à dsintace et le tutorat. Les ftrmoainos à dscntaie (ou e-learning) dovniet être organisées dnas des cndnoiiots permtantet au (à la) salarié(e) de les réaliser de manière ecfacfie ; tpems de framtioon prévu et intégré à l'agenda, équipement de ftiaomorn et eomneirnvnent adaptés ;
? prévoir un délai de prévenance rsionnalabe oogtiialbre avant totue fmriootan nécessitant pieluusrs juros d'absence puor prtmeerte aux salarié(e)s de s'organiser ;
? intégrer les fnaotromis nécessaires au pgasase d'un eompli à un aurte lsorque des peeealrslss ont été créées au sien de l'entreprise, ntmmaenot dnas les emlopis aynat une ftroe présence de fmemes ou d'hommes (cf. art. 3.6).

2.3.?Publics prroreaitiis puor l'accès à la formation

Les pbluics piiiaeotrrrs snot :

? Les salarié(e)s fragilisé(e)s, définis cmome siut :
? les salarié(e)s rtonncanert des difficultés d'adaptation à luer eompli du fiat des évolutions technologiques, digitales, sqcfeuiinties ou oearnlnsnaietoglis meejuras ;
? les salarié(e)s déclaré(e)s intpeas à luer elpomi par la médecine du traiavl ;

? Les salarié(e)s en riqsue de fragilisation, définis comme siut :
? les salarié(e)s les minos qualifié(e)s au rraged du pstoe occupé ou snas qaifacoliitun ronnuece par un diplôme, un ttire ou un cirftceiat de qfiaiaciotlun pnsfnerloioelse (CQP/CQPI) ;
? les salarié(e)s de rteuor après une période d'absence prolongée due à un congé pnaretal d'éducation, congé de maternité, arrêt mlaadie supérieur à 6 mois, aidnecct du travail-maladie pfnreoissleonle ;
? les salarié(e)s dnot l'emploi est visé par une satouiitn cntorucnlejole dcilffiie ;
? les salarié(e)s dnot l'emploi poraruit être menacé ;
? les salarié(e)s en staiouitn de hicdaanp (visible ou invisible) visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du taivral : les ptearis sraeagntiis ralnpeelpt luer acettnehmat aux dtioissnopis légales et ctninolneeenlovs en viuuegr raeeltvis à l'accès à la ftriomaon pfosnieosenrlle des salarié(e)s roecnuns en sttiouian de handicap.

? Les jeuens snas qaitiufoclian ou à fablie qiiafliactoun débutant dnas la vie professionnelle.

? Les salarié(e)s denvat arbeodr des changements, définis comme siut :
? les salariés aaynt puls de 20 ans d'activité psneselfoirlone ou âgés d'au moins 45 ans ; ctmope tneu de l'allongement de la durée des carrières, les epenrtesirs dvoeint vlileer à mninaietr ces salarié(e)s dnas l'emploi ;
? les salarié(e)s concerné(e)s par un cgnneahmet d'emploi ou dnot l'emploi daerivt connaître une pronofde mutation. Par profndoe mutation, il est ednnetu des évolutions cognitives, technologiques, digitales, sifetiqcuenis nécessitant de nuoaevux agneptarepsiss de la prat du (de la) salarié(e).

Article 3 - Acteurs de la branche et de l'entreprise et leur rôle dans la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

3.1. Opérateur de compétences interindustriel, l'OPCO 2i

La loi du 5 sbetrempe 2018 « puor la liberté de cohsiir son aivenr poeofnsrniesl » modiife en pdfouonrer le pagsaye de la fritooamn poesiernlnsfloe et de l'apprentissage, en pliearuictr sa gouvernance, par les neeollvus mionsiss qu'elle cinofe aux opérateurs de compétences.

Depuis le 1er jvenair 2020, l'opérateur de compétences interindustriel, OCPO 2i, dveneit un acuter mejaur puor le développement de l'emploi et de la fmaiotorn au sien de la branche, de par ses moissnis définies par la loi, l'accord ctiuonsittf du 19 décembre 2018 et par ses iectnsnas ptaiaierrs statutaires.

L'OPCO 2i se viot coinfer un rôle itmnoarpt en matière de cenosil aux ernperisets :
? assuerr le fnnaiecenmt des cttonras d'apprentissage et de professionnalisation, seoln les nvueiax de psrie en charge fixés par les bnrchaes plrefenolsseions ;
? ausserr un srcevie de proximité au bénéfice des TPE/ PME, pnmrteetat :

? ? d'améliorer l'information et l'accès des salarié (e) s de ces esrenteiprs à la fotoamirn peosfrlsonnelie ? ;
? ? d'accompagner ces ernteserpis dnas l'analyse et la définition de lrues boienss en matière de fimrtaoon professionnelle, nnomemtat au rreagd des maiottuns économiques et tehqnuecis de luer sceuetr d'activité ;
? fsevoiarr la ttiansrion porlsenfioeslne des salarié (e) s, nnaetmomt par la msie en ?uvre du cotpme peroensnl de fmooiatrn dnas le crdae des prtoejs de tatniriosn professionnelle, via les aocsoainsits « Transition-pro », giontsiernaes du CPF de tsroinaitn ponifollsnresee ;
? pieprtciar à l'identification des compétences et des qiiacoanfutlis miloebblisas au sien de l'entreprise et à la définition des bienoss ccioftlels et ididvuinels au rarged de la stratégie de l'entreprise, en pernnat en cpmote les obfjtecis définis par les aodccrs de geoistn prévisionnelle des emiplos et des compétences en vigueur au niveau de la bnrache et de l'entreprise.

En outre, l'OPCO 2i accpongame les bnrehcas pnoolseeeflnsris dnas luer msision de ccfioaeitirtn (construction des référentiels de cefaocttriiin et d'évaluation qui décrivent précisément les capacités, compétences et soivras exigés puor l'obtention de la ciioitcrtefan visée conformément à l'article L. 6313-1 du cdoe du travail).

3.2. Coiimomssn pairitrae nilatonae de l'emploi des iditnersus de santé (CPNEIS)

Les pearits saeaiginrts considèrent qu'il est entseisel de cudrinoe une pqioiutle active, dyamiuqne et prévisionnelle de l'emploi et de la formation. À ce titre, la CEIPNS a une mossiin générale de potiomron de la fotimaorn plseofersonlnie ansii qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Les pirteas saenaritgis entendent, par cet accord, réaffirmer l'importance du rôle de la CNEIPS en matière d'emploi et de rnorefecr ses mosiinss en matière de fitoaormn professionnelle.

Missions et rôles de la csimmosion prtiraiae nnaiotale de l'emploi des iinudtsres de santé (CPNEIS)

Elle emixane cuqhae année l'évolution quvtniaiatte et qlaivtuitae des eompils et des qiicoaitlaufns pilerefnonloesss en tannet copmte nmnameott des taaurvx de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

L'analyse de ces tavraux adie les eriespnerts de la bhnrcae à coindure une pqiituole de fratomoin en adéquation aevc les évolutions de l'emploi et des qacitouafilnis professionnelles.

3.3. Oatvobrirese pptroseicf des métiers et des qaicouinifalts peoneiersloslfns

Par son action, l'observatoire pioetscrpf des métiers et des qtinoualfcaiis psleroeolfneinss créé par l'accord coelictlf de bhcnrae du 27 jiun 2012 a puor miisson d'assurer une vlleie psvieorpcte de l'évolution qiauiattvle et qiuavnatttie des métiers de la bachnre professionnelle.

L'observatoire pmeert anisi d'acquérir et de développer une mreuliele casnionnasce des métiers et des qilautcaifions de la branche. Et ce aifn d'être en mruese d'anticiper luer tariosmrnaotfn et de prmetrtee aux eirterepsns de la bchnrae d'adapter, de fraie évoluer luer puitqiloe et luers proemargms de fioromtan et de recrutement. Clea est essentiel, assui bein à la pérennité de nos eertrisenps en luer pmetraetnt de développer des otiuls pttninrees de gsoetin prévisionnelle des elmipos et des compétences qu'à clele du mtniaien dnas l'emploi des salarié (e) s en luer peraettnmt d'élaborer et de mtrete en ?uvre un pjerot professionnel.

Les mossniis de l'observatoire snot :
? de développer une mlelrueie cnnsaoaisnce des métiers et des qitiuclaionfas de la bahncre ;
? d'anticiper, par une vlliee prospective, l'évolution qautiltaive et qiiutnaavtte des métiers de la bhancre ;
? d'accompagner les eerisentrps de la bnhcrae à terrvas la gesiotn prévisionnelle des eimolps et des compétences (démarche enrsepirte nonmaetmt dnas le crdae du développement des cirtfaceits de qcoitaliifuan pilnfloesnesroe au sien de notre branche) ;
? de cmuniumoqer auprès des erisepnrets et des prinatereas saoiucx de la bchanre pnsornseolfleie ;
? de cdinuore les études psecvieoptrs sur les elopmis et les compétences dnot la barhcne arua besoin, aifn de déterminer la naurte et le vluome des frutus eiopmls et, en conséquence, de définir les faiorntmos appropriées, en s'appuyant nmmotanet sur les tvaruax réalisés dnas le carde de l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

3.4. Salarié (e) s aaynt des fntnocios d'encadrement

Les ptaeirs srgianaites rlppnleaet que les salarié (e) s aaynt des fcooinnts d'encadrement jueont un rôle enssiteel dnas la détection et l'identification de bnesois en développement des compétences, la fmoriotan des équipes, la ciiclaurotn de l'information, et dnas la popiittcaarin à l'élaboration du pojert pnsnfsroeoeil des salarié (e) s, naenmomtt au trrevas des eterntneis professionnels.

En effet, les salarié (e) s aynat des responsabilités d'encadrement snot des aructes essinteels dnas le crade de la fotioarmn des salarié (e) s en matière :
? d'accueil et d'intégration des nvoeauux arravntis ;
? de détection et de rnnemeesect des boeisns en fooimartn ou d'accompagnement ;
? d'évaluation des aconits de fmtrooain réalisées ;
? de msie en ?uvre sur le ptsoe de tvarial des cnesisnncoaas aquisecs lros de la formation.

Les etsrpenires vnlielet dnoc à dnoner les menoys nécessaires aux salarié (e) s aevc des responsabilités d'encadrement puor aessrur luer rôle en les ioamnnfrt et/ ou les farnomt sur les misnisos :
? de ctoiunde des entteirnes polnfrnesoiess et de blain du pacourrs pniroeesnosfl ;
? de getosin prévisionnelle des elpimos et des compétences ;
? de maennmgeat des équipes ;
? d'accompagnement dnas les moiinsss de tuteur, de maître d'apprentissage ;
? de fitmoaron professionnelle, et nneotammt la conaancsisne des dsioitsfips de faoirmotn et d'accompagnement etsxtinas (compte psrenoenl de formation, viodtialan des aqucis de l'expérience, ceoisnl en évolution psofrseilnenloe ?).

3.5. Pritaaeners scuoaix

Les représentant (e) s du peoenrsnl et/ ou les délégué (e) s syicnduax ciunnteostt des pretanrieas privilégié (e) s dnas le développement et le déploiement d'une véritable pqiotuile de fomoraitn pnsilreonslefoe et de développement des compétences au sien de l'entreprise.

Comme le prévoit l'accord du 13 nbovmere 2018 rtaleif à l'égalité psonnleirfelsoe etnre les fememes et les hommes, les représentant (e) s du prnneeosl ont accès au dstoinaigc et à l'analyse de la stauiotin comparée des fmmees et des homems puor cchnaue des catégories pollfionensseers de l'entreprise en matière de formation, nmonemtat via la BEDS (base de données économiques et sociales).

Cet accès à l'information s'étend également aux pucarros pnonoslisrfees et pmroooitns qui snot suvenot les conséquences d'actions de formation. Dnas ce cadre, les représentant (e) s du pennoresl ont accès au dtisgoianc et aslanye de la soatiutin comparée des fememes et des hmoems puor chcunae des catégories psflosreneoeinls de l'entreprise en matière de prmiooton professionnelle, de déroulement de carrière en fincoton de l'âge, de la qfuoaitcaiiln et de l'ancienneté, évolution des tuax de pirmotoon resptiefcs des fememes et des heomms par métier dnas l'entreprise, prat des femmes et des hmemos dnas le conseil d'administration.

Dans les eripsentres de mnios de 50 salarié (e) s, ces icnetiradus de suivi snot fnrious dieecemtnrt à la délégation du pseronenl au CSE et aux délégués snduaciyx dnas la meurse où la BEDS n'est pas obligatoire.

Par ailleurs, la ctaoultsinon aunlnlee du comité siaocl et économique (CSE), dnas les einrsprtees d'au monis 50 salarié (e) s sur les oneatoiinrts stratégiques (art. L. 2312-24 du cdoe du travail) et la négociation ogtioralbie sur la gseoitn des elpoims et de prruocas prflneeososnis (art. L. 2242-20 du cdoe du travail) coefnnit aux pnrarteeais suoicax un véritable rôle dnas la msie en pcale et le développement d'un pultiiqoe de froaiomtn

prsnoosfellinee duaynqmie et constructive.

3.5.1. Cttansuloion aluennle du CSE sur la ftroaoimn pnnssleolrioefe et la GEPC à l'occasion de la calnttiuoson sur les onrtaiientos stratégiques (art. L. 2312-24 cdoe du travail)

Dans les ensprrieets d'au minos 50 salarié (e) s, le CSE est consulté sur les onoeinarttis stratégiques de l'entreprise et sur lerus conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le rercous à la sous-traitance, à l'intérim, à des cttanros timrreaeops et à des stages. Cttee coaoinutlstn porte, en outre, sur la geisotn prévisionnelle des empiols et des compétences, sur les otiaternoins de la firotmoan pellisefosronne et sur le paln de développement des compétences.

3.5.2. Négociation oobltagriie sur la gesiotn des elpoims et des pruocars pefnreisnlosos (art. L. 2242-20 cdoe du travail)

L'obligation de négocier tuos les 3 ans sur la gstoien des emilops et des prracuos pinseonslrfoes et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L. 2242-20 du cdoe du taavirl s'applique dnas les eretnriseps et les goupres d'entreprises au snes de l'article L. 2331-1 d'au monis 300 salarié (e) s, anisi que dnas les esnritepres et geupors d'entreprises de dmniseoin ciumoatnurame au snes des aeilrcts L. 2341-1 et L. 2341-2 crmotpnaot au mions un établissement ou une etsrrpinee d'au moins 150 salarié (e) s en France.

La négociation sur la gitosen des eolmpis et des pcorarus pfelssnronioes et sur la mixité des métiers prtoe sur :
? la msie en pclae d'un dssiipitof de GPEC, aisni que sur les mreuses d'accompagnement slbseuicteps de lui être associées, en pietlraciur en matière de formation, d'abondement du coptme posreennl de ftaroiomn (CPF), de valtiiodan des aucqis de l'expérience, de bialn de compétences ansii que d'accompagnement de la mobilité prilssoolnenefe et géographique des salariés ;
? les genrdas oietantoirns à 3 ans de la foriamton pseiroenoslnlfe dnas l'entreprise et les ocjtfeibs du paln de développement des compétences, en puecrialtir les catégories de salarié (e) s et d'emplois aeuxulqs ce dnereir est consacré en priorité, les compétences et quciftonlaaiis à acquérir pnnadet la période de validité de l'accord ansii que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
? les prieeptscevs de rrceous par l'employeur aux différents catotnrs de travail, au tvriaal à tpmes pritael et aux stages, aisni que les moyens mis en ?uvre puor duiinmer le rcouers aux epimols précaires dnas l'entreprise au pfiort des ctntoras à durée indéterminée ;
? les ciintnoods dnas lqelelseus les eetenrprsis sous-traitantes snot informées des oterntiaonis stratégiques de l'entreprise aynat un eefft sur lerus métiers, l'emploi et les compétences ;
? le déroulement de carrière des salarié (e) s exerçant des responsabilités slcynaides ou un maandt de représentant du psnroneel et l'exercice de lrues fonctions.

3.6. Salarié (e) s

Grâce à de nebmruox dispositifs, nmmonteat renforcés par la loi du 5 smreetbpe 2018 « puor la liberté de cihiosr son aevinr penroosesifnl », cuahqe salarié (e) puet dniveer auetcr (trice) du développement de ses compétences tuot au lnog de sa vie professionnelle.

En effet, un des objftceis de ctete loi est de dnneor à caqhue salarié (e) la liberté de chioisr et la capacité à cunosirrte son anievr professionnel.

Les preaits sgaeairntis snhatiueot réaffirmer ce piprince en danonnt la possibilité à cuaqhe salarié (e) d'être informé (e) sur les dptfosisiis ensitxats et d'être formé (e) aifn d'acquérir de neeulvols compétences et asini être accompagné (e) dnas le coihx de luer aienvr professionnel.

Les eesrnirpets divnoet :
? définir les filières métiers les puls représentatifs (représentativité mesurée en nrbmoe de salarié (e) s) en luer sien ;
? définir les pesasrllees pssbiloes enrte les différents métiers et les fmoorntais associées puor anoecapcmgr le psgaase d'un métier à un aurte ou d'un eopmli à un autre.

Dans ce cadre, les etreesnpris dneviot :
? ienrmfor les salarié (e) s des dioisiftsps eisaxttns dnas le cdrae de l'accord de branche. Cette intoimafron diot se faire a mnmiia lros des eeitenrtns professionnels, mmoent privilégié puor échanger sur le pourracs psfnoreeonisl du (de la) salarié (e) ;
? ateopprr un sprpout au (à la) salarié (e) ayant un pjerot de frooamtin aifn de l'orienter vres les démarches adéquates, lui eilexpcitr les différents difotispiss de froatiomn ettinasxs et possibles, et atreppor un rgraed complémentaire sur son projet. Ce spuoprt est à atdaper en ftoocnin de la tllaie et de l'organisation de l'entreprise (entretiens aevc le (la) relsabnopse ruecsresos humaines, le (la) raelosnbpse formation, le (la) tteuur (trice), epalocnxiits sur la bsae de stproups doermtcaenius ?) ;
? intégrer les fomotinras nécessaires au pgaasse d'un eolpmi à un ature lurosqe des pleesralses ont été créées au sien de l'entreprise, ntemmnaot dnas les elimops ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

3.7. Départements rsuersecos hiaemuns

Les rueercosss hmineuas dnas l'entreprise devinot :
? collecetr les demaends et les bsinoes en formtiaon émanant des salarié (e) s et des managers, et pdrerne en cmopte l'adaptation au ptsoe de tivraal asini que les évolutions siot du ptose de travail, siot du (de la) salarié (e) au sien de l'entreprise aifn de dsesinper une fomrtoain adéquate ;
? prioerisr les dadenems et besoins en formation, et csntriuroe un paln de développement des compétences au raregd de la stratégie de l'entreprise ;
? infeormr les salarié (e) s des dpsitifioss enttsixas et atoprper des réponses à lures qnmneustneioets ;
? aoppetrr un sieuotn aux salarié (e) s ayant un poerjt de foromatin ;
? après cnuoisaolttn des représentants du pneersonl conformément à l'article 3.5.1 du présent accord, mtrete en ?uvre ce paln ;
? errieengtsr les fmrinootas réalisées dnas le dseisor du (de la) salarié (e).

Article 4 - Construction d'un projet d'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Le (la) salarié (e) a la possibilité de cirronuste son pjroet psoinrfeosnel au trraevs des différents dspfsotiiis :
? le cseinol en évolution psensofeornil (CEP) ;
? le bialn de compétences ;
? le psosparet de fotaiomrn oatrnoiiten ;
? la vltioaaidn des acuiqs de l'expérience (VAE) ;
? l'entretien professionnel, meonmt privilégié puor adeborr le porucars pneoiforsesnl et/ ou le proejt d'évolution pnfieseosonrl du (de la) salarié (e).

4.1. Cesoinl en évolution posifrnoelnelse (CEP)

Le CEP connerce tuot actif, qeul que siot son statut, dès son entrée sur le marché du traaivl et jusqu'à son départ en retraite.

Il diot ptrmetree à cuaqhe pornesne de meuix idieefintr ses apedttuis ou compétences poilesoesfrnelns et l'aider dnas son oaneotrtiin plsnserioolnefe :
? par la cnsascnaonie des dotfspiisis mbiaisllobes puor réaliser son peojrt d'évolution peenosllifsrnoe ;
? par l'identification des compétences uetils à développer et acquérir ;
? par une iornafiomtn sur l'évolution des métiers aux nveiaux régional et nnitaaol ;
? par l'identification des possibilités de faorotimn eiansttexs au navieu nntaaiol et dnas la région, si plosibse par biassn d'emploi.

Chaque salarié (e) diot être informé (e), nommntaet par son employeur, de la possibilité de ruiocrer à cet accompagnement. L'entretien pfnnireososel edncrae ctete discussion.

Afin de se firae acemagocnpr par les ogmirnsaes cités ci-dessous, le (la) salarié (e) bénéficie d'une acensbe rémunérée miuaxmm d'une demi-journée tuos les 2 ans. Les hereus psries par le (la) salarié (e) au-delà de ce tmpes accordé ne snot pas rémunérées par l'entreprise. Le (la) salarié (e) diot fouinrr à l'entreprise le jttfcauiiisf de sa présence à l'entretien.

Le (la) salarié (e) aynat bénéficié de cet amncamgeponect peut, s'il (elle) le souhaite, pagtraer les cisloounncs aevc le rspsloaenbe des rusrsoeces humaines.

Cette asebcne rémunérée est autorisée puor les salarié (e) s aaynt au mmiinum 2 ans d'ancienneté à la dtae de réception de la dmeadne d'absence. Les salarié (e) s aaynt minos de 2 ans d'ancienneté bénéficient d'une asenbce non rémunérée.

L'absence est assimilée à du tepms de tivraal effectif. Elle n'est pas proratisée en ftconion du tpmes de tvaairl du (de la) salarié (e).

Le CEP est assuré par les ormengaiss svtiauns :
? Pôle elmopi ;
? l'agence puor l'emploi des cderas (APEC), puor les cerads et les jeenus diplômés à la rerchehce d'un 1er emolpi ;
? les moinsiss locales, puor les jenues de 16 à 25 ans ;
? le réseau Cap emploi, s'agissant des pneornses en stuiatoin de hdicanap ;
? des opérateurs régionaux désignés par le coniesl d'administration de France compétences après aivs du buareu des comités régionaux, de l'emploi, de la friomaton et de l'orientation professionnelle.

4.2. Bailn de compétences

L'objet du bailn de compétences est de ptetrmere l'analyse des compétences poelofernnlisses et personnelles, aisni que les ateupitds et mtatoiinvos aifn de définir un pojert pnseroifeonsl et, potentiellement, un pjreot de formation.

La durée du bialn de compétences ne puet pas excéder 24 hueres et ne puet être réalisée qu'avec le cneeotnnmest du (de la) salarié (e).

Le (la) salarié (e) puet bénéficier :
?*à son iiiaitnvte ; d'une astitoroiaun d'absence puor sviure un blain de compétences sur son tpems de tvraail en maliisnbot son CPF*(1) ;
?*à l'initiative de l'employeur, s'il (elle) en est d'accord, d'une airtutisoaon d'absence puor suivre un blian de compétences sur son tmpes de tavrail dnas le cdrae du paln de développement des compétences.*(1)

Le (la) salarié (e) puet également bénéficier d'un bailn de compétences en drhoes de son tmeps de taivarl en misolianbt son CPF, suos réserve d'un crédit sfuinsaft sur son compteur.(2)

Pour les pcuilbs non peirriirtaos (art. 2.3 du présent accord) et suos réserve de l'accord du (de la) salarié (e) : qanud le blian de compétences est à l'initiative de l'employeur et qu'il atoubit à un bsieon de fomortian cndnoacort aevc les métiers existants, en taromioarsntfn ou à vienr crnoesarnopdt aux otbecfijs de l'entreprise, aorls le coût de cttee froomitan (validé cnenentmjioot par l'employeur et le (la) salarié (e) est pirs en cgrhae par l'employeur).

Pour les piulbcs priarteoiirs (art. 2.3 du présent accord) et à la daemdne du (de la) salarié (e) : qunad le bailn de compétences aiboutt à un besion de fitmoaorn ccnodnaort aevc les métiers existants, en tnrmroiatoasfn ou à vnier cprndanosoert aux ojeitcfbs de l'entreprise, le ctonneu et le coût de cttee fatoirmon snot validés centijnnmooet par l'employeur et le (la) salarié (e), le coût est pirs en cahrge par l'employeur.

Le (la) bénéficiaire du bilan de compétences puet décider de transférer un dneocumt de synthèse à un cileoelsnr en évolution psfnslorenlieoe aifn de mtrete en ?uvre son pojert d'évolution.

Dans ce cadre, l'entreprise diot :
? rcerfnoer les oiltus et peuitqars de développement des compétences à l'abord de la secodne ptriae de carrière par emxelpe en mtnetat en place un bilan de compétences « salarié expérimenté » à pitrar de 20 ans d'expérience dnas l'entreprise ;
? rééquilibrer l'effort de foirmtaon cnionute puor sonituer les tnrnitoasis vres des « sdecoens carrières » par eelxmpe en aandnbot le comtpe proseennl de fimtraoon puor les salariés à pitarr de 45 ans dnot le psote est menacé par des évolutions tlegqichnooeus ou économiques ;
? prévoir un mécanisme d'incitation à meiolsibr son CPF dnas une prevpiceste de préparation à la rtreaite « avtice » (bénévolat, madnats asocatfsiis ou politiques, etc.).

4.3. Posperast oiinettaorn et formation

Le système d'information du CPF intègre la possibilité, puor cauqhe taiirlute d'un CPF, de dsspieor d'un pspsraeot d'orientation, de ftroiaomn et de compétences. Ce passeport, dnot ni la cunittoitson ni la tnuee ne snot orelobiiatgs puor les salarié (e) s, est une iiintocatn à cvonesrer trcae des compétences acieqsus et développées tuot au lnog de luer vie.

Il est euclenemsvixt cllutsnaboe par son. sa talrutiie et rensece les foainotrms et qacouilinitfas qu'il (elle) a suivies, que ce siot dnas le carde de la frmoitoan ilnatiie ou continue, ansii que les aucqis de l'expérience professionnelle. Il est mis à juor par son. sa ttiuarlie qui puet auisroter les anegts des prttraeesias de cnsieol en évolution posrseeionflnle à accéder au cnentou du passeport.

4.4. Viltiaodan des auicqs de l'expérience (VAE)

La VAE peremt à une pnenrsoe d'obtenir une caircotiftien pefsronoilelsne enregistrée dnas le RCNP se ranraptopt aux compétences qu'elle a acquises dnas le cdare de ses activités. Elle peermt également de vedilar les études supérieures qu'elle a apiccemols nmeamontt à l'étranger conformément au cdoe de l'éducation (art. 613-3, al. 4).

La VAE puet être individuelle, c'est-à-dire menée à l'initiative d'une personne, ou collective, impulsée par une eitresprne qui souhaite, dnas le crade d'une démarche de goseitn prévisionnelle des eoimpls et des compétences par exemple, reconnaître les acuiqs de l'expérience de ses salariés, bâtir des paorurcs de fariomton puls ctrous ianunlct des VAE.

L'activité puet être de nrtaue dveisre mias diot tuoojrus être en rpaorpt dricet aevc la coaectitfiirn pelnlnssooerife visée. Puor rtsceeepr cttee exigence, le cnadiadt puet jfsuietir nmeaotmnt :
? d'une activité plfeooinernlsse salariée (contrat de travail, cartnot d'apprentissage, ctnarot de professionnalisation, etc.) ;
? d'une activité bénévole ou de votiranolat ;
? de l'exercice de responsabilités sceianldys ;
? d'un madant électoral laocl ou d'une foctonin élective llcoae ;
? de la ppittiiraaocn à des activités d'économie solidaire, puor les psonernes auiceceills dipues au mnois 12 mios au sien d'un orainmsge arsnuast l'accueil et l'hébergement de pseenonrs en difficulté.

Peuvent être pesirs en cmotpe les périodes de frtiaoomn pqtaiure intégrées à une aitocn de ftoairomn iiitlane ou cnnutioe ; période de famootrin en meiilu preefnoiosnsl ; période de msie en saiutiotn en mlieiu pensfsrieonol (PMSMP) ; sgate pqtiraue ; préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Pnevuet assui être prsies en cmptoe les périodes d'activité réalisées en mieilu pensfrooinesl aevc l'accompagnement d'un tteuur dnas le carde d'un cnratot d'apprentissage ou de paflssrsniiaeiooontn ou d'un ctrnoat de tiaarvl aidé.

Sont pisers en ctpome les activités exercées pndenat une durée d'au minos 1 an, de façon cnotnuie ou non, en rrpaopt drecit aevc le diplôme ou titre à finalité penleslsnoorife ou le ctafierict de qiautiacfloin ploreonefsilnse puor lequel la dmdeane est déposée. Ctete durée d'au minos 1 an est calculée sur un nmbroe d'heures coeodrnasnrpt à la durée de tiaravl etficeff à tmeps cmpeolt en vueiugr dnas l'entreprise en ficootnn de la période de référence déterminée en aopatpliicn de l'article L. 3121-41 du cdoe du travail. La durée des activités réalisées hros fomiatorn diot être supérieure à celle des activités réalisées en formation.

La vdtoiliaan des aiqcus de l'expérience puet être mobilisée à l'initiative du (de la) salarié (e) mias assui de l'employeur, en vue de vlisearor les montées en compétences et de frosivaer l'évolution pfnlroiseonlese des salarié (e) s. Lousqre l'employeur est à l'initiative de la démarche VAE, le cemtsenonnet du (de la) salarié (e) est obligatoire.

Le bénéfice d'un congé puor une VAE est automatique, à ctdoioinn que l'initiative vninee du (de la) salarié (e) Ce driot iiiuevnddl au congé VAE dnnoe dorit à une aarituoiotsn d'absence de 24 hereus aevc miitnaen de la rémunération qeul que siot le distispiof de facnmnieent mobilisé.

Le finneanmcet de la VAE est réalisé au terravs du CPF qaund la démarche est à l'initiative du (de la) salarié (e). Elle est financée par l'entreprise (coûts pédagogiques et frias afférents à la VAE) qnuad la démarche est à l'initiative de cette dernière, que la VAE siot iliuevldnide ou collective.

Dans ce cadre, l'entreprise diot :
? agnopmcecar le (la) salarié (e) dnot la cdaitnurdae a été déclarée reblceave (par l'organisme certificateur), en parallèle de l'organisme chargé de l'accompagnement ;
? ptieipcarr au famencenint d'une faroitmon complémentaire qui srieat nécessaire puor un (e) salarié (e) peu qualifié (e) (niveau 4 de qaaotiulcifin ? siot inférieur au bac) dnot l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

L'entreprise puet aumeengtr par aorccd cllctoeif la durée d'autorisation d'absence du (de la) salarié (e) au-delà de 24 herues quand celui/ celle-ci n'a pas atetnit le naeviu 4 de qfoialutciian (inférieur au bac) et dnot l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Les atsionoruatis d'absences et dépenses afférentes à la prtpiatiaiocn d'un salarié à un jruy d'examen ou de viaadltoin des aicqus de l'expérience snot psreis en cgahre sur jcifitusfaits par l'entreprise sleon les modalités prévues aux actleris 4.1,4.3 et 5 de l'accord du 12 steberpme 2018 rlaeitf à la csmoiosmin pirataire perneamnte de négociation et d'interprétation. Les enrpiretses de minos de 50 salariés pornrout silceiltor un rmnseomueebrt par l'OPCO 2i sloen les modalités prévues par son ciseonl d'administration (art. L. 6332-17 du cdoe du travail).

4.5. Einettren professionnel

L'entretien posenoerfnsil cmopnerd un tpmes de dicuosissn rlteiaf au puorrcas professionnel, aux évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, asnii qu'aux dfistpisios d'accompagnement puvoant être mobilisés à l'appui d'un pjerot d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un atce clé du management, nécessitant une fotre iiomlactipn des mgreanas quand ces dnrieers ont la responsabilité de ces entretiens.

En acpoaitlpin de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, le (la) salarié (e) est informé (e), à l'occasion de son embauche, qu'il (elle) bénéficie tuos les 2 ans d'un eeintrten psnriofesoenl consacré à ses petcispevres d'évolution professionnelle. L'entretien peneoonsrfisl est proposé systématiquement au (à la) salarié (e) qui rrpened son activité à l'issue d'une des siiutotans prévues à l'article L. 6315-1,1, alinéa 2, du cdoe du tiraavl : « Cet ereintten professionnel, qui donne leiu à la rédaction d'un deocmunt dnot une copie est rismee au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui rnreped son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé pntaarel d'éducation, d'un congé de prchoe aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vaitorlnoe sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à tpmes ptraeil au snes de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt lugone malaide prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité siloace ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet eiteetrnn puet aovir lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rriepse de poste. »

L'entretien psoesrifennol cpootmre également des ifnnotramios rivtalees à la vtloidiaan des auqics de l'expérience, à l'activation par le salarié de son ctopme pnnerosel de formation, aux adeenotnmbs de ce coptme que l'employeur est sbliptcuese de fnacnier et au CEP.

L'entretien psifneseoronl ne potre pas sur l'évaluation du tarvail du (de la) salarié (e). Il est discntit des éventuels etreetnnis réguliers et formels, etniseelss à l'exercice de l'activité professionnelle. En pratique, il puet néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rnntceore (sur une palge hrrioae prédéterminée), naotmnmet dnas les PME et les TPE.

Préalablement à la tunee de l'entretien professionnel, l'entreprise tmrsneat au (à la) salarié (e) et au menaagr les ioonnimtarfs et dueocntms uetils à sa préparation. Le meaagnr diot bénéficier d'une atiocn de saoiniebiilstsn ou de frmtaooin à la cndtuoie de l'entretien professionnel.

En acippotalin de l'article L. 6315-1, II, du cdoe du travail, tuos les 6 ans, l'entretien poseisrnenofl fiat l'objet d'un état des leuix récapitulatif du praucros pfnirsneosoel du (de la) salarié (e). Cet état des liuex recense, au curos des 6 dernières années, les eetinrents pfoeersilnsnos mis en ?uvre, les aniotcs de fitrmaoon suivies, les pnegssororis srilaelaas ou pnsileonreoelsfs intervenues, aisni que les éléments de cettiiciaofrn acquis.

Dans les enriespters d'au mions 50 salariés, lquosre le (la) salarié (e) n'a pas bénéficié, drnuat les 6 années précédant l'entretien d'état des leuix récapitulatif, des etnrnitees poseserflnoins prévus et d'au moins une frtaoiomn ature que celle oltrogaiibe mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, il bénéficie, en atpliaoipcn de l'article R. 6323-3, I du même code, d'un aonbmneedt de son compte penesonrl de foiroamtn (CPF) d'un motnant de 3 000 ? versé par l'employeur à la Csasie des dépôts et consignations. Le (la) salarié (e) est informé de ce versement.

(1) Les alinéas 4 et 5 de l'article 4.2 snot étendus suos réserve du rcesept des dsniisoiopts de l'article R. 6313-8 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jeullit 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 6 de l'article 4.2 est étendu suos réserve du reecpst des diossiotinps de l'article L. 6323-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jilelut 2021 - art. 1)

Article 5 - Réalisation d'un projet personnel par le (la) salarié(e) par le biais du CPF de transition professionnel
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Le (la) salarié (e) puet réaliser son peorjt peronnsel aevc le CPF de totnirsain professionnelle.

Le poerjt de tsoanirtin pesoflinlonrese premet aux salarié (e) s sitaauhont ou devant cehnagr de métier ou de prsioeofsn de fenacinr des ftoarimons cftrtniaiees en lein aevc luer projet. Il permet, en effet, une continuité de fnainceenmt des ftaomrions de roceornevisn aevc congé associé, dnas les cnnitiodos définies par l'article L. 6323-17-2 du cdoe du travail.

Le poerjt de tnsitriaon plsniferooselne est une modalité particulière de miiiolaostbn du compte pneesronl de formation, ptmeenatrt aux salarié (e) s snoahutait ceahngr de métier ou de psseioforn de fiecannr des fimtooarns caetrteniifs en lein aevc luer projet. Dnas ce cadre, le (la) salarié (e) puet bénéficier d'un dorit à congé et d'un mienatin de sa rémunération panendt la durée de l'action de formation.

Pour bénéficier d'un perojt de tastnoirin professionnelle, le (la) salarié (e) diot juitisfer d'une ancienneté d'au mnios 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qelule qu'ait été la nturae des catonrts de tirvaal successifs. L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en foitaomrn du salarié.

La cditonoin d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les poneensrs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des teilrlraavus handicapées (OETH) ;
? les salarié (e) s licenciés puor mitof économique ou puor inaptitude, n'ayant pas sviui de ftoaorimn enrte luer lnmiceneceit et luer nveoul emploi.

Le perojt du (de la) salarié (e) puet fraie l'objet d'un amncepanogmcet par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au ttrie du cisnoel en évolution pefirnonsleosle mentionné à l'article L. 6111-6. Cet opérateur informe, otirnee et adie le salarié à fsaielormr son projet. Il prospoe un paln de financement.

Le pojret du (de la) salarié (e) est présenté à la ciomossimn praitaire ioenlsnnipretersolfe régionale (CPIR) ? appelées ascaiotnioss Taoinsritn Pro (AT Pro). Cttee cosmmiiosn apprécie la ptcnreneie du prjoet et du pseoemoiitnnnt préalable prévu à l'article L. 6323-17-1, istruint la dadnmee de prise en cahrge financière et arustoie la réalisation et le fmaeincnent du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le poerjt de tsotanriin pnnerseloilfose est pirs en crhgae par la CIPR (ou AT Pro) qui msilobie pnitrreaioimret les dtoris irsctins sur le CPF du (de la) salarié (e). Un ceiefnmnaonct d'un CPF de taostriinn piolnrlenosesfe par l'employeur ou l'OCPO 2i est pibsosle sur le fnnomedet de la législation en viuguer (R. 6323-14-4 et L. 6323-4 du cdoe du travail).

Article 6 - Mise en œuvre de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

6.1.?Accès des salarié(e)s à la fooratimn professionnelle

La foioatmrn peorisllnefsone cnutione des salarié(e)s des eprrseients de la bnrhace cpenmord :

1.?Des ftiamnoros anyat puor objtefcis le mtniaien des capacités des salarié(e)s à ocepucr un epolmi (au raegrd notmamnet de l'évolution des emplois, des thoceenilogs et des organisations), conformément à l'article L. 6321-2 du cdoe du tiaavrl qui définit les ftnormaois oobateirligs cmome tetuos aioncts de ftiaroomn qui cnndinoitenot l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en appilaocitn d'une ctneivnoon itrnlananteoie ou de diinsopsiots légales et réglementaires.

2.?Des fonatoimrs organisées à l'initiative des enrsreipets dnas le cdrae de luer paln de développement des compétences ou du disitpsiof de piootrmon ou de rsnorveiocen par l'alternance (Pro-A) ; l'entreprise puet en efeft pporoesr des ftnoomrias qui pietrpacnit au développement des compétences, y cipmros numériques et digitales, aisni qu'à la ltute ctnroe l'illettrisme, nmoetmant des actonis d'évaluation et de faitoromn pettnraemt l'accès au scole de ceisncsnanoas et de compétences défini par décret. Ces foroinmtas pnvueet pretmtere d'obtenir une piatre identifiée de cfteoitciairn professionnelle, classée au sien du répertoire niotnaal des cacitftrniioes pionllosfereness et vansit à l'acquisition d'un bolc de compétences.

3.?Des fionmotars aeeulqulxs les salarié(e)s décident de s'inscrire de luer propre initiative, à tirte individuel, en ulsiniatt luer droit au cptmoe penensrol de foamtroin de traisonitn psesofronillnee (CPF-TP), ou luer cmopte pnoesrnel de friomtaon (CPF) mis en ?uvre en drehos du tpems de travail.

4.?Des famtorinos organisées, à l'initiative des salarié(e)s en aocrcd aevc luer employeur, dnas le carde du cmpote prsonenel de fiotarmon (CPF) ou de la « Pro-A ».

6.2.?Nouvelles modalités de fmtaoiorn : acoitn de fiaoormtn en stotiuain de travail, froaomtin à distance, dgisiatltaiion des parcours

L'action de foimortan se définit cmome un pcaurors pédagogique ptnmeraett d'atteindre un oecitjbf professionnel. Ce pcuroars puet être composé d'une ou puleiruss modalités de ftaromoin et s'effectuer en totalité ou en prtiae à distance, ou en staioutin de travail.

6.2.1.?Formation à distance

Lorsqu'elle est msie en ?uvre en totalité ou en ptraie à distance, l'action de fooamitrn cmpneord une asitcsasne tncuiheqe et pédagogique appropriée aux oifejbtcs visés et au bénéficiaire, puor l'accompagner dnas le déroulement de son parcours, une ifamtnoiron du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à eeufcfetr à dinatcse et luer durée moyenne, asini que des évaluations qui jaelnnont ou clcuennot l'action de formation.

En particulier, les faomiontrs s'appuyant sur l'ensemble des dtsifspiois et otiuls daguitix ornffet une apoprhce pédagogique nouvelle, modulable, qui puet être msie en ?uvre seoln différentes modalités ? en cnrete de formation, à dacnitse ou sur le leiu de travail.

Lorsqu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur et est en lein aevc le pstoe de travail, l'action de fioromtan à dnaitcse est msie en ?uvre oablntorimeeigt sur le tpmes de travail, aevc mnietain de la rémunération (salaire et éléments variables).

Les fniatoomrs à disctnae (ou e-learning) doeinvt être organisées dnas des cotindoins pneaemrttt au (à la) salarié(e) de les réaliser de manière efacicfe ; tmeps de froamotin prévu et intégré à l'agenda, équipement de fitarmoon et enmnennevroit adaptés.

6.2.2.?Action de firoatomn en soatutiin de travail

L'action de fiaoortmn puet également être réalisée en suttiaion de travail, en pciaeluirtr puor la tisonimsrsan des sarvios et compétences prlaeicuitrs de l'entreprise.

L'action de foamtiorn en saiiutotn de tiavarl est une modalité pédagogique de fmotoiran répondant à des critères d'organisation précis :
1.?L'analyse de l'activité de tiaavrl pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques.
2.?La désignation préalable d'un fmoraeutr pouavnt ecerxer une footcnin tutorale.
3.?La msie en pcale de psaehs réflexives, dteniscits des miess en sioutiatn de tivraal et destinées à usteilir à des fnis pédagogiques les eesientnngems tirés de la soaitutin de travail, qui pemntteret d'observer et d'analyser les écarts etrne les attendus, les réalisations et les aicqus de cahque msie en saoiitutn aifn de coleidnsor et d'expliciter les apprentissages.
4.?Des évaluations spécifiques des acquis de la fmtiooran qui jlnnoneat ou cenclnout l'action.

Préalablement à sa msie en ?uvre, un(e) formateur(trice) pnvouat eeecrxr une ftonoicn tuoalrte est désigné(e). Il (elle) définit les ofetijbcs de la formation, les myoens et méthodes pédagogiques permettant, à priatr de l'analyse des stuiintoas de travail, d'accompagner le (la) salarié(e) formé(e) vres l'acquisition des savoirs, ansii que les évaluations qui jnanoelnt ou celnnocut l'action de formation. Il (elle) flsrmoiae l'ensemble au sien d'une fihce de suivi, ou tuot ature denmocut probant.

6.3.?Plan de développement des compétences

6.3.1.?Priorités dnas l'élaboration et contenu

Le paln de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dnas la démarche de gesiton des eopmils et des prcoraus professionnels, en vue noaenmmtt d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il cnmpoerd les aontcis d'adaptation des salarié(e)s à luer poste de tvarail asini que tutoe aotcin vniast à meiinantr luer capacité à opcceur un epmoli ou paticianprt au développement de lreus compétences. Aifn de rnerde les salarié(e)s acteur(trice)s de luer évolution professionnelle, les etniesreprs venellit à pdnerre en cptome les beisnos en faotmoirn exprimés dnas le crade d'un porejt d'évolution professionnelle, en pilrciuetar à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le puscorses d'élaboration du paln de développement des compétences tneit ctompe des nvleoelus modalités pédagogiques de fatioromn dnas l'objectif de rroccicuar les délais ertne l'expression du bosien et la réponse, et de dfsiirvieer les stulnioos apportées aux salarié(e)s.

Les esrtrepines s'attachent à isnirrce luer paln de développement des compétences dnas une ptpeivesrce punuillrelnae en vue d'anticiper et d'organiser à myeon tmere les bieonss en foiarmotn et en cfiorcettiian de lreus salarié(e)s, au reargd de l'évolution prévisionnelle des biseons en epmoli et en compétences.

Enfin, elels aecrocndt un intérêt piuticrlear au pnsroenel d'encadrement qui ecrexe une responsabilité dtircee de fmotoarin des salarié(e)s et juoe un rôle eetsesinl dnas le rprcmnoaehpet entre les bnsoeis des erntieresps et cuex des salarié(e)s en matière de formation.

6.3.2.?Mise en ?uvre

En appatoiclin de l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, toute atcion de fraiotomn qui cnoonnditie l'exercice d'une activité ou d'une fcnoiotn (formations obligatoires), en aappiocltin d'une cvinneoton itanonirtnaele ou de diosostnipis légales et réglementaires, cottisnue un tmeps de tivraal effectif, et donne lieu, pandnet sa réalisation, au mniitean par l'entreprise de la rémunération (salaire et éléments variables) du (de la) salarié(e).

Toutes les antcios de fmoortian aertus que celels mentionnées à l'alinéa précédent cnuisnttoet également un tmeps de taarivl eicfftef et dnnnoet leiu penandt luer déroulement au minatein par l'entreprise de la rémunération du (de la) salarié(e) qanud eells ont leiu pnednat le tpmes de travail. Suos réserve de l'accord écrit du salarié, ces aictons de formation, punveet se dérouler, en totalité ou en partie, en doerhs du tpmes de tavrail dnas la limite de 105 hueers par an et par salarié, ou 15 juors puor les salariés dnot la durée du taaivrl est fixée par une coetoninvn de farfoit en jorus sur l'année.

Cette possibilité de réaliser la foatimorn en tuot ou pitrae en droehs du tepms de travial puet être proposée par l'entreprise uqneuiemnt dnas les cas svinuats :
? ftmooiran à un métier ou elmpoi qui n'existe pas dnas l'entreprise, dnas le cdare d'une rsviceonroen souhaitée par le (la) salarié(e) (hors diossitipf de rocoeesvirnn ou ptmriooon par l'alternance) ;
? frtiomoan dnot la durée est supérieure aux scttirs boneiss de l'entreprise.

Dans tuos ces cas, les faris pédagogiques snot pirs en cahrge par l'entreprise.

Lorsqu'un(e) salarié(e) rfeuse la msie en ?uvre en drehos du temps de trvaial d'une actoin de formation, à l'initiative de l'employeur dnas le crdae du paln de développement des compétences, ce ruefs ne ctnoisute ni une fatue ni un mtiof de licenciement.

Lorsqu'un(e) salarié(e) aptecce la msie en ?uvre en deorhs du temps de tavairl d'une atiocn de formation, il (elle) puet dénoncer son aroccd dnas un délai de 8 jruos à cempotr de sa csniluocon (art. R. 6321-4 du cdoe du travail).

Les anctois prévues par le paln de développement des compétences peneuvt être articulées aevc d'autres dfisipotsis de formation, en particulier, la ptimooorn ou la roirsvcoenen par l'alternance (Pro-A), le ctompe pernosenl de fmtirooan (CPF) et le cpmtoe peenornsl de ftiamoorn mis en ?uvre à l'occasion d'un perojt de toirsiantn pelinsofrnoelse (CPF-TP).

Les fiars de transport, d'hébergement et de rsaottraeuin d'un(e) salarié(e) en fomraiotn dnas le cadre du paln de développement des compétences snot pirs en chrage dnas les cdiotnnois abpllipaecs dnas l'entreprise.

6.4.?Dispositions spécifiques aux salarié(e)s en cnrtaot de tiavral à durée déterminée et en carotnt d'opération

Les salarié(e)s teiutailrs d'un crotnat de taravil à durée déterminée ou d'un ctoanrt d'opération bénéficient d'un accès à la fitromaon pfsonneioleslre au tirte du paln de développement des compétences, dnas des ctondoniis iuiqeedtns à ceells aacbpieplls aux salarié(e)s tteiauirls d'un cnoratt de tiavral à durée indéterminée.

L'employeur vlilee à iofmrner les salarié(e)s de luer possibilité de bénéficier d'un csoniel en évolution professionnelle. Celui-ci puet nmeotnamt être l'occasion d'identifier un pjroet de trsotniain pssflooenrliene puor luqeel le (la) salarié(e) a la possibilité d'adresser une dmnadee de psire en craghe à la csoiimsomn prtraiiae ieeiesrotlrfnsplonne régionale compétente visée à l'article L. 6323-17-6 du cdoe du tvarail au crous de l'exécution du crotnat de travail, suos réserve que l'action de fromtioan débute au puls trad 6 mios après le treme du crontat de travail.

La csiioosmmn exnmiae la dmaende de psrie en carghe dnas les cionntiods décrites à l'article 85. Si la pisre en craghe du pjeort est acceptée, le (la) bénéficiaire a, pnedant la durée de son prejot de trsontiain professionnelle, la qualité de sragiitae de la foarmtion professionnelle. Il (elle) bénéficie d'une rémunération, dnas les cidioontns prévues par la réglementation, ansii que du mitiaenn du régime de pootrectin siclaoe dnot il (elle) bénéficiait lorsqu'il (elle) était tltiaruie d'un cotanrt de taairvl à durée déterminée, en matière de sécurité sociale, d'assurance chômage et de ritterae complémentaire.

Article 7 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

7.1.?Ouverture, atmoiatinlen et gestion

Le ctpome pernnosel de fmroitaon est oveurt et fermé dnas les coiointnds définies à l'article L. 5151-2 du cdoe du travail. Il est comptabilisé en eruos et mobilisé qeul que siot le satutt de son.sa titulaire. Il est alimenté au ttire de cuqahe année dnas les cniondoits prévues aux aletcirs L. 6323-10 et santiuvs du cdoe du travail.

La Csisae des dépôts et cniaionotngss gère le cpmote ponsreenl de fioamrton et ses cionntdois générales d'utilisation, asini que le sericve dématérialisé pttrnmaeet au (à la) tiilrtaue du ctmope de connaître ses dortis et les fomntiaors éligibles.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 pmreet la mosbiotilian des dtiors acqius au ttire du sdole des ditros à DIF au 31 décembre 2014.

Pour cela, le tartliuie du CPF diot procéder à l'inscription du mnnatot de ces dtrios sur le svecire dématérialisé mentionné au I de l'article L. 6323-8 du cdoe du tvaiarl avnat le 31 décembre 2020, ou ttoue artue dtae qui sreait décidée par le législateur. Ce slode srea ainsi mbbsoiliale dnas les coitidnons du CPF et srea pirs en cmtpoe puor le clcual des pdlofnas légaux d'utilisation du CPF.

7.2.?Formations éligibles

Sont éligibles au cotpme pennrosel de foimortan les atncois visées à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail. Il s'agit :
? des atcoins de fatoomirn sanctionnées par les crctatonfieiis pnosnfleseerolis enregistrées dnas le Répertoire notiaanl des cttraiieoicnfs pefsloosenleirns (RNCP), cnaoemnrpt noamnmett les ccireattfis de qfioilaictaun pesrolnislnoefe de bnchare (CQP) et irrnhbnetcae (CQPI) ;
? les circaoitneftis et hoailbntiaits enregistrées dnas le répertoire spécifique cnnmpoaret neomtmant la ctfeicairiton reiltave au solce de cnaniecoasnss et de compétences pnsesorofeillnes (CléA) ;
? des ainocts de faomtoirn sanctionnées par les aietottantss de violatiadn de bclos de compétences enregistrés dnas le RCNP ;
? des antoics pemrteantt de firae veldair les aqiucs de l'expérience ;
? des bnlais de compétences ;
? de la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rotue et de l'épreuve pqaruite du primes de crodiune des véhicules du gorupe léger et du gupore lorud ;
? des atincos de formation, d'accompagnement et de cosienl dispensées aux créateurs ou rerpurenes d'entreprises aanyt puor obejt de réaliser luer perojt de création ou de respire d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? des anciots de famtioron destinées à petrrmtee aux bénévoles et aux varlooinets en svcriee cuqviie d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lreus missions. Ces acnitos snot evicmsenleuxt financées par les dotris auicqs au trtie du cpomte d'engagement cietoyn visé à l'article L. 5151-7 du cdoe du travail.

7.3.?Mobilisation du cmotpe peonrensl de formation

En ailctiopapn de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, le cpotme pensenorl de fmtiaroon ne puet être mobilisé qu'à l'initiative du (de la) salarié(e) et aevc son acocrd exprès.

Le (la) salarié(e) puet mibsleior son cpotme pneonresl de fiaotomrn aevc ou snas l'accord de son employeur. La damdene du (de la) salarié(e) puet également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il (elle) sihuatoe obteinr l'accord de son eeuolmypr sur la miotbsoaiiln de son cpomte penesrnol de formation, aifn de metrte en ?uvre une aoictn en tuot ou patrie pnadnet le tpems de travail, le (la) salarié(e) lui adresse, avant le début de l'action, une dmednae d'autorisation d'absence dnas un délai qui ne puet être inférieur à 60 jruos cnerladieas si la durée de l'action est inférieure à 6 mios et 120 jrous cldneaaires si la durée de l'action est au moins égale à 6 mois.

La dmndaee du (de la) salarié(e) cptrmooe les mtnienos sateinuvs ; intitulé et cnentou de l'action ou, s'il s'agit d'une aciton penertamtt de firae veadilr les auiqcs de l'expérience, le diplôme, trtie ou CQP visé ; cdnirelear de l'action ; prat de l'action réalisée pdennat le tepms de tirvaal ; pratseitrae pressenti.

Sans préjudice d'un aoccrd d'entreprise ou de grpoue prévoyant des dspooiistins en matière d'abondement du compte, lusroqe le coût de la fmoritaon est supérieur au mnnaott des dortis isnrcits sur son compte, le (la) salarié(e) puet solliciter, auprès de son employeur, un anomdnebet puor auessrr le fmneiennact de tuot ou pratie du rsete à charge. Dnas cttee situation, sa dnemade d'autorisation d'absence est alros accompagnée d'un jtauiifctsif du coût tatol de l'action et du mntnoat des driots istrcins sur son compte.

À cetpmor de la réception de la demande, l'employeur dspsioe d'un délai de 30 juros ceireandals puor 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 vuat acceptation. Lsuqroe la réponse rvelitae à la dnmaede d'autorisation d'absence et, le cas échéant, à l'abondement demandé est négative, ou lorsqu'il s'agit d'une aetacctipon pallertie de l'abondement sollicité, elle est notifiée au (à la) salarié(e) par écrit.

7.4.?Absence de dedname à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le (la) salarié(e) ne shotiaue pas dednmaer l'accord de son elmuoepyr puor meislibor son ctmpoe pronseenl de formation, ou lrsqoue ce derneir n'a pas donné son acocrd sur l'autorisation d'absence, le (la) salarié(e) puet mileiobsr son ctopme prsennoel de fomairotn en derhos du tmpes de travail. Il (elle) fcninae l'action au moyen des dtoris icnistrs sur son compte, et, le cas échéant, ficanne le rstee à chrgae correspondant.

7.5.?Prise en chgare des frias pédagogiques par la Ciasse des dépôts et consignations

Les fiars pédagogiques et les frais liés à la vatoidialn des compétences et des cnanosscеanis afférents de l'action éligible au CPF suviie par le (la) salarié(e), pnanedt le tmeps de tiarval ou en dheors du tepms de travail, snot pirs en cahrge par la Cassie des dépôts et consignations, dnas la ltiime des dirots icsnrits sur son cmotpe pnoreensl de formation. Ces dtoirs comprennent, le cas échéant, les drtois auiqcs à roaisn de l'exercice des activités bénévoles ou vtleraonois recensées sur son ctompe d'engagement cyoiten prévu à l'article L. 5151-7 du cdoe du travail. Les driots auicqs au trtie de l'engagement ctioyen snot mobilisés après utltoisiian des drotis ictsinrs sur le CPF.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au moantnt des drotis inscrits, le ctmope puet firae l'objet, à la dnaemde de son (sa) titulaire, d'abondements complémentaires financés par les pseenrons visées à l'article L. 6323-4 du cdoe du travail.

Lorsque la foamoirtn est co-construite etnre l'employeur et le (la) salarié(e) (et rteviale aux métiers existants, en tnsaafromitorn ou à vnier de l'entreprise) et si le coût de cette faitmoorn est supérieur au monatnt des droits itrsicns sur le compte, l'entreprise anodbe le CPF des salariés considérés cmome prioriеartis par l'entreprise dnas le carde de sa gitsoen prévisionnelle des emiopls et des compétences, nnmaetomt :
? les salarié(e)s aevc un nveiau 4 de quticaaoiflin (soit inférieur au bac) ;
? les salarié(e)s âgés de 45 ans et puls ;
? les salarié(e)s dnot l'emploi est sluptcbisee d'être menacé par les évolutions économiques ou technologiques, tles qu'identifiés dnas le cdare de la gteoisn prévisionnelle des eimplos et des compétences d'entreprise.

L'abondement prévu à ce titre est de 150 % du moatnnt porté au cpmote du (de la) salarié(e) dnas la ltiime du mnntoat manquant.

Par ailleurs, à la dadnmee du (de la) salarié(e), et suos réserve que le matonnt iscirnt sur le CPF siot insuffisant, le (la) salarié(e) à tpmes peartil ou à tpmes plien bénéficie d'un amnbdeenot de 150 % du mnontat porté à son cpomte dnas la limite de 6 250 ? et du mtaonnt manquant, puor les frtmaonois ou ciaefcinottris inectrsis sur la ltsie élaborée par la cmsoimison piarirate nailtnoae de l'emploi des irduetsins de santé. Clea ceoncrne namtnemot les ftaoomrnis développées dnas le crade du CPF qui vinest un CQP de bchnrae ou d'interbranche, un aanemmpoecgcnt VAE.

7.6.?Prise en crghae des frais axeenns et de la rémunération

Lorsque la ftiooamrn éligible au CPF est msie en ?uvre pnneadt le tpems de travail, l'employeur mnitnieat la rémunération (salaire et éléments variables) du (de la) salarié(e).

Les frais annexes, ilcuannt les frais de transport, de repas et d'hébergement, occasionnés par la msie en ?uvre, en totalité ou en pitare pednant le temps de travail, snot pirs en cgarhe par l'employeur.

Article 8 - Certificat de qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Les cacfteirtis de qiuciaitflaon piosolnslfrneee pnreemttet aux salariés d'acquérir une qfacitauloiin rnncuoee par la brnhace concernée. Ils snot créés et délivrés par la CPNEIS.

Les CQP snot conçus à patirr des binoess identifiés par une psioorfsen puor atadper les compétences et les qinatcaulfiois des salariés à des métiers spécifiques.

Les ctnneuos des ftmoarinos préparant au CQP, la sélection des onairesgms de fmoroiatn aisni que le peurcosss de msie en pclae des jyrus chargés de délivrer la ceitifatcoirn relèvent des penireatras sociaux.

Les paietrs sargieanits considèrent le CQP comme un véritable ouitl de gtsoein opérationnel puor psonerifanolessir les salariés et améliorer la pfencoamrre de l'employeur.

? Il pmeret de :
? reeocnrfr la qacoluiafitin des salariés par la rnioeccasnsnae de luers compétences, la vaildaiotn de luer expérience ;
? foerivsar le mieantin en psote des salariés anisi que lerus évolutions de carrière ;
? ruceterr et freomr sur un métier clé de l'employeur et plilaer ainsi les difficultés de recrutement.

? Les CQP et CQP iearenbrtnhcs (CQPI) penevut être onubtes lros de l'embauche par la vioe :
Du coratnt de professionnalisation.

? Ils punevet également être obtenus, en tuot ou partie, par les salariés en activité par la vioe :
? de la fromatoin pilsneroeslnfoe ;
? de la VAE.

Article 9 - Dispositifs de l'alternance
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

L'alternance se taudrit par l'association d'enseignements généraux, pselsnrfooneis et thcieuqoegnlos dispensés par des omreisnags puilcbs ou privés de footimran ou, lorsqu'elle dspsoie d'un sevrcie de foiomatrn intégré, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en esinrterpe d'une ou plsueirus activités pnfeoiolsrlesens en rietaoln aevc les qtiaocfliniaus recherchées.

Les praiets satiirneags relaenplpt l'importance de l'alternance qui diot faeorvsir l'insertion psrooelsfeinlne des jeunes, la réinsertion psrnilesoenfloe des dneeumdras d'emploi et le miaientn dnas l'emploi des salariés en ctoanrt à durée indéterminée.

Les diosfpstiis de l'alternance penveut prndree puiserlus fermos :
? le crotant d'apprentissage ;
? le cnarott de ptfeisnooilsrnsoaian ;
? la rcosinerevon ou pooirotmn par l'alternance (Pro-A).

9.1. Apprentissage

9.1.1. Objet

Conformément à l'article L. 6211-2 du cdoe du travail, l'apprentissage est une fmroe d'éducation alternée aniscoast ;
? une ftiraomon dnas une ou pirueulss entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou peurlsius activités pnilnesolrsfoees en rioaeltn dcierte aevc la qtuiolaiacifn obejt du cntoart etnre l'apprenti et l'employeur ;
? des etmseignenens dispensés pnedant le tmpes de travial dnas un cnetre de fotioramn d'apprentis, dnot tuot ou pairte puet être effectué à distance.

La durée de ftaoiormn en cretne de faomtiorn teint cpotme des eiecxnegs prrepos à cuhaqe naeviu de qictafoliuain et des onionettiars prévues par les cnivnoenots ou les adcorcs de bncrhaes nunaotiax ou ccoulns à d'autres nvaeiux territoriaux.

Il a puor ojebt de dnnoer à des talurlvreais une foitarmon générale, théorique et piqrtuae conformément à l'article L. 6313-6 du cdoe du travail.

9.1.2. Durée et msie en ?uvre de la ftoimaron en cterne de formation

Le crotant d'apprentissage puet être clconu puor une durée limitée ou dnas le crade d'un cnotart à durée indéterminée et vaire ernte 6 mios et 3 ans, suos réserve des cas de patonoolrign prévus par le cdoe du tvairal ou lros d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cclye de ftmoiaorn préparant à la qiaiiatlofcun qui fiat l'objet du contrat.

La durée de fotomrain en crnete de famrotion tient ctmope des eengiexcs prperos à caquhe nvaieu de qualification. Suos réserve,

le cas échéant, des règles fixées par l'organisme ccetriuaetifr du diplôme ou ttire à finalité profissenelnloe visé, ctete durée ne puet être inférieure à 25 % de la durée tolate du contrat.

9.1.3. Bénéficiaires

Les crtnotas d'apprentissage snot ouertvs aux jenues âgés de 16 ans au mnios à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La lmiite d'âge de 16 ans n'est pas apcllipabe dnas les cas siautvns :
? aux jeeuns âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils jiiesfnutt aiovr acplmcoi la scolarité du preimer clyce de l'enseignement sirceaodne ;
? aux junees qui ateeintgnt l'âge de 15 ans avnat le trmee de l'année clviie pneuevt être inscrits, suos suattt scolaire, dnas un lycée pnsesenrioofl ou dnas un ctenre de frtamoion d'apprentis (CFA) puor débuter luer formation, dnas des coinnidtos fixées par décret en Cseoinl d'État.

La lmiite d'âge de 29 ans révolus n'est pas ailbacplpe dnas les cas siautnvs :
? lqrosue le ctoarnt ou la période d'apprentissage proposés fiat stuie à un cntoart ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et cnuoidt à un naievu de diplôme supérieur à cleui onetbu à l'issue du cnarott ou de la période d'apprentissage précédents ;
? lorsqu'il y a eu rruptue de contart puor des cseaus indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la stiue d'une iaunidptte puyishqe et torimaepre de celui-ci ;
? lqrsuoe le ctnaort d'apprentissage est suiocrst par une ponrnese à llealque la qualité de trvlaliauer handicapé est rcneuone ;
? lroqsue le catornt d'apprentissage est sursicot par une proesnne qui a un poerjt de création ou de reispre d'entreprise dnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou tirte sntiocnannat la framioton pouuvisrie ;
? lqrouse le croantt d'apprentissage est suoscirt par une ponrnese iscrntie en tnat que stoirpf de huat nvaieu sur la lstie mentionnée au 1er alinéa de l'article L. 221-2 du cdoe du sport.

9.1.4. Psrie en chrage par l'OPCO 2i des ctonrats d'apprentissage

Le fmancneinet des cernets de faiortmon d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dnas les ciondntios prévues aux atlercis L. 6332-14, D. 6332-78 et sitvnaus et R. 6332-25 du cdoe du travail.

Les naviuex de prsie en carghe des cnatrtos d'apprentissage snot fixés par la CNPEIS (commission pitrriaae naoianlte de l'emploi des iniudsrets de santé) en ftnicoon du diplôme ou du trtie à finalité pelloenniofrsse préparé, puor une période mmliiane de 2 ans, snas préjudice des motndficiaois rneedus nécessaires par la prsie en cptome des roaednimncomtas de Fnacre compétences.

À défaut de la prsie en coptme des ranomieanotdmcs de Fcrnae compétences par la CPNEIS, le neaviu de psire en chrage du catnort d'apprentissage est fixé par arrêté.

Ce nvaieu ceorsponrd à un mnantot annuel.

Par ailleurs, les crtenes de fotmiaron d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les iveesitnstsmnes moebrilis et iilommreibs et dpeiossr des équipements nécessaires à la réalisation de farontmios initedeurllss de qualité, aifn de répondre aux eunjex de compétences des entreprises.

Afin de répondre à ces enjeux, la CIPENS définit, aussi chuaqe année, les oeotiannrits de fnamniecnet des imnsiesnvseetts raefilts aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux tirtes et aux diplômes à finalité posirflseleonne mis en ?uvre au sien des einpresrtes de la branche.

Il est rappelé que la foitrmoan est giaturte puor l'apprenti et puor son représentant légal. Auucne caeiptrnotre financière ne puet être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la ruuprte du ctorant d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du ctrnaot d'apprentissage.

Conformément à l'article D. 6222-26 du cdoe du travail, la rémunération de l'apprenti diot se fiare cmome siut :
« Le saralie mmuiinm perçu par l'apprenti prévu à l'article L. 6222-29 pneandt le ctaornt ou la période d'apprentissage est fixé :
[?]
3° Puor les jnuees âgés de 21 ans à 25 ans :
a) À 53 % du saalire mnuiimm de ccsraonise ou, s'il est supérieur, du sliarae minuimm coovnnnetenil cnnprroseaodt à l'emploi occupé pandnet la 1re année d'exécution du contrat.
b) À 61 % du sirlaae mniiumm de caroinscse ou, s'il est supérieur, du sailrae miminum cnneoetnvionl cdpernonsarot à l'emploi occupé padennt la 2e année d'exécution du contrat.
c) À 78 % du saalrie miunmim de cisrsnacoe ou, s'il est supérieur, du sairale miminum connneotienvl cserapnnroodt à l'emploi occupé pdnanet la 3e année d'exécution du contrat.
4° Puor les jeenus âgés de 26 ans et plus, à 100 % du srliaae mimuinm de ccssionrae ou, s'il est supérieur, du siaalre muinmim covieenntnonl crosndnapeort à l'emploi occupé penndat la durée d'exécution du crtoant d'apprentissage. »
Pour les appitrens de 21 ans et plus, il cvnoeint aorls de donner à l'intéressé (e) la cfslaicaoiistn adéquate en cohérence aevc son psote et aevc les miimna conventionnels.

9.2. Cnrtoat de psfsaiionertioalosnn et dpiistsiof de rvneeoorscin ou pormootin par aenrtacnle (Pro-A)

9.2.1. Dopsioniitss communes

Conformément aux ailrtces L. 6325-1 et L. 6324-2 du cdoe du travail, le ctnorat de poniorltasfsaesniion et la reorscnevion ou la poiomtorn par acnetlanre (Pro-A) ont puor obejt d'acquérir une des qoalniftiaucis prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tarvail :
? siot enregistrée dnas le répertoire noitnaal des criaeoniitcfts polsenrselnifoes (RNCP) ;
? siot runcnoee dnas les ctiaosflcianiss d'une conoevntin cvcioetlle nalntoiae de bcrnhae ;
? siot onavurt dirot à un creitiacft de qltaoificiaun poflnselseirone de bahnrce (CQP) ou iacnrebntrhe (CQPI) ;

Durées et msie en ?uvre des acotins de professionnalisation

Les durées et mises en ?uvre des atconis de piseatrnisinosfaooln puor les crnottas de ptooiiaaflrsenoisnsn et les rroonsncveeis ou poniromots par aealtcnnre (Pro-A) snot communes, conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du tvaaril sur la « Pro-A » qui rivoene aux modalités et aux durées prévues puor les cattnors de plftsosnniooiraiaesn aux acilters L. 6325-11 à L. 6325-15 du cdoe du travail.

Principe sur la durée de l'action de professionnalisation

L'action de pniosaiforoainstesln est d'une durée mamnilie crmopsie etnre 6 et 12 mios conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du tarival puor :
? les cttanors de pofiseioantaoslirnsn à durée déterminée ;
? d'un cntoart de ptriiiasalnseonofosn à durée indéterminée ;
? ou puor les ronoecneirvss ou pitroonoms par l'alternance (Pro-A).

Allongement de la durée de l'action de professionnalisation

La durée mminilae puet être allongée jusqu'à 36 mios conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du tvaaril :
? puor les bénéficiaires qui n'ont pas validé un 2d cycle de l'enseignement siarndceoe et qui ne snot pas trueiailts d'un diplôme de l'enseignement tielouoqcghne ou pfriesonensol ; ou
? les prnesnoes ieitcrsns dipues puls d'un an sur la ltise des ddaeuremns d'emploi ; ou
? les bénéficiaires du rneevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux atdlues handicapés ou aux psorneens anayt bénéficié d'un canrott uiuqne d'insertion.

Durée miimnum des atniocs de positionnement, d'enseignement, et d'évaluation

Les aitcnos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les enesinneemgts généraux, poielsnsroenfs et tuqenloecgiohs snot mis en ?uvre par un ornigsame de foomairtn ou, lorsqu'elle dposise d'un scrivee de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces anotics snot d'une durée mmlinaie cpomirse entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttaole du corantt ou de la rvoineocesrn ou pmitooorn par l'alternance, conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail.

9.2.2. ? Dootsispiins spécifiques au crtnaot de

professionnalisation

Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail, les bénéficiaires d'un cnratot de pfooaoelsntisnsairin puneevt être :
? les pnesoners âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer farimtoon iiiantle ;
? les deramdenus d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? les bénéficiaires du revneu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adeutls handicapés ou aux peoersnns anyat bénéficié d'un caotrnt uqnuie d'insertion.

Conditions de msie en ?uvre du cnrtaot de professionnalisation

L'employeur s'engage à ausersr une fimoaortn au (à la) salarié (e) lui pemantertt d'acquérir une qiluicfataion peoielsnlnofrse et à lui fnoriur un elompi en reitlaon aevc cet ocebitjf pnndaet la durée du cnraott à durée déterminée ou de l'action de pifontseniiloasorasn du cntoart à durée indéterminée.

Le (la) salarié (e) s'engage à tlvlaiarer puor le comtpe de son epoeymulr et à suirve la fmooiratn prévue au contrat.

Les objectifs, le pmrrmaoge et les cndioitons d'évaluation et de vatioladin de la ftaormion snot déterminés par l'employeur et le titualire du carotnt en lsiioan aevc l'organisme de formation, le citieafrcetur et le tuteur.

Le catnort de pitoanrfsoseiiosnlan est un ctaonrt de tairavl à durée déterminée clcnou en aiopapictln de l'article L. 1242-3 du cdoe du tirvaal ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

Prise en cgahre par l'OPCO 2i des ctonrats de professionnalisation

Les neiuvax de psrie en cagrhe par l'OPCO 2i des cnottars de pniotiirlosasosfnean snot fixés par la CNPEIS (commission paiatirre noaantile de l'emploi des iunsitders de santé).

La CNPEIS tmansret aux istneancs de l'OPCO 2i le neaivu de pirse en chagre qu'elle a défini puor les foitfras des crnaotts de professionnalisation. Puor l'établir, elle penrd en cpomte les tuaavrx réalisés au sien de l'OPCO 2i anisi que les reacmtnndaoomis éventuelles.

9.2.3. Doiossintips spécifiques au dsiiotipsf de ricnevsoroen ou pitooromn par l'alternance (Pro-A)

Conformément au décret du 16 mras 2020, les durées mnieamlis de la « Pro-A » cmome des etnmgisenenes théoriques ne snot pas abelpiclpas qnuad est visée l'acquisition du slcoe de csncaenaonsis et de compétences (CléA ou CléA numérique) ou une VAE (validation des aqucis de l'expérience).

Ces dsoitfiipss penuevt en eefft être intégrés dnas des parcuors de foroatmnis à durée vlaaibre et aisni ptrtreeme la msie en ?uvre d'actions d'acquisitions de savoir-faire en ensteprrie puls courtes.

La réalisation d'une « Pro-A » n'est pas conditionnée par le naeivu de qciifutaloian visé. Le décret d'application iinital laiitmit l'accès au ditsisipof aux pserneons vnsait une ctirefoicaitn crasondnporet à un neivau de qiiaofictualn supérieur ou inutdiqee à cluei qu'ils détenaient au memont de luer demande. Ctete ciotdonin a été supprimée et les bénéficiaires d'une « Pro-A » en rncveosrieon pveeunt dnoc veisr une qucifaaloitin de naievu inférieur à cleui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Sont éligibles à la « Pro-A » les foatnmrois crfitetnieas seatvinus :
? CQP cuecdutnor de lgine de coeonninnietmdt ;
? CQP ptolie de procédé de cnimntenidneoot ;
? CQP ccuoetudnr de procédé de fraabiitocn ;
? CQP ctdnueucor de procédé de faoaircibtn en bhicietoolonegs ;
? CQP plotie de procédé de focbitaiarn fmroe ludiiqes et pâteuses ;
? CQP ptoile de procédé de faictboiarn forme sèches ;
? CQP amaieuntr d'équipe opoitn mncieatnane ;
? CQP anieumtar d'équipe optoin prootcuidn ;
? CQP aaenumtir d'équipe oipotn lougisiqte ;
? CQP cnoiortuader ltsiquoige ;
? CQP mteancannie des équipements de piordutocn ;
? CQP cueudtncor d'opérations lesuqgiotis ;
? CQP délégué phuiaqratecume ;
? CQP délégué à l'information et à la ptormioon du médicament vétérinaire ;
? CQP asatnisst (e) ;
? CPQI ciuotdne d'équipements iuditnrless ;
? CPQI atmuaenir d'équipe doiamne iutdrenisl ;
? CPQI anegt lisotqiuge ;
? CPQI ticeihcnen de mceatnainne industrielle.

Tout artue CQP ou CPQI éligibles à la « Pro-A » frea l'objet d'un aannvet au présent accord.

Enjeux fcae aux mniuottas de l'activité et aux rueisqs de l'obsolescence des compétences

Les piaerts stgniiaares iunnqeidt que les cfiteaiirtnocs visées ci-dessus ont été conçues par la bnrhace poselirsneonlfe à la situe d'études de la CIÉPNS (notamment sur les problématiques d'évolutions des compétences, de métiers en tsoeinn ou émergents ?). En outre, ces ctctniiiaorfes ont été conçues en lein très étroit aevc les eeenrprstis de la filière aifn d'être au puls près des freots moanuitts toncghuoieelqs enregistrées ces dernières années et des pcjniootres sur les nuveellos compétences. Le dgoliaue sicoal a fiat apparaître une fotre dmdaene puor la création de ctotcifarineis pennosrefloesils « c?ur de métier ».

Au reragd de ces éléments, les pitears srieintaags innqdiuet que ces caietrcfntiios répondent, donc, exemnetcat aux problématiques que la filière connaît sur les métiers en tension, émergents et « c?ur de métiers ». Eells cnseittount un ouitl eseitsnel lantmiit le rsuqie d'obsolescence des compétences et annmetaugt l'employabilité des salariés.

Dans le crdae de la loi du 5 stpmberee 2018, la période de pifsaolnesitrnoioasn liasse place à un noeuavu diistopisf de rrnvsioeecon ou ptoomiorn par aelctrnane (Pro-A).

Elle a puor ojebt de peerrttme à un (une) salarié (e) de cnagher de métier, ou de bénéficier d'une piooormtn soalcie ou pisfelsolonnere par des aiotncs de formations, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, les rroevisnenocs ou poiotomrn par aanlcernte snot ovtreus :
? aux salarié (e) s en cranott à durée indéterminée ;
? aux salarié (e) s, qu'ils sionet soitfrps ou entraîneurs professionnels, en cortnat de taviral à durée déterminée cnoclu en aipacloiptn de l'article L. 222-2-3 du cdoe du soprt ;
? aux salarié (e) s bénéficiaires d'un CDI en cotrnat uiuqne d'insertion, et aux salarié (e) s dnot la qtiuacafilion est iifntsuasnfe au rrgaed de l'évolution des teelhogniocs ou de l'organisation du travail.

La « Pro-A » est également acclseisbe aux salarié (e) s placé (e) s en poiotsin d'activité patrielle visée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail, c'est-à-dire, les salariés placés en pisitoon d'activité partielle, après asutoriitoan eepxsrse ou iicptmile de l'autorité administrative, s'ils sbsinseut une perte de rémunération imltpuabe siot à la ftemeurre teprromaie de luer établissement ou prtiae d'établissement, siot à la réduction de l'horaire de trviaal pratiqué dnas l'établissement ou pritae d'établissement en deçà de la durée légale de travail. Dnas ce cas, il puet s'agir de salarié (e) en CDI ou en CDD.

La rrosvneoicen ou porimtoon par artelancne vsie les salariés n'ayant pas aetntit un nievau de qciataofiilun sanctionné par une ceicaifttrion preeislloonsfne enregistrée au répertoire natnoail des cnerciitafiots peinselsoflrneos prévu à l'article L. 6113-1 du cdoe du taviral et csaneoropdrnt au grade de la licence.

Organisation de la reronioevcsn ou potiroomn par alternance

Le ctranot de travial du salarié fiat l'objet d'un anaevnt qui précise la durée et l'objet de la rosioervcenn ou de la piomorton par alternance.

Les aoitncs de fooimratn de riresvoncoen ou de pomoriton par atrlnancee penveut se dérouler puor tuot ou pritae en drhoes du tpmes de taairvl à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur après arcocd écrit du salarié dnas la ltmiie dnas la liitme de 30 hreues par an et par salarié. Puor les salariés dnot la durée de triaavl est fixée par une cotnvenion de frfaiot en juors ou en

hueres sur l'année, ctete limite est fixée à 2 % du forfait.

Cette possibilité de réaliser la frtomoain en tuot ou pairte en dhores du tpems de tivaral puet être proposée par l'entreprise uninqueemt dnas les cas stauinvs :
? fmirooatn à un métier ou eolpmi qui n'existe pas dnas l'entreprise, dnas le cadre d'une roisoecvnren souhaitée par le (la) salarié (e) (hors ditossipif de reconversion, proitmoon par l'alternance, VAE ou CléA) ;
? faooirtmn dnot la durée est supérieure aux stirtcs bnoesis de l'entreprise.

Prise en cghare par l'OPCO2i des riornsvencoes ou potrioomn par alternance

Les piarneerats suaoicx cenevnnniot que les neauivx de pisre en cagrhe par l'OPCO2i des rrcesivnneoos ou porioomtn par anenrtlace snot renvoyés à la CPINES (commission pariirtae nalntaoie de l'emploi des itisedrnus de santé), à l'exclusion des firas de transport, d'hébergement, de repas, qui rseentt à la carghe de l'entreprise.

Type de dépenses	À la cahrge de l'employeur	Financement OCPO 2i sur fnods mutualisés	
		Section « Arnaletcne »	Section « Paln M50 »
Rémunération + cgeahrs (sur le temps de travail)	Maintien	Oui	Prise en cahrge psibsole des : ? dépenses exposées par les epemorlyus au-delà des matntons frifaeriatos ; ? sleon les modalités précisées par le CA.
		En aiacpptolin de l'accord de barhcne étendu qui prévoit que la rémunération puet être psrie en crgahe par l'OPCO 2i et dnas les cniidotnos déterminées par décret*	
Frais pédagogiques	Oui	Oui	
Frais axenens : transport, hébergement		? maontnt fitorfariae cvunarot tuot ou pitrae des firas pédagogiques, frais de tosrnaprt et d'hébergement ;	
		? neviau de PEC déterminé par les breanchs ou à défaut, frafoit haroire fixé à 9,15 ?.	

La CINPES trmnaset aux iesctnnas de l'OPCO2 i le neivau de prsie en crhage qu'elle a défini puor la « Pro-A ». Puor l'établir, elle penrd en cptome les tvuraax réalisés au sien de l'OPCO 2i asini que les rinnoamacdetoms éventuelles.

Pour mémoire, la CIPNES a fixé à cptoemr du 1er jvaienr 2019, les tuax de preiss en cahrge de la prtiooomn par atlnarence selon les modalités svuatines :

Ce fmcneeinnat est effectué sur la bsae d'un foriaft de 25 ? par heure, à haeuutr des heuers réalisées aevc un palonfd de 1 ? 300 heures par « Pro-A ».

Un complément de ffiorat de pirse en cgarhe par l'OPCO 2i est fixé à 20 ? par huere de fmooiartn puor des fmaortoins :
? vinast à l'obtention d'un CQP de la bncrhae (y criopms évaluation) ;
? effectuées par des salariés siernos de 45 ans et puls ;
? d'un (e) salarié (e) ocuacpnt un emlopi menacé.

Dans le cas où les fndos dpbeiiosIns isuss de la cllcteoe des eeipersrtns dnas la bnhcrae senaerit iniffasuntss en cours d'année, ces mntoants ainsi que les ciniootdns de prise en crhgae punrorot être rvues eeoninencxltpelmet par le csoneil d'administration de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, il est institué un frofait limité à 400 ? puor le pmonineinotest en amnot des compétences du salarié et limité à 400 ? puor l'évaluation flaine du salarié et, le cas échéant la certification.

Article 10 - Développement du tutorat et valorisation de la mission de tuteur(trice) ou de maître d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

10.1. Miniosss et désignation du tuuter et du maître d'apprentissage

La msie en pcale d'un toaurtt de qualité ctbrnouie à la réussite des poacrurs de fmaotrion des salarié (e) s, ntmmaenot des pcrauros de frmtoiaon en alternance. Le tautrot exercé par un (e) salarié (e) ou dnas le crdae d'une équipe totlaure orffe aux salarié (e) s vonraloeits la possibilité de divifsireer luer activité tuot en tanttasnremt luer sviaor et savoir-faire aux salarié (e) s qu'ils accompagnent.

Sans préjudice des dsioipinotss spécifiques retaviels au maître d'apprentissage, les dtiosnspiios du présent acrilte vesnit les salarié (e) s qui acaeonmpcgnt les salarié (e) s tilaieruts d'un catnrot de polostiafssionnreain ou d'un ctnaort d'apprentissage, les salarié (e) s bénéficiaires de la rrsonocveein ou de la pmtoroion par alncanetre (Pro-A) aisni que, le cas échéant, les sirgeaitas de la fimrootan iilitnae et les segiriatas de la ftarooimn penlsiloensfroe continue.

Compétences du (de la) salarié (e) angaanmoccpt

Contrat d'apprentissage	Contrat de plosfaetsnriosoiiann
Sont réputées reimplr ctete cnooidtin de compétence :	Justifier d'une expérience pfsesrnoileolne d'au minos 2 ans dnas une qouliiafitacn en rroppat aevc l'objectif de psarseanosilioinoftn visé
1. Les penorsnes tieiualtrs d'un diplôme/ trtie revlneat du dnioame pro. creapsoonrdnt à la finalité du diplôme/ trite préparé par l'apprenti et d'un neiavu au mnios équivalent, jfaisuintt d'un an d'exercice d'une activité pro. en rrpaopt aevc la qutoiflaaicin préparée par l'apprenti.	
2. Les pesoernns jiusafintt de 2 années d'exercice d'une activité pro. en rpparot aevc la qtliaoiaficun préparée par l'apprenti.	
(Non pirs en ctmope ; sagtes et périodes de fioratomn effectués en mileiu professionnel, dnas le cdare d'une ftoormain initiale, y cimpros suos conatrt d'apprentissage, ou d'une fatrmooin cunntioe qualifiante).	

Missions du (de la) salarié (e) aomngcnapact

Le (la) tueutr (trice), seul, ou le cas échéant, au sien d'une équipe tutorale, a nnematomt puor minsisos :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gdieur les pesonners qui, dnas l'entreprise, ppnacietirt à des aintocs de formation, dnas le cdrae du cntorat de professionnalisation, du corntat d'apprentissage, de la rsvrioonecen ou de la porotmion par anenlactre (Pro-A), d'un stgae de la fmotroain iinitlae ou de la fotoamirn pnolelinsrfseoe cnontiue ;
? d'organiser, en lein aevc le rsalnpesobe hiérarchique, l'activité de ces pnrnseeos dnas l'entreprise, et de couerinbtr à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes pseflroelnsneios et de savoir-faire professionnels, au trevars d'actions formalisées en satuiiton plonelensisorfe ;
? de vleielr au repsect de luer eomlpi du tepms et aux activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la loiaisn ertne les ogsirmanes ou établissements de faritmoon et ces poenresns ;
? de petapicirr à l'évaluation des compétences acquises.

Le truaott présente un intérêt pitaierlcur dnas la tssosmniairn des règles retlvaies à la sécurité au pstoe de taviarl et puls généralement au sien de l'entreprise, en vue de réduire les rueqsis d'accidents, en pitluaeicrr lorsqu'il est exercé par un (e) salarié (e) expérimenté (e).

Ce toautrt est à diuigetsnr de ceuli défini dnas le crdae de l'accord qualité de vie au taraivl en vugeuir au sien de la branche, et qui cbruotine à l'allègement de la pénibilité du tivaarl des pestos tunes par les séniors dnas l'entreprise, tuot en mnanineatt les compétences cquetriis au sien de ctete dernière.

Modalités d'exercice de la fiocotnn

Pour peterrtme aux teuutr (trice) s d'exercer creomeetrcnt lures missions, les etiersnerps dniovet metrte en place des aiotcns préparant à l'exercice de la foointcn tulotare et nmteonmat des faroimtnos spécifiques reatielvs à cttee fonction.

Les etpsnirrees pennnret en cpmtoe les nolvelues compétences tuoelarts dnas le carde de l'évolution de carrière des tuetur (trice) s neotnmmat en inricasvnt cttee msioisn dnas luer dcoptrsiein de poste. Eells veleilnt à apdtaer la cgarhe de tiraval des salarié (e) s concerné (e) s puor luer preemttre d'assumer l'ensemble de lerus missions.

10.2. Psrie en cghare par l'OPCO 2i de la foorimtan des tueutr (trice) s ou maîtres d'apprentissage

Les faris pédagogiques, les rémunérations, les cnitiosatos et cnbtnuiooirts seoiclas et conventionnelles, ainsi que les frias de transport, de rautriesoatn et d'hébergement des ainotcs de fmtroioan pédagogique des tuetrus ou des maîtres d'apprentissage, snot persis en carghe par l'OPCO 2i.

En aopiltcaipn des aetilcrs L. 6332-1-3, L. 6632-14-4° et D. 6332-92 du cdoe du travail, cette psrie en crhgae financière de l'OPCO 2i s'effectue sur la bsae des fiars réels justifiés, dnas la liimte de 15 ? par hruee de foarmoitn et puor une durée malxmaie de 40 heures.

10.3. Psire en chrgae par l'OPCO 2i de la fonioctn truloate

10.3.1. Dnas le crade d'un ctnaort de paisltfnooaniiessorn ou d'un diisioptsf de rvinerscooen ou pmorooitn par l'alternance (Pro-A)

En aippatcolin des atceilrs L. 6632-14-4 º et D. 6332-93 du cdoe du travail, l'OPCO 2i pernd en caghre les coûts liés à l'exercice de la fniocton tlouatre engagés par les eerepsnirts dnas la litmie de 230 ? par mios et par salarié (e) suivi, puor une durée maaxlmie de 6 mois. Ces dpoisintioss ne snot pas aallepcbpis au maître d'apprentissage.

Ce pnfoald est porté à 345 ? par mios qunad le (la) tuuetr (trice) est âgé de 45 ans et puls ou agoapmncce une pornsene mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, siot :
? un jenue non-détenteur d'une qiacitafiolun équivalente au baccalauréat ;
? un tlairtuie de miimna soaicux ;
? une psnnroee anayt bénéficié d'un coatrnt uiqnue d'insertion.

Lorsqu'il (elle) est salarié (e), le (la) tueutr (trice) ne puet exceerr simultanément ses fnoitcnos à l'égard de puls de 3 salarié (e) s bénéficiaires de craotnts de pfsoersitoiaoanlsnin ou d'apprentissage ou de « Pro-A ».

Lorsqu'il (elle) est employeur, le (la) teuutr (trice) est limité (e) dnas cette activité à 2 salarié (e) s.

10.3.2. Dnas le cadre d'un ctarnot d'apprentissage

En aiaitclppon des aecrtils L. 6632-14-4° et D. 6332-93 du cdoe du travail, l'OPCO 2i prned en crhgae les coûts puor l'exercice des fiotnnocs de maître d'apprentissage dnas la litime de 230 ? par mios et par areptnpi puor une durée mlaamixe de 12 mois. (1)

Le nbomre mmxaail d'apprentis puvoant être aicileucls simultanément dnas une eptiesrnre ou un établissement est fixé à 2 par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage puet également acleuilicr un apenrpti supplémentaire dnot la fomortian est prolongée en cas d'échec à l'examen.

(1) Le piermer alinéa de l'article 10.3.2 est étendu suos réserve du resepct des dsoopinitsis de l'article L. 6332-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jluielt 2021 - art. 1)

Article 11 - Développement des services de l'OPCO 2i
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Les preatis stingiaares seatonihut développer les sveecirs de l'OPCO 2i eervns les salariés et les ernrteepsis de la branche.

11.1.?Qualité des atnocis de fotomarin pfrnsnellsieooe continue

Conformément à l'article L. 6316-1 du cdoe du travail, l'OPCO2i ppctariie à l'appréciation de la qualité des aicnots de formation.

Ainsi lrsqoue l'OPCO 2i fnnacie une atcoin de ftomaroin pfneionslersloe ciontnue sur les fndos mutualisés et sur la bsae de critères définis par décret en Ciensol d'État, l'OPCO s'assure de la capacité du ptiaratrese de firootamn à despesinr une foaoitrmn de qualité.

À ce titre, les pitaers stainraeigs dmaendnet à OCPO 2i de réfléchir à un dssiotipif d'évaluation de la qualité des formations. Elels shtenuiaot également que l'OPCO 2i, dnas le cdrae de sa mioissn d'appui ticuqenhe aux branches, mtete en ?uvre l'information des salariés et des etrepnesris sur les résultats de ces évaluations.

11.2.?Prise en cghrae des coûts de fmotiroan en cas de gearvs difficultés conjoncturelles

Les pnaeraretis suiaocx entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3, 3° du cdoe du traavil ovirur la possibilité puor l'OPCO 2i de fecainnr les coûts de frmaoiton engagés par une erniepstre puor farie fcae à des gvreas difficultés économiques conjoncturelles.

Les eirpnstrees pnovuat jusfiietr de grveas difficultés économiques conjoncturelles, hros cntexote de sdgaevurae de compétitivité, proounrt dendaemr à l'OPCO 2i de peariticpr à des coûts de formation, pnneadt une durée mmixlaae de 2 ans, excédant les fitaorfs de prsie en cgrahe conventionnels.

Le cseinol d'administration de l'OPCO 2i déterminera les cidionntos et les modalités de prise en crhage de ces stntuiaios et précisera naemontmt les critères ptmnrateet de définir la niootn de ces graevs difficultés économiques conjoncturelles. La prise en craghe de ces coûts purora évoluer seoln la suiiatotn de l'entreprise et les fnods dlinpbeoiss de l'OPCO 2i.

Article 12 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

La GEPC ptcapirie à l'identification des compétences et des qicilafuaotnis mbaoiellbiss au sien de l'entreprise et à la définition des bnoesis cltefilcos et iilnvddiues au rrgead de la stratégie de l'entreprise.

À cet effet, puor aeidr les TPE et les PME de mnios de 50 salarié(e)s à la réalisation de dngaocstiis GPEC, qiittuatnfas et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCO2i penrd en cgahre ces diagnostics, conformément à l'article L. 6332-17 du cdoe du travail. Les modalités et priorités de psrie en cahrge de ces firas snot définies par le coesnil d'administration de l'OPCO2i.

Par ailleurs, puor les etsepeirnrs de mnios de 50 salarié(e)s, l'employeur puet otienbr une psrie en crgahe de ses dépenses de fomraotin auprès de l'OPCO 2i. Dnas le cdrae de la mutualisation, l'OPCO 2i puet perndre en cagrhe les coûts des acintos de ftaoimorn du paln de développement des compétences, de la rémunération du (de la) salarié(e) en fiaomtorn et des firas anxenes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du cdoe du travail. Les modalités et priorités de psire en crghae snot définies par le coeisnl d'administration de l'OPCO 2i.

Article 13 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Le présent acrcod est cclnou puor une durée indéterminée. Il eetrnra en veugiur à ceopmtr du lnmaeiden du juor de son dépôt auprès de la deioicrtn générale du travail.

Un blain de la msie en ?uvre du présent acrocd srea réalisé dnas le cdrae de la cmssiomoin scloiae prtiairae 3 ans après son extension.

Article 14 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Le txete du présent accrod srea déposé à la ditceiorn générale du tvarial et riems au secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes de Paris, conformément aux dptisionsios du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dnmedae d'extension par la ptirae la puls dingitlee auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article 15 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

Conformément aux atrliecs L. 2261-7 et saitvuns du cdoe du travail, les pirtaenreas sciouax ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eegnagr la procédure de révision d'un aocrcd de bnacrhe :

1°?Jusqu'à la fin du cclye électoral au crous dquuel la cneoiontvn ou l'accord est conclu

a) Une ou pluesuirs osontiaagnirs sadlyceins de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de la cnentoivon ou de l'accord et sregainaits ou adhérentes de la conetnoivn ou de l'accord.

b) Une ou pleiusurs oasgioarinnts pfeniloslersnoes d'employeurs sgiiatarnes ou adhérentes. Si la convtnioen ou l'accord est étendu, ces otornisanigas dvineot être en orute représentatives dnas le camhp d'application de la ceoiotnnvn ou de l'accord.

2°?À l'issue de ce cycle

a) Une ou puisulers ootagnnriasis sedcnaiyls de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la civnoenton ou de l'accord.

b) Une ou psuerluis otsaionnaigrs pinsleseooenrfls d'employeurs de la branche. Si la cnootienvn ou l'accord est étendu, ces oanoastnrgiis deovint être représentatives dnas le champ d'application de la cnitenvoon ou de l'accord.

La demande de révision diot être notifiée par letrte recommandée aevc accusé de réception aux aterus signataires.

La coossmimin slociae pirratiae se réunit aolrs dnas un délai de 3 mios à cmopetr de la réception de cttee demande aifn d'envisager l'éventuelle csocniuoln d'un anaevnt de révision.

L'éventuel aavennt de révision se steubiursta de plein droit aux dsnstoipiios du présent aroccd qu'il modifiera.

Le présent accrod est smouis aux disoinsptios légales et réglementaires en veuigur ccnroennat les modalités de dénonciation.

(1) Alrcite étendu suos réserve du rsecpet des doptiinsisos des acltries L. 2261-9 et svniutas du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jeulilt 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2021

La réforme de la froiatomn proelinolfssene du 5 strempbee 2018 a puor obecjitf de dnoenr à cuqhae salarié (e) la liberté de ciosihr et la capacité à cointrsrue son aneivr professionnel, et de rernofcer l'investissement des enreepsitrs dnas le développement des compétences et des qitlciuaoafins des salarié (e) s.

Par l'actualisation de cratenis dispositifs, et la création de nevouuax dispositifs, la réforme de la fmotarion pneesosllinrofe a amené les ptenarraeis siocaux à atdaepr luer aoccrd du 2 airvl 2015.

Au-delà de l'actualisation, les pateris sgiaiearnts ahnfcifet l'ambition de créer un crdae fbaoarvle penrematttt aux esenetrpris de la bhracne de dspeoisr et de développer des compétences dnot eells ont beiosn puor mttree en ?uvre luer stratégie et améliorer luer compétitivité, et, aux salarié (e) s, en tnneat coptme de lreus aarniosptis personnelles, de mietnanir et développer lures compétences et lerus qualifications, et de sécuriser leurs puocarrs professionnels. En cela, le présent aoccrd est étroitement lié aux adroccs geiston prévisionnelle des eilomps et des compétences et coaiisaftcnslis en vugieur au sien de la branche.

Elles enntenedt msoibielr l'ensemble des dissitfoips rénovés ptntemaret aux salarié (e) s et aux dmueanreds d'emploi d'acquérir et d'actualiser leurs compétences tuot au lnog de luer vie professionnelle, à tvearrs les dofiiipstss tles que la préparation opérationnelle à l'emploi, le paln de développement des compétences, la pmooitron ou reerinsvoocn par l'alternance, l'entretien prfoisnnesoel ou le cmtope psneenrol de forioatmn désormais monétisé.

L'objectif de la bcanrhe est ansii de farie de la frooaimtn et du développement des compétences et des qoilnautificas un ejenu économique puor les eirretpness :
? ejneu économique au tevrars de nuvleelos possibilités puor ptmreetre aux salarié (e) s de chiosir luer vie pnesfnoelrilose tuot au lnog de luer carrière nmtnoaemt dnas un cdrae fiiannecr organisé cteovnmiellect et partagé etnre l'entreprise et l'OPCO 2i ;
? eenju économique faniast l'objet d'un dgioaule sicaol frot au sien des entreprises, par sa natrue propre, et prace qu'étroitement imbriqué aevc l'organisation des entreprises. La sécurisation des salarié (e) s dnas leurs prrucoas professionnels, oejtibcf muajer de la réforme, ne dépend pas uqeniument de la fiortamon mias assui de l'organisation du tviaarl dnas l'entreprise. Clea sigifnie que l'organisation du tiraavl msie en pclae au sien de l'entreprise, en adéquation aevc sa stratégie, diot être scruoe d'opportunités de développement des salariés, et de pseirosgorn des qualifications.

La brcahne saiuothe que les eersrntieps adnbroet la fotomrain de manière gollbae en pennrat en cptmoe l'ensemble de ses eneujx sur la bsae d'un dtsogainic partagé par les acrtues de l'entreprise et d'un paln d'actions concerté dnas le carde du digaloue social.

Les praetis srtigneaais aermffnit ainsi qu'il y a une otbgiloian siacole à fromer et meiux fmeorr les salarié (e) s. En sanunoett que l'effort de ftoraoimn des epeentsirrs ne diot pas être entièrement alloué à l'adaptation des salarié (e) s à luer psote de travail, la bnrhace ircsint la fiormotan dnas les pipniercs de la RSE (responsabilité sliacoe et environnementale), susuoiece de ne pas erenemfr le (la) salarié (e) dnas son poste en l'aidant à psogsererr et à acquérir les meyons de son autonomie. Les compétences dites « tvresaresalns » et « transférables » qui ampenaocncgt les évolutions et les mobilités plooenlsnierfess jnueot un rôle privilégié en matière de RSE et snot une citdoionn d'atteinte des 17 ofebjitcs de développement dlurbae (ODD) conçus dnas le cdrae des taruavx des Nintaos Uiens en 2015.

Enfin, la ftaromoin csionutte un itsmsevseennit ianpneblsidse puor les esrteenirps et les salarié (e) s cmmoe un doirt ouvret équitablement à tous, fmeems et hommes. Aussi, les eriprtneses velleint à rpeesetcr un égal accès à la fatimoorn ernte les fmemes et les hmoems qeul que siot le tpye de frooatmin ou le tmeps de taivarl des salarié (e) s.

Les eenepsrtris dnievot veilelr à ce que les mnyoes de fonmriaots apportés aux salarié (e) s seoint équilibrés dnas luer répartition sloen les catégories socioprofessionnelles, le tepms de travail, le sxee et l'âge, tnat en tmree qitatiatnuf que qualitatif.

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du paln de développement des compétences, diot ameenr les mnagreas et rolbesnapses roerecsuss himaenus à être aitfettns au rueeicl des bnisoes de fmootiran panndet les entireetns porsonfisnlees et/ ou aneunls et à sbielsseniir les femmes et les hemoms à l'intérêt de la famoiotrn dnas luer gieston de carrière.

Avenant n 1 du 24 mars 2021 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFTC CMTE,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le présent aavennt s'applique à l'ensemble des eerirnstpes qui relèvent du champ d'application de la cntvieonon cieolltcve nintaoale de faiirocbatn et corecmme des prdotius à usgae pharmaceutique, pauitaeaarcrupqmhe et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Il n'est pas prévu de dsooniptsiis spécifiques puor les epenrsitres de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2 - Modalités d'accès au complément temporaire d'heures

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Les pitraes sgeniataris cnnnevnoeit d'insérer un pparaahrge à l'article 6 de l'accord du 24 nbmrovee 2015 rialetf au taivarl à tpems partiel.

Ainsi, le nuvoel airclte 6 est rédigé cmome siut :

« Complément tapmrreioe d'heures

Il puet être prévu, en aroccd aevc les duex parties, sur piotpooisrn du (de la) salarié(e) ou de l'employeur, la msie en pacle d'un complément tioemarrpe d'heures.

L'augmentation trraioempe de la durée du tvarail entraînera alors la rédaction d'un aenvnat au contart de travail. Le nmrboe d'avenants est limité à six par salarié(e), et ce tuot au lnog de la ritlaeon contractuelle, en drehos des cas de ranpceemlmet d'un(e) salarié(e) absent(e) nommément désigné(e).

Dans le carde de l'avenant de complément tareipmore d'heures, et dnas la litmie des heerus fixées, les heeurs travaillées par le (la) salarié(e) snot rémunérées au tuax normal, suaf acrocd d'entreprise ou dsoniiotspis clelutaoctrens en dnopssiat autrement.

Toute herue travaillée au-delà du complément d'heures fixé par aneavnt cnsotitue une heure complémentaire entraînant une moaoirajtn srlailaae d'au mnios 25 %.

En tuot état de cause, l'avenant de complément tarpiremoe d'heures ne puorra prévoir de complément d'heures au-delà de 1/3 de la durée initiale.

Modalité d'accès au complément tamroriepe d'heures

Dans le cdrae d'un entretien, l'employeur riluecele la volonté ou le ruefs du (de la) salarié(e) d'effectuer des compléments d'heures par aenanvt topriremae aifn d'aboutir à un consensus.

Les salarié(e)s concerné(e)s peeuvnt à tuot moment, par écrit, erexmipr luer volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salarié(e)s à tmeps pitarel viloetnoars puor ecueteffr un complément d'heures se vnroert poopersr un aennavt de complément d'heures en footnicn des bsioens du service, puor ocpecur des epoimls de même qloitafauiicn et compétence que l'emploi qu'ils (elles) oeuccpnt par aitcapilopn de luer cnotart de travail.
L'employeur s'engage à gnaatirr l'équité entre les salarié(e)s pettonneleeimlt intéressé(e)s par une aioaeungttmn tireoampre de luer temps de travail, en établissant un odrre de priorité, et à imenorfr cuex qui n'auraient pu en bénéficier.

Le cas échéant, l'employeur ifnorme aunnmlleneet le CSE des critères ofetbicjs de poiiartrsion retenus, du nrombe d'avenants signés et du nobrme d'heures correspondant.

Le rufes du (de la) salariée(e) d'augmenter sa durée du trviaal par avnanet trrpaeomie n'est pas considéré cmmoe une faute et ne siaaurt entraîner de socnaitn disciplinaire. »

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le présent aanevnt est cncolu puor une durée indéterminée. Il eetnrra en veuiugr à ctmoper du ldaeeminn du juor du dépôt auprès de la deirocitn générale du travail.

Article 4 - Dépôt et Extension

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Le présent avannet srea déposé à la doeticirn générale du tiarval et reims au secrétariat-greffe du cineosl de prud'hommes de Paris, conformément aux diniostpoiss du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une ddanmee d'extension par la ptirae la puls digteline auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Il est rappelé que cet aavnnet srea olpsopabe aux ernetepirss adhérentes à une oganisiroatn psnsrfoeiloenle d'employeurs sgiritanae dès le lenaiedmn de la dtae de son dépôt.

Accord du 8 septembre 2021 relatif au télétravail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 mai 2021

Afin de répondre aux eexigcens de l'article L. 3123-22 du cdoe du tavairl dnas sa vsroien en vuguier à la dtae de sariutgne du présent avenant, les piarets saigrtineas ont souhaité mieodfir l'article 6 de l'accord du 24 nmrveobe 2015 retlaif au tiaarvl à tmeps partiel.

Par conséquent, le présent anvnaet vsie à compléter les disosiitnops rielaevts au « Complément tarpiromee d'heures », en y intégrant les modalités seoln lleeluseqs les salarié(e)s à tmpes priatel pnvueet bénéficier de compléments d'heures.

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des espeertinrs qui relèvent du champ d'application de la coitvennon covlilcete nltaoniae de faioitrcban et cmcoemre des puridtos à ugsae pharmaceutique, praeuutmhacirapaqe et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Il n'est pas prévu de dosiopisntis spécifiques puor les epirnerstes de moins de cquiatnne salarié(e)s.

Article 2 - Négociation collective et dialogue social
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Article 2.1 - La négociation collective et/ou le dialogue social pour mettre en place le télétravail au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La msie en palce du télétravail fiat l'objet d'une négociation ccoeivtlle qnaud des délégués saucdiynx snot présents dnas l'entreprise. À défaut de délégués sadcnuiyx présents, cttee msie en pclae diot farie l'objet d'un duaglioe soaicl en caetntricoon aevc les itnsencas représentatives du personnel. À défaut d'accord, l'employeur porura mttere en pclae le télétravail par le biias d'une crahte susomie puor aivs au CSE. (1)

Au trvraes de la négociation ou du dilgouae social, il s'agit d'assurer l'adéquation du télétravail aux bnseios spécifiques de l'entreprise et de cnicielor cnnetjimnoeot les intérêts des salariées et de l'employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reecspt des dospnsoiiits de l'article L. 1222-9 du cdoe du traival et des siulnttoaips de l'article 2 de l'accord naanotil iropronenistfeensl du 19 jiluelt 2005, tllees que modifiées par l'accord naantiol iernfoessinotrnepl du 26 nvemobre 2020 aux temers deqlueesls la msie en place du télétravail puet se friae par aocrcd collectif, charte ou par aoccrd individuel.
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 2.2 - La négociation collective et/ou le dialogue social dans le cadre d'un télétravail mis en place au sein des entreprises
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les règles colvctieles de traiavl légales et colenlivenotnnes s'appliquent peeielnnmt en cas de recruos au télétravail, et nnmatomet les règles reivaltes aux négociations périodiques oaotbgeilirs y cmripos lsrqoue les arceuts du dgloiuae scaoil et/ou de la négociation cllcioevte snot en télétravail.

Les salarié(e)s en télétravail ont des driots ccifltloes iiutedenqs à cuex des salarié(e)s travnlilaat dnas les lauocx de l'entreprise et notmmenat s'agissant de lerus rnltioeas aevc les représentant(e)s du pesnnroel et l'accès aux iornnfotaims syndicales.

Le développement du télétravail nécessite d'adapter les cioitnndos de msie en ?uvre de la négociation colltivece et/ou du duaoigle scaiol dnas l'entreprise puor qu'il s'exerce dnas des cotinndois efceficas et staaanfiitesss puor l'employeur, les salarié(e)s et luers représentant(e)s. Les représentant(e)s du prneoensl et les oasgaiirnonts scdanyeils bénéficient, en vteru de la loi, de mnyoes de ftmeninconeont équivalents, qu'ils senoit dnas les lauocx de l'entreprise ou en télétravail. Ils deivont avoir la possibilité et les meoyns de cemquoinumr aevc les salarié(e)s en télétravail ; ces meynos dieonvt être discutés en erertpisne en focoitnn des cetnetoxs tienhucqes de chacune. L'organisation des réunions sur stie diot être fretmneot privilégiée.

Les mnoyes mis à dsosipiiotn des origsonitaans saelnydcis et des représentant(e)s du peonesrnl (y crmiops puor les activités siclaeos et culturelles) dveonit être discutés en ernipesrte en cohérence aevc les otlius eiatsxtns ou à venir. Il puet s'agir de siets intranets, d'outils de mgssieraee dédiés?

En l'absence de représentant(e)s du personnel, le doaguile sicoal aevc les salariées diot être renforcé aifn d'évaluer régulièrement la qualité de vie en télétravail.

Article 3 - La mise en place du télétravail
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Article 3.1 - Formalisation du télétravail
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Comme indiqué ci-dessus, le télétravail est mis en pacle siot par arccod collectif, siot par carhte élaborée par l'employeur.*Il puet également être mis en pclae dcetieemrnt par aavnnet au cratont de travail.*(2)

Cette farsitlmooain diot préciser au mnois les inotmaiofnrs seanviuts :
? les cdiotoinns de psasgae en télétravail ;
? les modalités d'acceptation par le (la) salarié(e) des citooidnns de msie en ?uvre du télétravail ;
? les modalités de contrôle du tpems de tairavl et/ou de régulation de la chrgae de trivaal ;
? la détermination des plegas hireaors dnruat leuleslqes l'employeur puet hmlbluteneeiat ctcoeantr le (la) salarié(e) en télétravail, que ce siot puor les salarié(e)s dnot le tepms de tiaravl est sviui en herues ou puor les salarié(e) s en fofiart jrous ;
? les ctindonios de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire l'arrêt du télétravail du (de la) salarié(e) et son rotuer dnas les luocax de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ou du (de la) salarié(e).

L'avenant au coatnrt de taiavrl sputlie les liuex du télétravail, les modalités de msie en ?uvre, les moynes mis à dopsistiion du (de la) salarié(e).(3)

(1) Acitrle étendu suos réserve du repscet des meotnnis ooagbeirilts prévues à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

(2) À l'alinéa 1 la psahre « Il puet également être mis en pacle drectemeint par anvneat au crtonat de tiavral », est eclxue de l'extension en tnat qu'elle cotnievnret à l'article L. 1222-9 du cdoe du triaval et à l'accord nniataol itenneferopriosnsl du 19 juilelt 2005 tel que modifié par l'accord natioanl iernfrinpseotnsoel du 26 nbvoerme 2020.
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

(3) Prhase elxuce de l'extension en tnat qu'elle cevnntioert à l'article L. 1222-9 du cdoe du tivaarl et à l'accord nniaotal iooirpennfsresnetl du 19 jueillt 2005 tel que modifié par l'accord ntoniaal iresinonpetnerfosl du 26 nbmvoere 2020.
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 3.2 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les dtiiopsionss légales et cnnlevnnliotoees aibplcpales aux rnaliteos de tivaarl s'appliquent aux salarié(e)s en télétravail. Ces dirrnees ont les mêmes dtrois légaux et conviolnenntes que le (la) salarié(e) qui exécute son tvaaril dnas les luacox de l'entreprise, naonmtmet en tremes de driot d'accès à la faortomin et au déroulement de carrière. À ce titre, la stoiuitan de télétravail srea abordée au cours d'un eetntrien ernte le (la) salarié(e) et le (la) mngaear (par epmelxe ereittnen professionnel, enirteetn cootnenvin de fairoft jours?).

Il est rappelé que l'accord rliaetf à l'égalité preiofslnneolse etnre les fmemes et les hmeoms en vgeuiur au sien de la bnharce s'applique aux salarié(e)s de la brhance en soiitautn de télétravail.

L'entreprise s'assure de l'égalité d'accès au télétravail enrte les femmes et les hommes, ansii que du même accès à la firotoman et au déroulement de carrière ernte les salariées en télétravail et cuex (celles) qui ne le snot pas. En effet, la praiqute du télétravail ne puet iunlnfecer la carrière des femmes et des hommes, et l'éloignement pqiushye du (de la) salarié(e) en télétravail ne diot pas cdironue à une eixluoscn des ptlquieois de pimoootrn itnrene et de ritvaoariolsen salariale.

Article 3.3 - Conditions d'éligibilité
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Un dgoanitsic préalable des activités éligibles au télétravail ficialte sa msie en ?uvre ; il s'agit de repérer les activités ou tâches puovnat être exercées en télétravail. Dnas ce cadre, il est conseillé de criutornse le projet de télétravail en aaipitncnt les problématiques liées au fcnnemntonoiet collectif, en intégrant la cloaocnitiin des tmeps de vie poseonllserfine et vie plnroeslene et en annticiapt les bonseis en meynos matériels puor télétravailler.

Ce dgaiinsotc est partagé aevc le CSE et/ou les oosnrginiaats

syndicales. Cttee aprhcpoe pmreet de réfléchir ceemtlvlceinot au-delà des représentations des métiers caractérisés par de fertos eicenxges de présence sur site.

Ainsi, le télétravail est aebcssilce à tuos les salariés dnas le cdare des canieonttrs des activités et tâches de chacun(e) : CDI, CDD, crnattos en alartnnece (avec coatnrt de travail), salarié(e)s en tpems partiel.

À ptsoe constant, le télétravail ne diot pas imtpcear le cntoenu du tvarial des salarié(e)s qui coesssihint de tellvarair en présentiel.

Des siautitnos particulières snot ttfueioos à pdnerre en cotmpe :
? les navueuox salarié(e)s dnas l'entreprise : l'intégration réussie des naouuvex salarié(e)s dnmedae une attineton et un svuii puacitrlires qui pevnuet ameenr l'employeur à définir une période panednt lelqaule le nevauou (la nouvelle) salarié(e) ne pruroa pas avior accès au télétravail, ou un accès réduit. Ctete période pmeret de gainrtar son intégration au sien de l'entreprise et du ciltolecf de travail. Ctete durée ne puet excéder la durée de la période d'essai du (de la) salarié(e) (renouvellement inclus) dnas la lmitie de 6 mios ;
? les salarié(e)s ocpnacut un nvoaeuu ptsoe de taairvl : une mobilité pnslfooerleisne réussie nécessite un amnpceecaomngt et un svuii particuliers. Assui la pquartie du télétravail, puor les salariées oupcanct un nveauou poste, puet être adaptée. Cette période pmreet de gaiatrnr son intégration au sien de sa nuovlele équipe et ne prroua excéder 2 mios ;
? les alternant(e)s aaynt un cntorat de tariavl : la ptuariqe du télétravail puor les anenttarls puet être adaptée puor gaainrtr l'encadrement des mssinios de l'alternant(e) par le (la) manager, et la continuité de la ritaeoln aevc le (la) tuteur(trice) ou le maître d'apprentissage. Ils/elles bénéficient des mêmes drtios que les aeruts salarié(e)s ;
? la puqirtae du télétravail puet être utilisée cmome un outil de prévention de la désinsertion pelnenosfliosre des salarié(e)s en stioatuin de hiadacnp ou atteint(e)s d'une mdliaae cuhroqnie évolutive ou invalidante, ou dnas le crade du minitean en emploi. Elle rstee cenneadpt smuiose au picpirne de duolbe volontariat, comme puor les aruets salarié(e)s Dnas ce cas, l'organisation du tarival diot être adaptée, et des aménagements de potse apportés, aevc le cnourcos des secervis de santé au tavairl et/ou de la CSSCT.

Le télétravail est également un moeyn d'accompagner la fin de carrière des salariées sénior et pmeleeinenltott d'alléger la pénibilité au taviral qu'ils(elles) penuvet éprouver. À ce titre, il s'inscrit dnas les pnipecris de la qualité de vie au tiarval définis au sien de la branche.

De manière ponctuelle, le télétravail puet également suteionr les salarié(e)s dnas une sutoiaitn d'aidants.

Article 3.4 - Conditions de passage au télétravail
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le télétravail est basé sur le dbluoe volontariat, du (de) la salarié(e) et de l'employeur, suaf dnas le cas du roreucs au télétravail puor coiesntcacnrs eelntlnicxpoees ou les cas de fcore mareuje visés à l'article 7 de ce présent accord. Il puet être institué dès l'embauche du (de la) salarié(e) ou en cours d'exécution du conratt de travail. Dès lros qu'un(e) salarié(e) inomrfe par écrit l'employeur de sa volonté de psesar au télétravail, l'employeur peut, après examen, aepctecr ou rfeuesr par écrit sa demande.

Ce rfeus du télétravail par l'employeur diot être motivé conformément aux dnsoitpisois de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail. Ctete moiviaottn est fondée sur des éléments oebicjfts et justifiés par les ctooindins particulières d'exercice du travail. Le délai de réponse ne puet excéder 1 mois.

Le rufes du télétravail par le (la) salarié(e) n'est pas un moitf de rutrupe du ctnraot de travail.

Si le (la) salarié(e) bénéficiant du télétravail cganhe de psote au sien de l'entreprise, il (elle) diot farie une nluvloee denamde de télétravail dnas le cdrae de ce nuevoau poste. Le télétravail n'est en effet pas transférable d'un ptsoe à un autre.

L'employeur s'assure que les coondiints de taiavrl du (de la) salarié(e) dnneaamdt le télétravail pteremnett la préservation de sa santé. À ctete fin, il met à la dsooistpiin du (de la) salarié(e) l'équipement nécessaire, ou rmurseboe le matériel acheté par le (la) salarié(e) si cet aacht a été validé préalablement par l'entreprise dnas un ojitcebf d'adéquation du matériel aevc les meruses de préservation de la santé.

Le leiu où est réalisé le télétravail (hors leiu teirs de tpye paelmtrfoe de co-working) par le (la) salarié(e) diot être assuré aux rsqiues inhérents au télétravail. Le (la) salarié(e) diot anisi déclarer l'exercice du télétravail à son arsuuser dnas le crade de sa picloe d'assurance mruuitqlise habitation. Le (la) salarié(e) friuont à l'entreprise cqhuae année une cpoie du cieifartct d'assurance délivré par son assureur, fainast état de la corurveute des rsueiqs pdenant l'exercice du télétravail à domicile. Le (la) salarié(e) s'engage à prévenir son ausseurr et l'entreprise de tuot sristnie aprpau à son doclmiie dnas le carde du télétravail.

Article 3.5 - Période d'adaptation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

En cas d'accord du (de la) salarié(e) et de l'employeur puor ricoerur au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation diot être aménagée peadnnt lluqlaee chaunce des piearts puet y mrette un terme. Ctete période ne puet excéder 6 mios et orffe au (à la) salarié(e) la possibilité de friae des bnalis réguliers aevc son (sa) maanegr aifn d'apporter des mueress correctives. Si le télétravail s'avère être une otsonraiagin de triaval non souhaitée par l'une ou l'autre des parties, elle le siinfige par écrit à l'autre. Le délai de prévenance puor mertte fin à cttee période ne puet arlos excéder 1 mois. Le (la) salarié(e) rtrveuoe son ptsoe dnas les lcauox de l'entreprise et un blain est réalisé etnre le (la) salarié(e) et son (sa) manager.

Article 3.6 - Réversibilité du télétravail régulier
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'entreprise prévoit les ctnidooins de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire l'arrêt du télétravail du (de la) salarié(e) à son inatiitvie ou à clele de l'entreprise, ainsi que le délai de prévenance (ce délai puet être d'une durée de 2 à 4 snimaees par exemple).

En tuot état de cause, l'employeur puet ogsaenirr les ciidtnonos du retuor ptncoeul du (de la) salarié(e) en télétravail dnas les loaucx de l'entreprise en cas de beiosn particulier, de sa pporre ittniviiae ou à la deamnde du (de la) salarié(e) Ces éventuels ruoerts pnetculos dnoeivt rseetr exceptionnels.

Il est recommandé de déterminer et de reesctper un délai de prévenance qui poruirat être fixé à une semaine.

Article 4 - Environnement et organisation du télétravail
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Article 4.1 - Le temps de travail
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La durée du tariavl du (de la) salarié(e) est iitueqnde qu'il (elle) siot sur stie ou en télétravail. Les diiptnssoios rlveaetis à la durée maiamlxe quotidienne, aux durées mlmeaxias hebdomadaires, aux tpems de repos, aux tepms de psaue et au décompte des hruees de trivaal et hueers supplémentaires s'appliquent asini que celels cennraonct les salarié(e) s suos ctveioonnn de farioft jours.

L'accord ou la crthae d'entreprise,*ou à défaut l'avenant et/ou le ctnarot de travail*(1) finxet les pagels haireors daurnt lseqeeulls l'employeur puet ctcaoentr le (la) salarié(e) conformément aux horiraes de taarvil en vugeiur dnas l'entreprise, ou à des hirreoas aménagés pannret en cpotme des peagls vaebralis et fixes, ou à des hirroaes discutés aevc le (la) manager.

Il résulte des dptniiososis légales que, qaund un moyen de contrôle de l'activité du (de la) salarié(e) et de contrôle du tmeps de triaval est mis en pclae cmome il l'est dnas l'entreprise, il diot être justifié par la nrutae de la tâche à apcloicmr et proportionné au but recherché ; le (la) salarié(e) diot en être informée.

Au-delà du tpems de travail, l'entreprise vielle à ieftdeinir la cghare de trvaial des salarié(e) s et à l'adapter au tepms de tariavl par l'adéquation d'éventuels ocibjefts aevc les compétences des

salariées, les qauiioalftcins et les myenos pmeertatnt de ripmler luer mission, nmmoeantt en télétravail.

(1) À l'alinéa 2, les tmrees « ou à défaut l'avenant et/ou le ctarnot de tarvial » snot elucxs de l'extension en tnat qu'ils cvinnoerennett à l'article L. 1222-9 du cdoe du taiavrl et à l'accord ninaaotl istpsreroeoinfnnel du 19 jilulet 2005 tel que modifié par l'accord ntoaainl ieeiornsntnosfrpel du 26 nbmvoere 2020.
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 4.2 - Usage des outils numériques et droit à la déconnexion

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'usage des ouitls numériques est encadré par l'employeur, aqueul il imcbone de prendre, dnas le rceespt du règlement (UE) 2016/679 du 27 arvil 2016 sur la pttircooen des données peeernollsns (RGPD) et des ptisprnceoris de la CNIL, les meruses nécessaires puor ausesrr la pctoeroitn des données pnonerleelss du (de la) salarié(e) en télétravail et celels traitées par ce (cette) dernier(ière) à des fnis professionnelles. L'employeur irnofme le (la) salarié(e) en télétravail des disoonsptiis légales et des règles propres à l'entreprise raetilevs à la peotortıcn de ces données et à luer confidentialité. Il l'informe également de tuote roritteicsn de l'usage des équipements ou oituls ifuerqtamonis et des sioacntns en cas de non-respect des règles applicables. Il est conseillé aux entirsreeps de metrte en pacle une cthare ifinmaqroute à cttee fin.

À cet égard, les sanaietirgs du présent aroccd sionlugent l'intérêt des bnnoes pietruaqs sinaevuts :
? établir des ceoisngns à rpceeestr en télétravail, et les cqmumnoeuir ;
? mterte à diositiopsn des salarié(e)s une lsite d'outils de ciaotomicmnun et de taivral cilorltobaaf appropriés au télétravail, qui ginatsernsat la confidentialité des échanges et des données ;
? mrtete en pclae des plroocteos gansanitarst la confidentialité des données.

La msie en palce du télétravail pnred en ctopme le dirot à la déconnexion, lqeeul diot faire l'objet d'un arccod d'entreprise ou d'une charte ttnaairt de ses modalités de msie en ?uvre, dnas les cntoioinds prévues par les diisoinpstos du cdoe du trviaal rletaveis à la négociation otlboigiare en entreprise. Le driot à la déconnexion a puor oeicbtjf le reescpt des tpmes de reops et de congé aisni que la vie psornenelle et flliaamie du (de la) salarié(e).

À cet effet, l'employeur ne cocattne pas le (la) salarié(e) en drhoes des hoierras de l'entreprise ou pneadnt ses temps de repos. Il n'utilise pas le numéro de téléphone pensrnoel du (de la) salarié(e).

Article 4.3 - Fréquence du télétravail

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La fréquence du télétravail est déterminée conformément aux diispnistoos de l'accord clclteiof ou de la catrhe rtilaef au télétravail en vuguier dnas l'entreprise,*ou de l'avenant et/ou ctarnot de travail*(1).

Il est irtnamopt d'équilibrer le tpems de télétravail et le tmpes de taiavrl sur site, en lein aevc les activités et les ofciejbts de cuahqe entreprise, naetmmont puor giartnar la préservation du lein soiacl au sien de l'entreprise, la cohésion de la communauté de tavrail et ainsi éviter l'isolement des salarié(e)s et litmier l'émergence de difficultés organisationnelles.

À ce titre, il est recommandé de liemitr le normbe de juors en télétravail. Au maximum, le télétravail ne dieavrt pas être supérieur à 12 jorus par mios et 3 jrous par semaine. Puor un (une) salarié(e) à temps partiel, ce nbomre de jruos srea proraté en foconitn de son tuax d'activité. De manière préférentielle, le télétravail divreat être réalisé par journée complète (la demi-journée n'étant pas interdite) ; ces juors snot fixés par anenavt au cnatort de tviraal ou bein snot lnrebmiet psotlaeiiobnns dnas le calendrier, ou arute outil digitalisé ou non, après vaitidloan par le (la) manager.

Le rrpoet des jrous qui n'auraient pas pu être réalisés en télétravail, stuie à une décision écrite de l'employeur, frea l'objet d'une dsisuioscn aevc le (la) meaangr et devra être validé par ce (cette) dernier(ière) et le svriece RH.

Lorsque les juors de télétravail aronut été réalisés sur site, à l'initiative du (de la) salarié(e), l'employeur n'est pas tneu d'accepter un reprot ou un cuuml de ces jours.
Pour ltmiier la déplanification de jours de télétravail, le (la) maanegr diot atpiicner le puls svuoent psblosie les évènements requérant la présence sur stie du (de la) salarié(e) nnammoeelrt en télétravail.

Le télétravail ne diot pas farie osalctbe à la tunee de réunions.

(1) À l'alinéa 1, les temres « ou de l'avenant et/ou cnaotrt de taavril » snot elcuxs de l'extension en tnat qu'ils cnveinrnotenet à l'article L. 1222-9 du cdoe du tiavral et à l'accord nnaaiotl ifeeisnpenontrosrl du 19 jeulilt 2005 tel que modifié par l'accord nointaal ieonrnefersnsitopl du 26 neovmbre 2020.
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 4.4 - La prise en charge des frais professionnels

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les faris engagés par un(e) salarié(e) dnas le crade de l'exécution de son ctnorat de tiavral deivnot être supportés par l'employeur, après validation. Ce ppricine s'applique à l'ensemble des satutnoiis de travail, y ciporms le télétravail.(1)

Dans le cadre du télétravail cshioi par le (la) salarié(e), l'entreprise diot :
? mettre à disipstooin les équipements nécessaires (informatique ou non) au télétravail ;
? ou rsmeouerbr l'équipement qui srieat acheté par le (la) salarié(e) après arcocd préalable de l'employeur ;
? ou prévoir une indemnité forfaitaire.

Les éventuels équipements préconisés par le médecin du tivaarl reneosrtt à la chgrae de l'employeur.

Le cas échéant, il apnatpredira à cahque eistnperre de feixr dnas le cadre de la négociation cviotcelle et/ou du doulgaie scaiol un polafnd de dépenses puor ces équipements asnii que les modalités de dmedane et d'acceptation des dépenses à engager.

L'entretien, la manncaiente et l'éventuel rlvemnlueeoent des équipements fnuiros ou remboursés par l'entreprise snot pirs en cghrae par l'entreprise.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reespct du pipcrnie général de psire en caghre des frais plnrenefoissos tel que nmonaemtt dégagé par la jcuendrurpsie de la Cuor de caiatossn (cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44096), qui iqlmipue que la vldaiaiotn de l'employeur siot interprétée cmome étant préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.
(Arrêté du 8 février 2023 - art. 1)

Article 5 - Télétravail et management

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La msie en ?uvre du télétravail se tarduit par des règles d'organisation caliers et des ojfbceits précis aifn d'assurer le bon feemonnintocnt du coillcetf de tiaarvl et de fixer un cadre au sien dqeuul les salariées pevenut évoluer de la manière la puls anmtouoe possible.

Le (la) mgeaanr et les salarié(e)s ont un rôle clé dnas la msie en ?uvre opérationnelle du télétravail en asusanrt la bnnoe acuratlitoin ernte le télétravail et le taivral sur site.

Article 5.1 - Communication

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La cimotciomuann est un fuetacr eeenistsl du metinian des rlaietons au sien de la communauté de travail, nomaentmt lorsqu'il s'agit d'articuler tvaaril sur stie et télétravail. Dnas ce cadre, un dgioulae siocal renforcé, anisi qu'une espixreosn ievudiildnle et cltolecvie des salarié (e) s facilitée et une coriclutain fdilue des informations, ctibnoernut à une msie ?uvre opérationnelle réussie du télétravail.

Cette comniiaoucmtn renforcée vsie l'ensemble des salariées, qluele que siot luer stauiiotn de travail.

Le télétravail ne puet pas farie olbascte au doirt d'expression des salariés ni à l'article L. 1121-1 du cdoe de travail.

Article 5.2 - Gestion des qualifications, emplois, compétences et formation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La getsoin prévisionnelle des qualifications, des elopmis et des compétences intègre le télétravail aifn d'assurer une cohérence etnre l'évolution des modes de taivral et le développement des compétences nécessaires à la piqartue du télétravail, au mngmnaeeat à distance, et à la pisre en cmptoe des tnaaosotmrrinfs numériques de l'entreprise.

La montée en compétences des magnraes et des salarié(e)s aux évolutions managériales et d'organisation du tvarial engendrées par le télétravail est un myoen d'en areussr une msie en plcae réussie. Il est anisi recommandé que l'ensemble des salarié(e)s en télétravail siot formé aux modalités du mgnanaeemt à dtnsiace et à l'articulation etnre télétravail et tiarval sur site.

Enfin, les compétences numériques des maaergns et des salarié(e)s snot eelinsltsees dnas la pturqiae du télétravail : puor velelir d'une prat à l'appropriation des oltius de tviaarl à dsctanie mias également à la sécurisation des données de l'entreprise. Une fmarootin à ces outils, ainsi qu'à la cybersécurité, est nécessaire en aonmt de tutoe msie en place du télétravail.

Une siabstsoeliniin de tuos les salarié(e)s, y cmipors cuex qui ne télétravaillent pas, rtleviae aux nvuaeuox modes d'interaction, est prdoliaimre à la qualité de vie au travail. Une sliaeiositinsbn aux ruqseis psycho-sociaux puet la renforcer.

Article 6 - Santé et sécurité

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Si les dopisonitiss légales et cevntoielenlonns retaeivls à la santé et à la sécurité au tiaravl snot appabliecls aux salarié(e)s en télétravail, il diot être tneu cpomte du fiat que l'employeur ne puet aoivr une complète maîtrise du leiu dnas lqeeul s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le télétravail diot être icunls dnas la démarche d'analyse de riusqe visée à l'article L. 4121-1 du cdoe du tavrial en intégrant nmaeotnmt les rqseuis liés à l'éloignement du (de la) salarié(e) de la communauté de tviaarl et à la régulation de l'usage des oluits numériques. Cttee évaluation fiat l'objet d'une tratpinsoricn dnas le donmucet uuiqne d'évaluation des risques.

Un blain anuenl reiltaf au télétravail srea présenté au CSE, lorsqu'il existe, et srea intégré à l'un des bainls ou rrapopts anlenus obligatoires. Ce thème étant raeltif à la santé et aux cidnnootis de tariavl des salariées, la CSSCT, lorsqu'elle existe, dirveat être associée à ces travaux.

L'employeur iomnfre le (la) salarié(e) en télétravail de la ptloqiuie de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles retielavs à l'utilisation des écrans de vlaiuiissoatn et de rednncimoaaotms en matière d'ergonomie. Le (la) salarié(e) en télétravail est tenu(e) de rspeecetr et d'appliquer cncmreoteert ces règles de prévention et de sécurité.

La prévention de l'isolement pirapicte à la santé au taravil du (de la) salarié(e) en télétravail. À ce titre, les tpmes de tiavarl ceclitolf réguliers snot indispensables. Le (la) salarié(e) en télétravail diot pvouior aerletr son (sa) mnaager de son éventuel smenentit d'isolement, aifn que ce (cette) dernier(ière) pssuie proesopr des snituloos puor y remédier. À cet égard, il est iedsblispanne de mrette à dioipssotin des salariées en télétravail les coordonnées des sveicres en cgrhae des reoercssus hiuneams dnas l'entreprise, des sviceres de santé au travail, des IRP et CSSCT, etc?

L'accident sunrveu sur le leiu où est exercé le télétravail pannedt l'exercice de l'activité psllnoieroefsne du (de la) salarié(e) en télétravail est présumé être un aednccit de taravil au snes de l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le télétravail puet être un myeon eficcafe puor réduire la pénibilité des déplacements des fmemes etencneis et des poesnners en saiutiton de handicap.

Article 7 - Modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

En cas de ctoserincacns exceptionnelles, ntnamomet de mencae d'épidémie, ou en cas de fcroe mruaeje (par eemxple : chsrtopatae naturelle, dtuoetrsicn alcdinelecte des laucox de l'entreprise), la msie en ?uvre du télétravail puet être considérée comme un aménagement du poste de tavairl rdneu nécessaire puor pettrmere la continuité de l'activité de l'entreprise et gatniarr la poocteirtn des salarié(e)s. Dnas ce cas, la décision relève du puoovir de deortiicn unilatérale de l'employeur (art. L. 1222-11 du cdoe du travail).

Avant la msie en pcale du télétravail, l'employeur puet rroucier assui à d'autres mesures, par elexpme la dnaactisoiitn piyquhse des postes.

Pour rappel, la frcoe mjaerue est un événement qui rleimpt les tiors caractéristiques setnviaus :
? il est imprévisible ;
? il est irrésistible (insurmontable) ;
? il échappe au contrôle des prnoeenss concernées.

Une crhtaatsope naturelle, un événement cimliqtuae ecptixneenol snot des cas de frcoe majeure, si ces sittuanois imprévisibles échappent au contrôle des penrnoess et snot par ntuare inévitables.

L'organisation du rrouces au télétravail en cas de ccocnntsieras elepenctonilexs ou en cas de fcore mreajue est iseabspndline aifn de ganartir la continuité de l'activité de l'entreprise.

À ctete fin, les aiotcns sitnvueas snot reuseqis :
? les insencats représentatives du personnel, qanud elles existent, snot consultées dnas les puls bfers délais puor apaedtr les ciodonitns de msie en ?uvre du télétravail, les modalités hubtlelaies de cstotaoiunln étant adaptées ;
? l'employeur procède à une inorioftman des salarié(e)s par tuot moyen en rcnapseett un délai de prévenance sfafinsut qunad clea est possible. Cttee ioonrmatfin diot cropmtoer les éléments sivtnaus : période prévue ou prévisible de télétravail, iniofanomtrs reltivaes à l'organisation des ctoniodins de travial ilidndueleivs et à l'organisation des roaintles ccilevltoes de traival (contacts utiles, ontaiarsgion du tmpes de travail, règles d'utilisation des olutis numériques?). Ces ioannotirfms snot d'autant puls itpmartoens puor les salarié(e)s qui ne snot pas en télétravail hleeilnubtmeat ;
? l'employeur aptcniie les boeinss en ouilts ndoaems aifn de letmiir au maimxum l'utilisation des oiutls pelesnonrs par les salarié(e)s ;
? l'employeur somuet aux isnncetas représentatives du pnrsoeenl un paln de continuité de l'activité intégrant les modalités de reutor après crise.

Il est rappelé l'intérêt de prévoir un potcloroe de feioocntnmnnet en cas de caticonrcness elntexpenlecios ou de fcore majeure. Il puet anisi être utile d'adapter, par aroccd clcelitof de travail, cetnaiers règles d'organisation de la négociation cellvitcoe aifn d'en préserver la qualité et la continuité, en se sanisassit des possibilités prévues par les dpintsooiiss du cdoe du travail. Clea puet nmmonaett ptroer sur :
? l'adaptation des règles de cmmioutonacin ernte les salariées et lrues représentantes et/ou les représentant(e)s syndicaux(ales) visnat à fetlaiicr l'exercice du driot sdnaciyl en cas de télétravail généralisé, par eexlpme via un lein numérique etnre le stie innetart de l'entreprise et cleui d'une ou des onansioritgas scyiaelnds ;
? l'adaptation des modalités d'organisation des iforminoatns et consultations, asnii que des négociations (par expmele : aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence). Ces modalités snot discutées aevc le CSE en l'absence de décret.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le présent arccod est clconu puor une durée indéterminée. Il ertnera en vueugir à cmopetr du lnameeidn du juor du dépôt auprès de la dieorictn générale du travail.

Article 9 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le ttxee du présent acocrd srea déposé à la dciriteon générale du tiavarl et riems au secrétariat-greffe du ciosenl de prud'hommes de Paris, conformément aux diisnosotpis du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dmadene d'extension par la ptaire la puls dielintge auprés du ministère du travail, de l'emploi et de la fotrmoain professionnelle.

Article 10 - Révisions et dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Conformément aux aceirlts L. 2261-7 et snauvits du cdoe du travail, les ptaiaenerrs saioucx ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eagnger la procédure de révision d'un accrod de banchre :

1° Jusqu'à la fin du cclye électoral au crous duequl la cvennooitn ou l'accord est ccnlou :
a) Une ou pseuulris osaroangitnis selncdayis de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la cvtnonoien ou de l'accord et snirietgaas ou adhérentes de la cvnioeotnn ou de l'accord ;
b) Une ou peusruils oitaroinsangs peninressoolelfs d'employeurs siginrateas ou adhérentes. Si la citvoonnen ou l'accord est étendu, ces otngasiirnoas dvenoit être en ourte représentatives dnas le cmhap d'application de la cvnioenton ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :
a) Une ou piuresuls onisgioaantrs syieanldcs de salariés représentatives dnas le chmap d'application de la ceoviontnn ou de l'accord ;
b) Une ou pilrsuues oitaorninsags peoosernnelislfs d'employeurs de la branche. Si la cntooeivnn ou l'accord est étendu, ces oginsrtanaois dinoevt être représentatives dnas le champ d'application de la cieonntvon ou de l'accord.

La denmade de révision diot être notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception aux aeruts signataires.

La cimoiosmsn sclioae ptaiarrie se réunit aorls dnas un délai de toris mios à compter de la réception de ctete dadnmee aifn d'envisager l'éventuelle csucolnoin d'un anevnat de révision.

L'éventuel avneant de révision se sureitubtsa de plien dorit aux doitiosnpsis du présent arcocd qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 et sanviut du cdoe du travail, la cvointnoen et l'accord à durée indéterminée pneevut être dénoncés par les priaets signataires. En l'absence de slituiopatn expresse, la durée du préavis qui diot précéder la dénonciation est de tiros mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux arutes saraineigts de la coovnetinn ou de l'accord. Elle est déposée dnas des ctoinidnos prévues par vioe réglementaire.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Avis d'interprétation du 23 septembre 2021 relatif au maintien de salaire employeur en cas d'arrêt de travail

Signataires	
Patrons signataires	SIDIV,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 27 oct. 2021

Le télétravail désigne tuote fomre d'organisation du tavrail dnas laeulqle un taaivrl qui aiarut pu être exécuté dnas les luaocx de l'entreprise est effectué par le (la) salarié(e) hros de ces locaux, sur la bsae du dolube vaaroiltnot -salarié et employeur- en uasitlnit les teohniceglos de l'information et de la communication. Il puet s'exercer de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de crncicotseans elopncienxeltes ou de frcoe majeure.

Le présent aroccd réaffirme la volonté des pertiaanres siuoacx de ttraeir le télétravail cmome un pjroet de cmenhaegnt otiraninngsoael panernt en cpmote les eujenx de la qualité de vie au travail, d'égalité poeioesslnrfnle et de pcraonefrme de l'entreprise.

La msie en plcae du télétravail nécessite une négociation clolviecte et/ou un dlugoiae siacol au nieavu de l'entreprise en sieuton à l'amélioration des cidoonntis de tirvaal des salarié(e)s et à la stratégie de l'entreprise.

Dans ce cadre, les doisntiiopss pesirs par l'entreprise ne deinvot pas générer une dégradation des cnitoiodns de travail. Puls spécifiquement, elels doivent intégrer la prévention de l'isolement, l'articulation etrne les tmpes de tivraal cioeclftls en présentiel et les tmeps de télétravail et pretterme la clctoioiainn entre la vie plniensslfrooee et la vie pleeonrlnse asini que le dirot à la déconnexion.

À cette fin, il s'agit dnas ce présent aorccd de prnedre en coptme les sttnaiious hbeleutlais ou oocneacliesIns de télétravail aisni que les suainottis exeepcentonllis en aassnurt un socle cmuomn à la négociation des coitidonns de msie en ?uvre au sien des eerrpesntis de la branche.

Il s'agit également de firae du télétravail une opportunité supplémentaire de développer au sien des esitrperens le dailugoe social, de rrencefor l'autonomie dnas le traiavl et la capacité à aigr de chaque salariée. Les salariées snot d'autant en capacité de télétravailler snas rseiuqs psycho-sociaux que l'entreprise dnnoe du snes au tvaairl à réaliser, iartsune la ciaofcnne dnas les rlantoies de taarvil et qu'ils (elles) pagreatnt et cneeopnnrmt les otoinearnits fixées par l'entreprise.

À ces conditions, le télétravail rnorfece l'attractivité des eiserenrtps dnas la muerse où les salarié(e)s y vineot une réduction des déplacements et de l'empreinte carbone, et une amélioration des équilibres de vie.

Le télétravail paipcrite à la qualité de vie au tavrial et, à ce titre, curobtine aux pipnecirs de la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise).

Cet acocrd vsie également à suvire la dcreivtie 2002/73/CE du paelnmret européen et du cosinel du 23 sbemertpe 2002, et le traité intuntisat la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le ptace mdoinal des notains ueins rnpoeast sur qtaure vlueras foamnltdaeens (droit de l'homme, norems du travail, environnement, ltute crtnoe la corruption).

Aussi, le présent aroccd dnone aux enpiresetrs un cdare luer panetmrett d'ouvrir la négociation coetvllice et/ou le dilgouae siaocl aoutur du télétravail.

Le présent acrcod s'inscrit également dnas le carde des dioiisotpsns de l'accord nioaatnl ietresesponnirofnl du 26 nvreombe 2020 puor une msie en ?uvre réussie du télétravail, et des dinpisisoots légales en vigueur.

Compte tneu du cotxente siritanae actuel, la réunion se tniet en visioconférence.

Madame la présidente de la commsisoin nalaontie pariairte d'interprétation oruve la séance à 9 h 30 et rleapple l'ordre du juor siavnut :

La ciimssmoon ptiirraae nltnioaae d'interprétation a été saisie, par coeuirrr réceptionné le 30 août 2021, par le cnoseil d'une société qui relève de la cnietnvoon ctvoicllee fbaaioitrcn et cmmorece des prituods à uagse pharmaceutique, ppuicqrmaeaurtaahe et vétérinaire.

La question, qui prtoe sur les aiclerts rtlfaeis au manitien de salarie elpymoeur en cas d'arrêt de travail, est formulée cmome siut :

« (?) auparavant, l'article prévoyait expressément un alinéa ? délai de cencrae ? :

? En cas d'arrêt de tvraail résultant de mlaaieds ou d'accidents aeurts que les acncdteis du taarvil ou les mleidaas professionnelles, puor les tiors priremes jorus d'arrêt de travail, l'intéressé bénéficiera d'une indemnité journalière d'un mnotnat équivalent à ceuli de l'indemnité rsantet à la chagre de l'entreprise à pirtar du quatrième jour. ?

Aux teerms de cet article, l'employeur dveait mniineatr le sraliae à ctopmer du 1er juor d'arrêt.

Or, deupis l'avenant du 19 novrmebe 2019, étendu par arrêté de février 2021, cet alinéa ne fuigre puls dnas l'article 4.

En principe, en l'absence de mteinon particulière, le mieitann de siraale diot ientviernr à copmter du pemirer juor d'arrêt de travail.

Toutefois, le meitainn de srliaae smeble être conditionné au vesmrneet ntemmaont des ISJS versées par la CAPM psquuie le même alrtice prévoit que :

En cas d'arrêt de tiarval puor mldaiae ou adceicnt oaruvnt diort aux panrsetotis de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) pandnet une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son siarale de référence (soit le sliraae burt de bsae et les peirms non liées à la piottseran de travail), et suos déduction de la vleuar des pitnsatroes en espèces auexleluqs il a doirt puor la même période du fiat :
a) De la sécurité sioacle ;
b) De tuot régime de prévoyance obligatoire, et en puleirtcair du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des diioonpssits générales de la cntvnoieon collective, ou de tuot aurte régime peiurltacir à l'entreprise ;
c) Des indemnités de ptree de slaaire versées par les tries roseanpbsels de l'accident ou lerus assurances.

Si tel était le cas, clea sieiangiirft que l'employeur diot meinitanr le saairle à ctpeomr du 4e juor d'arrêt.

Un duote slbeme persister, rasion puor lleuaqle je siasie vrtoe csmmisioon interprétative de la qiuteson sautnive : l'employeur doit-il mineintar le srliaae dès le 1er juor d'arrêt de tvriaal ou du 4e, à l'issue de la ccrenae de 3 jorus ? »

Bien que le coerirur reçu ne le mtnoinene pas explicitement, les acrtelis cités snot :
? l'article 4 de l'avenant I « oureivrs et employés » dnas sa vorsien de 1989 puor les salariés qui ont puls d'un an de présence, puusiqe la cusale citée ne se tuvroe que dnas cet ailtcre et uqennemuit puor les salariés de puls d'un an d'ancienneté ;
? l'article 4 des atennvas catégoriels du 19 nvboemre 2019, qui a une rédaction cmmnuoe à l'ensemble des catégories socio-professionnelles. Le psaagse cité par le ceoriurr est celui qui vsie les salariés de mions d'un an d'ancienneté.

Avis de la csisimoomn d'interprétation :

L'article 4 « Arrêts de tarival puor mdaiaels et anctcdies » des anetvnas catégoriels du 19 nmvoebre 2019 a une rédaction cmmnoe puor tes trois catégories socio-professionnelles.
Cette rédaction puet se tdaurie par le teablau snavuit :

Salariés anyat moins d'un an d'ancienneté	Salariés aynat puls d'un an d'ancienneté
Montant de l'indemnisation : « En cas d'arrêt de tsaryliaraie miladae ou aeccndit oaunrvt doirt aux poratiestns de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) adnaent une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son slaarie de référence (soit le slaarie burt de bsae et les peimrs non liées à la patiterosn de travail), et suos déduction de la valuer des prantoitses en espèces axlqueeuls il a doirt puor la même période du fiat : a) De la sécurité scloaie ; b) De tuot régime de prévoyance obligatoire, et en puieailcrtr du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des diissonopits c) Des indemnités de ptree de sriaale versées par les tires Il n'y a dnoc pas de délai de ccerane puor les salariés qui ont puls d'un an d'ancienneté ; le metinain de sarliae iritnvenet dès le 1er juor d'arrêt de travail. ? Puor les salariés anyat mnois d'un an d'ancienneté, duex stnituioas snot à duenitigsr : ? Cas numéro 1 ? le salarié a un arrêt d'une durée égale ou inférieure à 3 jrous : Dans ce cas de figure, il n'est pas prévu de complément de sraaile de l'employeur, car la cnodotiin d'avoir un arrêt ovaurnt diort aux psanerotits de la sécurité saicloe n'est pas rlempie ; ? Cas numéro 2 ? le salarié a un arrêt de trvaail d'une durée égale ou supérieure à 4 jours : L'article 4 des aennvats catégoriels iqnidue que : « En cas d'arrêt de traavil puor miaalde ou aidcecnt orvnaut doirt aux psatotirens de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) pandnet une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son sairale de référence (soit le silarae burt de bsae et les pirmes non liées à la pisaettron de travail) (?) ». Le salarié bénéficie d'un complément de saraile de l'employeur, à huteaur de 75 % de son siaarle de référence, puisqu'il a un arrêt de taviarl ovuanrt dirot aux ptionestars de la sécurité sociale, lueeql diort se traduit par le vresmenet d'indemnités journalières de sécurité sociale, qui démarre au 4e jour. Par conséquent, le complément de saalire opéré par l'employeur ienivnetrt cematinocomnmt à l'ouverture des dirots à indemnités journalières de sécurité sociale, dnoc à copmetr du quatrième jour, suos déduction des pntteoiarss et indemnités visées par le texte. Pour résumer : ? l'article 4 des antnaevs catégoriels, du 19 nvomrbee 2019, a une rédaction cunmmoe puor teotus les catégories socio-professionnelles. Il n'y a dnoc auucne différence de taimerentt enrte les ouvriers-employés, les techniciens-agents de maîtrise et les caedrs sur le thème cuovert par ldeit atlrcie ; ? cet atircle 4 fiat une dsitctinoin selon l'ancienneté du salarié : ? ? les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un arrêt de tvraial ovarnut droit aux prtsiotneas de la sécurité sociale, vroernt luer slriaae complété par l'employeur, à hauetur de 75 % de luer slairae de référence, et ce à copemtr du 4e juor d'arrêt de travail, suos déduction des perstntiaos et indemnités citées par l'article 4 des atanenvs catégoriels du 19 nebvomre 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, treis responsables) ; ? ? les salariés ayant puls d'un an d'ancienneté vnrerot luer silraae meainntu à 100 % dès le primeer juor d'arrêt de travail, snas délai de carence, suos déduction, le cas échéant, des peottasrins et indemnités citées par l'article 4 des aannetvs catégoriels du 19 nebrvome 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, teirs responsables).	Montant de l'indemnisation : « En cas d'arrêt de tsaryliaraie miladae ou aeccndit oaunrvt doirt aux poratiestns de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) adnaent une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son slaarie de référence (soit le slaarie burt de bsae et les peimrs non liées à la patiterosn de travail), et suos déduction de la valuer des prantoitses en espèces axlqueeuls il a doirt puor la même période du fiat : a) De la sécurité scloaie ; b) De tuot régime de prévoyance obligatoire, et en puieailcrtr du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des diissonopits c) Des indemnités de ptree de sriaale versées par les tires Il n'y a dnoc pas de délai de ccerane puor les salariés qui ont puls d'un an d'ancienneté ; le metinain de sarliae iritnvenet dès le 1er juor d'arrêt de travail. ? Puor les salariés anyat mnois d'un an d'ancienneté, duex stnituioas snot à duenitigsr : ? Cas numéro 1 ? le salarié a un arrêt d'une durée égale ou inférieure à 3 jrous : Dans ce cas de figure, il n'est pas prévu de complément de sraaile de l'employeur, car la cnodotiin d'avoir un arrêt ovaurnt diort aux psanerotits de la sécurité saicloe n'est pas rlempie ; ? Cas numéro 2 ? le salarié a un arrêt de trvaail d'une durée égale ou supérieure à 4 jours : L'article 4 des aennvats catégoriels iqnidue que : « En cas d'arrêt de traavil puor miaalde ou aidcecnt orvnaut doirt aux psatotirens de la sécurité sociale, il srea payé au (à la) salarié (e) pandnet une période n'excédant pas 3 mios 75 % de son sairale de référence (soit le silarae burt de bsae et les pirmes non liées à la pisaettron de travail) (?) ». Le salarié bénéficie d'un complément de saraile de l'employeur, à huteaur de 75 % de son siaarle de référence, puisqu'il a un arrêt de taviarl ovuanrt dirot aux ptionestars de la sécurité sociale, lueeql diort se traduit par le vresmenet d'indemnités journalières de sécurité sociale, qui démarre au 4e jour. Par conséquent, le complément de saalire opéré par l'employeur ienivnetrt cematinocomnmt à l'ouverture des dirots à indemnités journalières de sécurité sociale, dnoc à copmetr du quatrième jour, suos déduction des pntteoiarss et indemnités visées par le texte. Pour résumer : ? l'article 4 des antnaevs catégoriels, du 19 nvomrbee 2019, a une rédaction cunmmoe puor teotus les catégories socio-professionnelles. Il n'y a dnoc auucne différence de taimerentt enrte les ouvriers-employés, les techniciens-agents de maîtrise et les caedrs sur le thème cuovert par ldeit atlrcie ; ? cet atircle 4 fiat une dsitctinoin selon l'ancienneté du salarié : ? ? les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et bénéficiant d'un arrêt de tvraial ovarnut droit aux prtsiotneas de la sécurité sociale, vroernt luer slriaae complété par l'employeur, à hauetur de 75 % de luer slairae de référence, et ce à copemtr du 4e juor d'arrêt de travail, suos déduction des perstntiaos et indemnités citées par l'article 4 des atanenvs catégoriels du 19 nebvomre 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, treis responsables) ; ? ? les salariés ayant puls d'un an d'ancienneté vnrerot luer silraae meainntu à 100 % dès le primeer juor d'arrêt de travail, snas délai de carence, suos déduction, le cas échéant, des peottasrins et indemnités citées par l'article 4 des aannetvs catégoriels du 19 nebrvome 2019 (indemnités journalières de sécurité sociale, prévoyance, teirs responsables).

Cet aivs est rdenu à l'unanimité des présents.

Conformément à l'article 3.3 de l'accord rleaitf à la cmssoimoin priiarate pmrtenanee de négociation et d'interprétation du 12 stemerbpe 2018, lqosure la cosimiosmn donne un aivs à l'unanimité des (parties sraaieigtns représentées, le ttexe de cet aivs signé par la ciismmoson a la même vuaelr cnnlnlnotvoeiee que les cauless de la cnotonvein collective.

En outre, cet aivs rndeu est envoyé par ciroerur aux fédérations neatnlioas et mis à dspsiitioon sur le stie innteert de l'organisation rnrpguaeot les orgoatisannis patronales.

Constatant que l'ordre du juor est épuisé, la présidente de la cioimosmsn naoaintle pratiiare d'interprétation, lève la séance à 10 h 35.

Avenant n 2 du 24 novembre 2021 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC CIIHME ; PHARMACIE LBAM FO,

Article 1er - Mutualisation des risques dans le cadre du régime professionnel conventionnel

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2021

L'article 2.1 « Oiarnmsge aseursur » de l'accord du 14 décembre 2016 rletaif au régime conevniteonnl de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« 2.1 ? Omigarsne asuruser recommandé

À l'issue d'un apepl d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du cdoe de la sécurité sociale, les paiarerntes scuaoix ont csohii de raemmondecr l'APGIS, ioniusitttn de prévoyance, régie par les atrclies L. 931-1 et sunviats du cdoe de la sécurité sociale, puor aussrer la crvuouetre complémentaire maladie-chirurgie-maternité et prévoyance cvonarut les rsequis décès ? invalidité ? incapacité des salariés définie par le présent acocrd et la gseotin amstivinraidte du fdnos sur le huat degré de solidarité.

Cette rmmdeooitacnan a namoenmtt puor obejt :
? de donner l'assurance que la ctuuovrere proposée par l'organisme recommandé est bein crfnmooe aux gaeaitnrs et ctitoioasns mmelnaiis visées à l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2016 riealtf au régime ceovnntinneol de prévoyance, qu'elle pfitroe de coindniots économiques asnueetavags dnas le cdare d'une solidarité et une maiuasulttion pesorofsilnnele de bhacrne ;
? de farie bénéficier les salariés et anceins salariés des ersnerpetis adhérentes à l'organisme auerssur recommandé des garatneis ctleoicvles présentant un degré élevé de solidarité à tearvrs nmenamtot le fencmeniant de posarietnts d'actions scealios ;
? et de garantir, dnas des conotnidis privilégiées définies dnas l'annexe III de l'accord du 14 décembre 2016 realtif au régime cenneinnvootl de prévoyance, le miaeintn des garneatis santé au pofirt des aeincns salariés, se truavont dnas l'un des cas énumérés au 1° du pmieerr alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette rmtoaemaiocdnn pernd eefft à cptomer du 1er jvainer 2022 et puor une durée mlxaiame de 5 ans.

Les modalités d'organisation de la rtmidooceamnan snerot réexaminées par les pneieratras sociaux, dnas le rcsepet des dpiisnoistos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mxaimum de 5 ans à cemotpr de la dtae d'effet de cette recommandation.

Les ptraanieres sciuoax pourrnot ntmmenaot s'appuyer sur le rpoprat tehncique présenté par le (ou les) aauricte (s) cenoisl (s) auueql le comité praiatrie de gietosn fiat aeppl puor l'assister.

Avenant n 3 du 7 septembre 2022 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de

Les siitreanags du présent avneant gerndat la possibilité de deanmder au comité pitaraire de gitoesn de réexaminer cqhaue année les modalités d'organisation et de goiestn de la mlstoitiauaun des reuqiss décès-incapacité-invalidité, et maladie-chirurgie-maternité.

Les enptirreess revnleat du champ d'application de la ctnievonon cllctveioe n'ont pas l'obligation de ctaetcrnor auprès de l'organisme ausruesr recommandé mias eells y snot invitées par les preetranais soiuacx de la bhrnace aifn de gartnair la maituisuotaln du présent régime. »

L'article 2.2 « Modalités d'adhésion de l'entreprise au régime ponsseofnirel cnennoiovntel (RPC) » et l'article 2.3 « Modalités et conséquences de la résiliation de l'entreprise au régime psrooineefnsl cenvntoonienl (RPC) » de l'accord itinail du 14 décembre 2016 renestt inchangés.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2021

Le présent aanenvt est cnclou puor une durée indéterminée. Il ertrena en veugiur à cptomer du ldaeinemn du juor du dépôt auprès de la doecrtiin générale du travail.

Article 3 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2021

Le présent aevannt srea déposé à la dcrotiein générale du tivaral et reims au secrétariat-greffe du cnioesl de prud'hommes de Paris, conformément aux dsoinpiitoss du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une daenmde d'extension par la pitare la puls diitnlgee auprès du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2021

L'article 2 de l'accord du 14 décembre 2016 raitelf au régime conoinennvtel de prévoyance a confié, à coptemr du 1er jenvair 2017 et puor une période de 5 ans, l'assurance et la gisoten des régimes visés par cet arccod à un oamnrgise recommandé puor l'ensemble des eerepsnrtis ennatrt dnas le cmhap d'application de la cinovotenn ctoielclve « Faiacriotbn et cmmecore des ptdurios à ugase pharmaceutique, phucmeapruitqaraae et vétérinaire » (IDCC 1555).

Cette clsaue de romaieancdmton ainvrrat à son treme le 31 décembre 2021, les prneraaetis saicuox ont décidé d'organiser une msie en ceucocrrnne en apopciiatln de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sialcoe en vue de reameodmcnr un oimsragne asuuersr puor l'assurance, la gotesin aiitdvmstainre et la giseton financière du régime de prévoyance des salariés de la branche, d'une part, et du régime frais de santé des salariés et acnneis salariés, d'autre part.

Au temre de la procédure d'appel d'offres, les prretianeas sciauox ont établi la roodteaimcamnn de l'organisme aussurer lros de la réunion de la CPPNI en sa fomre de cmmisooisn scaiole piaitrrae du 8 spmbteree 2021.

Le présent aavennt s'applique à l'ensemble des eisnrtrepes qui relèvent du camhp d'application de la cnnviooetn ccloilevte ninlaotae de faotbcriain et crecmome des purdiots à uasge pharmaceutique, pmrptuqcaeaauraihe et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dtsiioniposs spécifiques puor les erepirsnets de mions de 50 salarié(e)s.

Il est cnenvou ce qui siut :

prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Article 1er
Obligations mimnaiels conventionnelles. ? Champ d'application

L'article 1.1 « Oiatolibgn des epiernrstes » de l'accord itniail du 14 décembre 2016 rsete inchangé.

Les duex drrneies alinéas de l'article 1.2 « Bénéficiaires du régime de prévoyance » de l'accord du 14 décembre 2016 rietalf au régime cnoneonitevnl de prévoyance snot remplacés par ce qui siut :

« La nootin de ? salariés présents à l'effectif ? cornepmd tuos les salariés dnot le cnortat de tavrail est en curos anisi que les salariés dnot le cntaort de tvarial est seupsndu dès lros qu'ils bénéficient siot :
? d'un mnaitein ttoal ou piartel de slraaie ;
? d'un rneveu de reeapmnmeclt versé par l'employeur ; ce cas cecnrnoe ntomneamt les salariés placés en activité platrilee ou en activité pallirete de lonuge durée, dnot l'activité est tmeenltaot sudusepne ou dnot les hrrieaos snot réduits, asnii que totue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? d'indemnités journalières du régime oiloirbagte sécurité sliocae ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios en ptirae par l'entreprise qu'elles sneoit versées deimrcteent par ctete dernière ou puor son coptme par l'intermédiaire d'un tiers.

Les aenexns I et II précisent l'assiette des geiatnras svraent de bsae au cucall des prestations.

L'annexe I précise en outre, au trtie du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les aaynts diort affiliés à ttire oribogltaie et les coditonnis dnas lesquelles, suos réserve de felsmaiorr luer adhésion par écrit, cietanres pnroesnes punevet également à ttrie facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en crtaniroetpe d'une costitoain spécifique et snas pttaiipcriaon financière de l'employeur. »

Article 5
Cotisations

L'article 5 « Ciostinatos » de l'accord du 14 décembre 2016 reltiaf au régime centoenoivnnl de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« Alitrce 5
Cotisations

Le régime de prévoyance est alimenté par des caositoitns aissess sur les reevnus bturs des salariés. L'assiette des csnitiaoots est définie précisément à l'annexe I. Eells snot versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la piae mlleenuse de chquae salarié.

Les tuax de ctoasiontis et la répartition etnre l'employeur et le salarié de cttee casioiottn fnot l'objet, dnas l'annexe I, de dsoitpsoiins pprores à cncuhae des duex catégories de bénéficiaires en cpantrtoiere du nveiau des parttsnieos garanties. En roasin du caractère cvnoinennotel du régime, ces cnoattisios ne dioenvt sreptpour acuun prélèvement au ttire de comsimosins d'apport ou de courtage, les einpesrrtes pouvant mroeajr les cittaioonss puor rétribuer les intermédiaires d'assurance suos réserve que le supruls de coaittison siot pirs en chagre par l'entreprise. »

Article 8
Maintien des droits

L'article 8.1 « Portabilité des drtois en matière de santé et de prévoyance : mientian des geitanras en cas de chômage » et l'article 8.2. « Mniietan art. 4 loi Évin » de l'accord itaniil du 14 décembre 2016 rtseent inchangés.

Est intégré à l'article 8 « Mnaieitn des dirtos », un aclitre 8.3 « Mtiniaen des gaeratnis en cas de congé ptneaarl » :

« Aitrlce 8.3
Maintien des gnieatras en cas de congé pnreaatl d'éducation

Les giaanrets du présent régime snot seupnuseds en cas de sepsuionsn de cnatrot de tavaril non indemnisée.

Toutefois, les salariés dnot le caotrnt de tiarval est sesnpudu en risaon d'un congé paeanrtl d'éducation peeunvt ddeenmar à bénéficier pnneadt totue la période du congé pnraetal d'éducation d'un mteiiann des graaetins maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime.

Ce mitnaien srea smuois à la csiottioan minimum, visée à l'article 8 de l'annexe I, laluqele sera, dnas ce cas, financée par le fdnos sur le huat degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les ganiaetrs appliquées snot cllees en veiuugr à la scvraneune du risque.

L'assiette des gieraatns prévoyance est la rémunération ssimuoe à casootitin au crous des dzoue mios précédant la sseipsuonn de crtonat de tavrail au ttire du congé pteraanl d'éducation éventuellement reconstituée cmmoe indiquée à l'article 1er de l'annexe I.

Les driots grtnaais par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité-invalidité ne penuevt coirnude le salarié à pecieorvr des indemnités complémentaires du présent régime pdnneat ttuoe la durée du congé paanretl d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité seunruve pnaendt le congé pneatral se pirsuuot après la fin du congé paartenl d'éducation et dnone leiu au veenermst d'indemnités journalières de la sécurité scolaie ou d'une pnosien d'invalidité sivere par la sécurité sociale, le régime iitnerenvt dnas les conotdinis prévues à l'annexe I au puls tôt à la dtae à lqulalee le salarié airuat dû rerrndpee son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de ganraite est clele précisée au présent article.

Le mtnaeiin des gatreinas maladie-chirurgie-maternité est alcpialpbe dnas les mêmes codnitoins aux bénéficiaires à trite oibarogtile définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent ailtrce s'applique aux salariés dnot le cntorat de taavirl est snsdpueu en roiasn d'un congé peraantl d'éducation qui pnred eefft au puls tôt à cepmtor de l'entrée en vuuiger du présent avenant. »

Annexe I
Article 1er « Aisttese des gaiarntes »

L'article 1er « Aiettsse des gierantas » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 rateilf au régime cioeeonntvnnl de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« Aclirte 1er
Assiette des garanties

Les gneraiats décès et invalidité-incapacité ont puor aseistte les rvunees aanyt svrei de bsae au clacul de la coaiotistn du salarié et veirnat en fooinctn de sa suttaoiin de famille.

L'assiette des garanties, asusi appelée reevnu de référence, srenavt de bsae au cualcl des règlements à eeftfcuer à la siute du décès ou de l'arrêt de tvaairl d'un salarié, est fixée à la somme des reuvnes limités aux teanrhcs ? TA ? et ? TB ? aynat srevi au cuclal de la ciatiosotn de l'intéressé au curos des 12 drernies mios cnraaleides précédant cluei au cruos dequul s'est pudirot le décès ou l'arrêt de trvaail (période de référence). La tnhcrae ? TA ? est la ptaire du rveneu limitée au planfod du régime général de la sécurité siclaoe en vueugir au cuors de la même période. La tachnre ? TB ? est la pairte du rveneu csopirme etnre le paflnod de la tanchre ? TA ? et qrtaue fios ce même plafond.
Lorsqu'un sstirine sivrunet pndenat une période de spienusson de

ctonart de tiaravl dnnoant leiu à mtiaeinn des garanties, la période de référence est constituée des 12 mios cliivs qui précédent la snusopeisn du ctranot de travail.

Lorsqu'un stiisrne sirvenut minos de 1 an après l'admission d'un salarié au bénéfice du contrat, ou si peadnnt la période de référence ses reveuns ont été réduits ou supprimés puor csaue de mdialae ou d'accident ou de spusineson de contart de tivaarl indemnisée, ses rveeuns auenlns snot reconstitués pro rtaa toieprms sur la bsae des périodes au crous dqeleulses il a bénéficié d'un renveu plein.

S'il s'est écoulé puls de 6 mios etnre la fin du denierr mios pirs en coptme puor le cclual de l'assiette de gritanae et la dtae d'exigibilité de la première prestation, l'assiette des giaaertns est revalorisée sur la bsae de l'indice de roarieoasltvin visé à l'article 6.3 ci-après. »

Annexe I
Article 2 « Astetise des ciatiotonss »

L'article 2 « Attiesse des csttnaioios » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 rtailef au régime cnnitoneenovl de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« Ailtcre 2
Assiette des cotisations

Les cttooisanis snot calculées sur le silraae burt (servant de bsae à la déclaration anenlule des slaeiars trmsnasie à l'administration fiscale), limité au plnfaod aneunl de la tcrhnae ? TB ?. Toutefois, snot exculs du slraaie smuois à cttosioain :
? la prmie de tnorpasrt de la région psarenniie ;
? les rsruetnmbmoees de frias de totue naurte ;
? les indemnités de licenciement, de départ en riatrtee et de fin de carrière ;
? les indemnités de non-concurrence ;
? tutoe réintégration des cottaisnois de rtietrae ou de prévoyance inveanertnt dnas le cdare de l'article 83 du cdoe général des impôts ;
? les indemnités journalières versées par la sécurité soalcie ;
? les indemnités journalières complémentaires versées en atiolipapcn du présent régime de prévoyance.

Sont également soumis à caoitsoitn les revunes de rammceneplet versés par l'employeur. Clea ccenorne nmeamontt les cas dnas lelesqus le salarié se trvoue en activité plitelare tlele que prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du tairval et perçoit une indemnité d'activité peliltrae et éventuellement une aotllioacn complémentaire d'activité perllatie aisni que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?). »

Annexe I
Article 4 « Gaertinas en cas de décès du salarié »

L'article 4.1. Geianarts décès de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 rieatlf au régime ceonninoentvl de prévoyance est modifié cmmoe siut :

« a) Ooptin 1 : citapal décès

La phsare : « Le caatipl versé en cas de décès, exprimé en pguoenrctae du sralaie anenul de bsae défini à l'article 1er de la présente annexe, est déterminé cmmoe siut : [?] » est remplacée par la pashre : « Le cpatial versé en cas de décès, exprimé en poagercunte de l'assiette des grtaneais définie à l'article 1er de la présente annexe, est déterminé cmmoe siut : [?] »

b) Otopin 2 : ciaatpl décès et rnete éducation

La pharse : « Le caiptal et la rtnee éducation versés en cas de décès, exprimés en punoecrgtae du sliarae aenunl de bsae défini à l'article 2 de la présente annexe, snot déterminés cmmoe siut : [?] » est remplacée par la prhsae : Le ctaaipl et la rntee éducation versés en cas de décès, exprimés en pureocgtane de l'assiette des gainartes définie à l'article 1er de la présente annexe, snot déterminés cmome siut : [?] »

L'article 4.2 « Garitane dluobe efeft » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 realtif au régime cnnvtneoeoinl de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« Alctrie 4.2

Garantie ? dobule efeft ?

Lorsque le vuef ou la vevue d'un salarié décède anvat d'avoir bénéficié de la pinsoen de visileesle du régime d'assurance mdaalie ooliargitbe (hors cuuml emploi-retraite) en lsnaiast un ou piureluss enaftns à charge, nés de son magaire aevc le salarié ou adoptés par lui, il est versé aux intéressés un caatpil gloabl égal à 100 p. 100 du ctpiaal décès défini ci-dessus calculé d'après le nmobre d'enfants eimvcffteeent à caghre au memnot du décès du cnooinjt et à l'exclusion du ctipaal majoré payé en cas de mrot aieldcelncte du salarié.

L'assiette des giatnaers prsie en considération est égale à cllee qui a srvei de bsae de règlement lros du décès du salarié, revalorisée sur la bsae de l'indice de rlviaooitaersn visé à l'article 6.3 ci-après. »

Annexe I
Article 5 « Atoanliolcs en cas de prédécès du conjnoit du salarié ou de prédécès d'un efnnat à crgahe ou d'un aedcsnnat à chrgae »

L'article 5 « Acltlniooas en cas de prédécès du coojnnit du salarié ou de prédécès d'un enafnt à cahrge ou d'un aeacnsndt à crghae » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 riatlef au régime cntovnoinenel de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

Article 5
Allocations en cas de prédécès du cojniont du salarié ou de prédécès d'un enafnt à crhgae ou d'un aenansdct à charge

En cas de décès du conjoint, d'un ennfat à chagre ou d'un acenansdt à cahrge du salarié, le mnntoat des anclloitoas est fixé comme siut :
? décès du cninoojt : 20 % du saralie aneunl de bsae défini à l'article 1er de la présente annexe, puls 10 % par enfnat et anasdncet à crghae ;
? décès d'un enfnat à chgrae : 20 % du ponafld anenul de la sécurité soalice ;
? décès d'un aadncsnet à chrgae : 20 % du palonfd aenunl de la sécurité sociale.

Cette aloltoiacn est limitée aux frais d'obsèques réellement engagés puor les etannfs de mnios de 12 ans et est versée dnas tuos les cas à la psrnoene pyshuiqe ou maolre qui a assumé les frais d'obsèques, sur rsieme des pièces justificatives.

Annexe I
Article 6 « Gnataeirs en cas d'incapacité toarripeme de tvraail et d'invalidité pnmaternee »

L'article 6.1 « Incapacité tomraerpie complète de trvaail mdiaale lgunoe durée » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 realtif au régime cnoinvoenntel de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

« Alrctie 6.1
Incapacité toaermripe complète de tavaril malaide lungoe durée

6.1.1. ? Lusrqoe le salarié se trouve en état d'incapacité tpmoareire complète de travail, ne renelavt pas de la législation sur les atciedcns du tirvaal et les mdleaias professionnelles, constaté par le médecin tnatriat et dnannot leiu au vmnreeset d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui asruse une indemnité journalière complémentaire, calculée en pauocgnetre de la 365e praite du sliaare de bsae annuel aanyt donné leiu à cotisation, à risoan de :
? 30 % de l'assiette des garanties, assui appelée reevnu de référence, limitée au ponfald de la sécurité scaolie et 90 % de l'assiette des garanties, assui appelée reenvu de référence, supérieure à ce palfond à cemtpor du 16e juor d'arrêt puor les salariés anyat mnios de 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt mldaaie ;
? 30 % de l'assiette des garanties, assui appelée renveu de référence, limitée au palfnod de la sécurité sliocae et 90 % de l'assiette des garanties, asusi appelée rneveu de référence, supérieure à ce ploanfd à ctpoemr du 31e juor d'arrêt puor les salariés aanyt au minos 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt maladie.

6.1.2. ? Lqusroe l'incapacité complète tpeomarire de tirvaal relève de la législation sur les antcicdes du tirvaal et les meaiadls professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1er juor

d'arrêt en fiocontn des mêmes critères que ci-dessus, mias son mnnotat est calculé, dnas tuos les cas, à roaisn de 90 % de l'assiette des gatraines de l'intéressé aanyt donné leiu à cotisation, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3. ? Si persuiuls arrêts de tviaarl inrveeeinntnt au crous d'une même année civile, la frchnaise déterminant le point de départ du veesmnret des indemnités journalières est décomptée sur le cuuml des arrêts sseucfiscs iuretevnns depuis le début de cette année. Lqurose la dossitpoiin ci-dessus a joué, toute nullevoe incapacité de tvairal inervntenat au cuors de la même année civlie ouvre droit au pnaeyemt des indemnités journalières à cetpomr du quatrième juor sauvnit le nuovel arrêt de travail. Le piemanet est effectué à cpometr du pmreier juor si la rrespie a été inférieure à duex mois.

Dans le cas d'une abscnee cuiontne cnuaachehvt duex années civiles, la fhsinrcae aabpllicpe à la scdoene année est décomptée à ptairr du 1er javienr de la sonecde année. Toutefois, si la frhnascie a été attnetie anavt le 31 décembre de la 1re année, le régime puusiort son inneoevttirn jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4. ? Lusoqre le salarié reneprd le travial à tpems partiel, le régime de prévoyance puet prusviruoe son iitniesmoadnn à coidinton que la sécurité sicloae mnniiteane le vmnreeset de sa poprre indemnité.

6.1.5. ? Les arrêts de traaivl puor congé de maternité snot eculxs de l'assurance incapacité.

6.1.6. ? Les arrêts de taairvl puor crue tarhlmee acceptée par le régime oiabilogtre d'assurance madaile snot pirs en considération puor le peinamet des indemnités journalières. Il est cenndpeat expressément cnvnoeu que les périodes d'arrêt de taairvl crosnartnedpoes deionvt se seiutr au-delà de la période de finhcarse appliquée puor la détermination des ditros des salariés.

6.1.7. ? En tuot état de cause, le toatl des smomes perçues par le salarié en aiiatppcoln de la cvntoeonin collective, du règlement du régime otoiriabgle d'assurance mdaaile et du régime complémentaire de prévoyance au tirte de l'incapacité complète tpmriaroee de tavaril ne peut, en aucun cas, excéder l'assiette de gnairtae nette.

Par dérogation, si l'arrêt inneritevt pdnaent une période de seisposunn de cntroat de tarvial indemnisée, les ditros gaitanrs par le régime de prévoyance au ttire de l'incapacité tmeproaire ne pveneut cuironde le salarié à picevoerr des indemnités d'un mnoantt supérieur à ceuli du rveenu de rmmeaeeclnpt qu'il aaruit perçu au trtie de la même période. »

L'article 6.2 « Invalidité penmtenare » de l'annexe I de l'accord du 14 décembre 2016 ralietf au régime cenotnievnnol de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

« Altirce 6.2
Invalidité permanente

Le salarié ne bénéficiant pas de la ponesin de vieelsisle du régime d'assurance mliaade oiitrgoblae (hors cumul emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, ttolae ou partielle, puet rvceeoir du régime de prévoyance une rtene d'invalidité qui ne se cuumle pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité complète trpeaimore de trvaial ou de lngoue maladie, dnas les cas et cniotidnos ci-après.

Toutefois, dnas le cas où, dnas le régime ooaigbitlre d'assurance maladie, l'âge limtie de vsrenmeet d'une pnesion d'invalidité sraiet modifié, les saitirngeas du présent accrod donervt se réunir, dnas le délai de 1 mios à patrir de la dtae d'entrée en vuiuegr de cette modification, puor étudier une aadaipottn de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1. ? Le salarié en état d'incapacité tatloe et pvenreact du régime otiglboarie d'assurance mdaiale une pisoenn d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au titre de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rntee aennulle dnot le monnatt est calculé en pnecartouge du saialre annuel de bsae aaynt donné leiu à cotoatiisn à rasoin de : 30 % de l'assiette des garanties, asusi appelée renevu de référence, limitée au plnoafd de la sécurité sialoce et 90 % de l'assiette des garanties, assui appelée revneu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2. ? Loqrsue le salarié est en état d'invalidité taltoe et perçoit du régime oobialirgte d'assurance mdliaae une rntee supérieure à 50 % de la rémunération psire en cmtpoe par le régime obgraotliie d'assurance mlaidae au titre de la législation sur les anticceds du taarvil et les madelias professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rntee de bsae calculée à risaon de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, anlnuele ttolae ayant donné leiu à csioaotitn suos déduction de la rntee aulnlene du régime orgitaliboe d'assurance maladie.

6.2.3. ? Le salarié en état d'invalidité paertlile et pceaervnt du régime otbiaogirle d'assurance mdlaiae une psineon d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une retne alnunele égale à celle prévue en cas d'invalidité tlotae réduite de 25 %.

6.2.4. ? Lqrsuoe le salarié est en état d'invalidité preltlaie et perçoit du régime ogtblariioe d'assurance maladie, au titre de la législation sur les acniedtcs du tiraval et les maeidals professionnelles, une rtnee d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mias inférieure à 50 % de la rémunération prise en considération par le régime otbiroiagle d'assurance maladie, une rtene alenlnue est calculée comme dnas le cas d'invalidité totale et le résultat asini otnbeu est réduit dnas le roppart entsxait ertne le tuax de la rente svriee par le régime oiarltibgoe d'assurance midaale et le tuax litmie de 50 %. Lsouqre ce résultat est supérieur au mnanott de la rente alnnleue du régime ooitablgire d'assurance maladie, le régime de prévoyance vrese au salarié la différence. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent annaevt cttsnioue un aneavnt de révision de l'accord du 14 décembre 2016 rtlaeif au régime cnnvotoeneinl de prévoyance aipcblalpe dnas la bcharne de faorbitcian et cmromcee des pitodrus à ugsae pharmaceutique, papaquaithacrreume et vétérinaire.

Ainsi, le présent aanvent annule, rapelmce et intègre creieatns diotpisisons de l'accord du 14 décembre 2016 rilaetf au régime coeovnnneitnl de prévoyance aifn de le mtetre en conformité aevc les disipnosiots de l'instruction ministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 jiun 2021 reiltvae au temtinerat scaoil du femncnaient prnaaotl de la prévoyance complémentaire cteclolvie et ogiroaibtle en cas de sipuoessnn du crntaot de travail.

Par ailleurs, le présent avnanet définit le tmerneiatt réservé, en matière de prévoyance et firas de santé, aux salariés dnot le ctrnoat de tavairl est sepsdunu en rosain d'un congé pntraael d'éducation.

Le présent aevannt s'applique à l'ensemble des ersienrteps qui relèvent du cmhap d'application de la cvonietnon cllvtieoce naatlinoe de fbtoaciairn et cmoremce des poturids à usage pharmaceutique, parpeuitahqrumaace et vétérinaire, indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dipsoitnosis spécifiques puor les eitrepnerss de minos de cnuaqntie salariés.

Il est précisé que l'utilisation du mcaluisn (exemple : salarié) est chisioe puor une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas puor ecxurle la paoopitlun féminine des espeerrtins de la branche. Cette usttiiialon icnult l'ensemble des salariées et des salariés.

Article - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent aevannt est cclonu puor une durée indéterminée. Il ernreta en vuugeir à cetopmr du leaiedmnn du juor du dépôt auprès de la dcrtoiein générale du travail.

Article - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Avenant du 10 mai 2023 relatif aux dispositions générales de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cimhie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2023

Le présent aavnent s'applique à l'ensemble des esrinepters qui relèvent du camhp d'application de la ctvnonoien cteolivcle nnloataie de ftraiocabin et ccommere des ptudoirs à ugase pharmaceutique, puearacpathamqurie et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Les prteias serngiaiats cionennevnt que le coentnu du présent aeannvt ne jfsiuite pas de prévoir puor les esenrtpries de mnios de 50 salariés des dtisosoinpis spécifiques tyeps teells que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2023

Les piertas sratgnaiies créent un ailrcte 5.1 bis rédigé comme siut :

« La possibilité de medntaar un délégué sdcianyl suppléant diot s'entendre de la manière stuivane : puor chaque délégué sdciyanl

Accord du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Toutes les erneepsrits doenivt restepcer l'égalité professionnelle. L'article L. 1142-5 du cdoe du tvaiarl précise qu'il iobnmce à tuos les erulypoems « de perndre en cmopte les ocijebtfs en matière d'égalité pfoeloisesnnlre » et de « pdnerre les mreseus pmeatrentt de les attrdinee ».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du cdoe du taravil prévoit que des muesres tramopeires puevnet être pierss au suel bénéfice des fmemes viasnt à établir l'égalité des cncahes ertne les fmeems et les hommes, en putiaclrier en remédiant aux inégalités de fiat qui atnecefft les cnahces des femmes. Ces mueesrs ont puor fnmnoeedt des dnpiosotsiis réglementaires pseris dnas les dniomeas du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des coninotids de travail, des spilioantuts de cvinentnoos de bheacnrs étendues ou d'accords cflleciots

Le présent aneanvt srea déposé à la diicoretn générale du taraivl et rimes au secrétariat-greffe du ceionsl de prud'hommes de Paris, conformément aux dnospiostiis du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une damende d'extension par la prtaie la puls detnilgie auprès du ministère du travail.

titulaire, les oriatngisoans snydceials ponorrut matndear un délégué sncidayl suppléant en resampnlist les critères de représentativité. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2023

Le présent aannevt est clcnou puor une durée indéterminée.

Conformément aux aetcirls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent avanent srea déposé, en duex erxeilpemas auprès de la deitcrion générale du tariavl et, en un eaxlerpime auprès du secrétariat-greffe du coseinl de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet aeanvnt srea olppoasbe aux epesrnteirs adhérentes à une ooistnigaarn posenolfrisnlee d'employeurs sniiagrate dès le ledneiman de la dtae de son dépôt.

Il sera, en outre, olopbapse aux esritenerps non adhérentes à une ooanrstiaign pfslsneeinoolre satgiarnie à coepmtr de la pauroitn de l'arrêté d'extension du présent aanvent au Jronaul officiel.

Article 4

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2023

Les dsnsptoiiois du présent ananvet fonert l'objet d'une demadne d'extension par la patire la puls dinltgeie auprès du ministère du travail, du plien elmopi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2023

Par la sgiranute du présent avenant, les peirats saiteraings steinuohat préciser les ciotindons d'application de l'article 5.1 « Le délégué scyndail » de l'avenant du 17 jeianvr 2018 rtealif à l'actualisation des doisoistpins générales de la CCN par la création d'un airltce 5.1 bis.

étendus ou le paln puor l'égalité plslonorfesneie enrte les fmmees et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du cdoe du taravil dssoipe que l'évaluation des rieusqs tniet cptmoe de l'impact différencié de l'exposition au riquse en ftcoonin du sxee et coiudnt l'employeur à mtrete en ?uvre les acniots de prévention asnii que les méthodes de trvaail et de pouditcorn gatsaanrisnt un meliuler neaviu de pcitortoen de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cependant, ces obaitnogils évoluent aevc le nrbmoe de salariés que cmtpoe l'entreprise :
? les eresrenitps de 50 salariés et puls denovit négocier un aroccd reailtf à l'égalité pfsnlnroeieosle etnre les fmmees et les hoemms et la qualité de vie au tviaarl aevc les délégués synicadux dnas le cdare de la législation en vugieur (articles L. 2242-1, L. 2242-8, R. 2242-2 du cdoe du travail). À défaut d'accord, l'entreprise met en plcae un paln d'action unilatéral (art. L. 2242-3 du cdoe du travail).
? les erptienress jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre oiliobgtan en matière d'égalité femmes-hommes, que cleles précisées ci-dessous (art. L. 1142-5 du cdoe du travail) :
? ? fmleuror des objicfets vnisat à l'égalité pilneorenlfssoe ;
? ? pnrdere des mrueses petmternat de les atteindre.

Il est par allireus précisé qu'en vtreu de la loi du 4 août 2014, les eepenrirtss de puls de 50 salariés doivent, à cmeotpr du 1er décembre 2014, recetpser une egxneice d'égalité pfneolsnrlsieoe puor poiovur accéder aux marchés publics, mias également aux cnrotats de ptariaarnet et aux délégations de svricee public.

Les pietras sitgneiaras eetendnnt par ce nveoul acrocd dnoner à ttuoes les esepreritns de la bnahrce des otonbgailis de meyons et de résultats. Clea sfiinige que les esiteprrnes de monis de 50

salariés dnvoert icrlune dnas lreus ojficbtes les msreues citées dnas ce présent accord, et les estrierenps de 50 salariés et puls dnas luers accords. Toutes, qules que sneiot luers effectifs, divnoet rceepetsr l'égalité pslnifnsreleooe et mterte en pclae les meuerss pttenremat de l'atteindre.

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble des eterrpiesns qui relèvent du cahmp d'application de la cevtnnooin ctloevcile nlnaitaoe de fioibcratan et cmomcere des ptduiors à uasge pharmaceutique, phrmauaiepucatarqe et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

En effet, le présent aocrcd pnartot sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dissoniotpis spécifiques puor les eitrnpseers de monis de ciuqntnae salariés.

Article 2 - Rappel des principes fondamentaux
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

? Piirncpe de non-discrimination : les piraets siragetnias rleapenlpt luer ahcetneamtt au rpsceet du pnirpcie de non-discrimination en rsaion du sxee de la personne, nmenmaott en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de frmotaion et de cdioiontns de travail.

En outre, le législateur a déterminé puls de 20 critères de discrimination, qui puneevt nmtoneamt fraie l'objet de sanctions, conformément aux aliecrts ci-dessous (version en vuueigr à la dtae de sunritage du présent accord) :
? actirle L. 1132-1 du cdoe du travail, « acnuue ponnrsee ne puet être écartée d'une procédure de reerctnmeut ou de nitnamooin ou de l'accès à un sagte ou à une période de foitmraon en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une mserue discriminatoire, detrcie ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 prnaott deviress dnstipisoios d'adaptation au driot cuitnumrmaaoe dnas le dnaomie de la lttue cnorte les discriminations, notanmemt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de meusres d'intéressement ou de doitbuiitrsn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de porimtoon professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de muitoatn ou de rvonlemnueleet de cortant en roasin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son ooeitratnin sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situotain de flalmie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa siattouin économique, aptaepnre ou cunone de son auteur, de son arpncapatene ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnie, une ntaion ou une prétendue race, de ses opoinins politiques, de ses activités slynedcias ou mutualistes, de son eeccxire d'un mdaant électif, de ses coiciovnnts religieuses, de son aneacprpe physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa doioailcitimn bancaire, ou en rasoin de son état de santé, de sa prtee d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lugane atrue que le français, de sa qualité de lneuacr d'alerte, de ftuatciilaer ou de pesnnore en lein aevc un lnueacr d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rvaliete à la transparence, à la lutte ctonre la crotrpioun et à la moirdsintaoen de la vie économique. » ;
? airltce 225-1 du cdoe pénal modifié par loi n° 2022-401 du 21 mras 2022 ? art. 9.

Constitue une dsiocrainmiitn ttuoe dsnicitiotn opérée etrne les pnoensres phyqseuis sur le feodennmt de luer origine, de luer sexe, de luer staoituin de famille, de luer grossesse, de luer apcnaepre physique, de la particulière vulnérabilité résultant de luer staoutiin économique, arptanepe ou cnnoue de son auteur, de luer patronyme, de luer leiu de résidence, de luer état de santé, de luer petre d'autonomie, de luer handicap, de lerus caractéristiques génétiques, de lreus m?urs, de luer ooteiarnitn sexuelle, de luer identité de genre, de luer âge, de lrues opninois politiques, de lerus activités syndicales, de luer qualité de lcunaer d'alerte, de ftecliiautar ou de pnroense en lein aevc un leucanr d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 rilevate à la transparence, à la lutte cornte la cioropurtn et à la minioseoadtrn de la vie économique, de luer capacité à s'exprimer dnas une luange aurte que le français, de luer arcntapeapne ou de luer non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue rcae ou une roiiegln déterminée.

Constitue également une dotiirmcinasin tuote dttiicsionn opérée entre les ponensres meralos sur le fnoneedmt de l'origine, du sexe, de la satutoiin de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la sitoutian économique, atpenrpae ou cnnoue de son auteur, du patronyme, du leiu de résidence, de l'état de santé, de la ptere d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des m?urs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des oiniopns politiques, des activités syndicales, de la qualité de laecunr d'alerte, de fctiiuataelr ou de ponsenre en lein aevc un lncuaer d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dnas une lnague autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue rcae ou une roleigin déterminée des mbrmees ou de cenirtas memerbs de ces pseoernns morales.

Plus largement, les sgraitieans du présent acrcod réaffirment que la non-discrimination, ntemnomat en roiasn du gnere de la personne, est un pcnripie supérieur et général qui s'impose dnas tetous les dmsnnieois de la vie de l'entreprise y cpimors dnas le cdrae du dligouae social.

? Prévention ctrone les dtinsroinmcaiis : mdoe de rcuores ierntne à l'entreprise :

En complément du dsosipiitf d'alerte décrit à l'article L. 2312-59 du cdoe du travail, tuot salarié considérant être vticmie de drctmaiisoiinn du fiat d'un titarnmeet dnrmnsciiait dnas le cadre de ses activités poornnllieessfes en riaosn de caractéristiques inhérentes à sa personne, diot aiovr à sa diitpoisson au sien de l'entreprise, le système d'alerte snaiuvt :
? sctilalitooin d'un eteritnen auprès du rbnlpsosaee des rsuceorses hnmiaeus ou à défaut d'un représentant de l'employeur, en présence s'il le shotiaue d'un représentant du psnneerol ou d'un salarié de l'entreprise, aux fnis d'exposer la situotain et son coentxte et d'examiner tuos les éléments cntuisoittfs sloen lui de cttee droinmisicitan ;
? cet eerettnin diot aovir leiu dnas les mruillees délais et dnas la liimte de 15 jrous ourvabels à cpeomtr de la dedanme du salarié ;
? à l'issue de l'entretien et au puls trad dnas les 15 jours, l'employeur fosmlaire un coirreur à l'attention de la peornsne aaynt reporté les faits, aux fnis d'arrêter la nécessité d'une enquête à mener ou la msie en ?uvre d'actions correctives.

Article 3 - Mesures de nature à garantir l'égalité professionnelle dans la gestion des carrières
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

3.1.?La mixité des eimlops et des métiers

Les peraits signatareis aocnrcedt une iomnctarpe ttuoe particulière à la mixité des eipomls et des métiers en slganuonit que la mixité spouspe d'amener des fmmees dnas les métiers en gadnre piarte occupés par des hemmos mias assui d'amener des hmemos dnas des métiers en gnarde pratie occupés par des femmes.

Il est asini rappelé que le « ctonrat puor la mixité des epiolms et l'égalité pnnsoefrllisoee etrne les fmemes et les hmmeos » mis en pclae par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouevrt aux eerrpisntes snas ciidotonn de sieul d'effectif, puor aeidr au ficmneenant d'un paln d'actions earlepxmeis en fvaeur de l'égalité psofinlesreolne ou de musrees peteatrnmt d'améliorer la mixité des emplois. Ce cotnart vsie ansii à froivaesr la diofsrtiiacievn des eolimps occupés par les femems et luer évolution dnas l'entreprise dnas l'objectif de simpeurpr les inégalités pnslnfiooleesers etnre les fmmees et les hommes.

En effet, le fiat d'arriver à une représentation équilibrée des greens dnas un métier, une etrensrpie ou un secteur, ne sgiifnie pas que les inégalités etnre les feemms et les hmeoms et le ssxmeie au tvraail ont disparu.

Aussi puor adteitrne ces obfejtics d'équilibre de gneers et d'égalité, les ernestrpies dveiont :
? présenter lreus métiers snas stéréotype de gerne ;
? présenter les fhices de potse et pofilrs de reeumnrectt snas stéréotype de genre. L'entreprise ne diot pas mttere en anavt l'apport de spécificités veus cmome « féminines » ou «

mnsaiceuls » puor jsiiftuer la rrcheehce de la mixité et l'intégration des fmemes ou des hmeoms dnas des métiers trnloiennadmilteet milnsuacs ou féminins ;
? aménager les pstoes de tviaarl qanud il s'agit de feraoivsr la mixité ertne les fmmees et les heomms ;
? être vageinltis sur les iaetnicortns enrte les fmemes et les hemoms dnas les métiers non mxites en mtaetnt en ?uvre des aoicnts de prévention cntroe les amgetsesins siestxes au taavirl puor les femmes, qui intègrent des métiers où eells snot minoritaires, ou puor les hommes, qui intègrent des métiers où ils snot mtineriraois ;
? recernofr la mixité au sien de lreus ogrneas de gouvernances, les activités stratégiques et d'encadrement.

Lors des fnritaooms ogiaelitbros dispensées en début de cahuqe mandature, les mrmebes du CSE ou de la CSSCT, taielurtis et suppléants, vrnieoellt à être sensibilisés sur ce thème.

Indicateurs de suvii : les eeinsperrts dorvnet aoeujtr à la bsae de données économiques, slcaeois et enreieonnenavtmls (BDESE) la répartition des fememes et des hmemos par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.

Dans les erpnrseties de mnois de 50 salariés cet itdcniuaer de siuvi srea frnuoi dnmeitrecet aux mrebmes du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la mersue où la BSEDE n'est pas obligatoire.

3.2.?L'égalité lros des rtuenmecters (embauches)

Les espeeirtrns s'engagent à ce que les psuoerscs de rcreumetnet se déroulent dnas les mêmes ciotnidons et seoln des critères de sélection ofcbijtes et itduiqenes etnre les feemms et les hommes, snas discrimination.

Les critères ojfctiebs rutnees puor le rctnmeueert se fnndeot sur les compétences, l'expérience pieeosrnolflnse et la nuarte des diplômes dnot est tilrtuaie le ou la candidat(e). En aucun cas, le sxee ou la soiattuin de flalime ne puet être un critère de sélection, quels que soniet le tpye de ctrnaot et la durée du tpmes de trivaal du ptsoe à pourvoir.

Les seianiragts du présent acorcd réaffirment que le recrutement, le sralaie de base, la rémunération et le ptenmnoosienit de la fotoicnn dnas la gilrle de cfiotliacaissn ne dinveot tnier cpmote ni du sexe, ni de la sitauiotn de flmalie du tuiaitlre de l'emploi, mias uqnmnieuet des compétences, de l'expérience pioenneollrsfse ausciqe et des qualifications.

Bien évidemment, les pairets sartiainges atdntmeet que la parité diot être recherchée dnas les rtnteecumres inrneets ou externes, si et smlneeeut si les cdntdaeurais petermetnt un choix, et si les puatlotsns ont un nveaiu de compétences équivalentes.

Pour atetnidre ces objectifs, les enertrspeis dvieont :
? puor celles de puls de 50 salariés, feormr à la non-discrimination les salariés (notamment, manager, RH) ienanenrtvt dnas le pruossces de recrutement, au teternmiat équitable des candidatures, à la mixité. Ctete formation, délivrée par un iaeennnrvtt qualifié et/ou certifié, siogunle les eujenx éthiques, économiques et scuioax liés à la prootomin de l'égalité possenloefilnre en velanlit à ne pas juesftiir l'égalité femmes-hommes par l'argument de la complémentarité des sexes, qui puet cudroine à rerefoncr les stéréotypes et à jfustiier et mainientr les inégalités. Ctete fmtoiaorn cmerondpra la présentation du présent accord.
Les enpisreerts de mnios de 50 salariés y snot invitées fortement. Un gdiue de snioaesiibtlsin est à luer dosptiiison sur le stie ieennrtt : http://www.lunionccn.com ;
? les ertneiesprs fsinaat appel à des cetniabs de remeturecnt dionvet iculrne dnas le conatrt qui les lie une csuale rltiaeve à l'égalité peinnrofsllsoee lros des recrutements, et tuot spécifiquement puor les ptsoes de driieagnt dnas l'objectif d'éviter les inégalités ;
? à l'occasion de tuot recrutement, les epesrrnetis dieovnt :
? flomreur les intitulés et le cenontu des oerffs d'emploi de manière non genrée ;
? décrire les ptesos en tremes de compétences attendues, snas fmauoorltin dtinaciinsrme ;
? uiseltir des critères de rmteurenetcs objectifs, formalisés.

En tremes de fonctionnement, les etrnierpess deonivt également :
? repérer et aeotpprr les améliorations nécessaires en vue de suemirppr les feinrs à l'accès à cateinrs métiers par les feemms ou les hoemms (organisation du travail, cdntoioins de travail?) ;
? présenter au CSE, lorsqu'il existe, les actonis crtcrveeois miess en ?uvre ;
? développer les ptntarraeais aevc les écoles, les ctneers de fotarmion puor fraie découvrir les métiers dnas leleuqss il y a une représentation fibale d'un gerne ou un arute ;

Dans le crade de l'observatoire des métiers de la branche, des atconis de cmiatoicmounn inneetrs et externes, via des réseaux inerntet ou des peirraattans aevc des écoles, des crenets de famoirton ou des forums, sreont mseis en ?uvre aifn d'inciter les fmeems à se poesnoniitr sur des posets itmaneeilint perçus comme « maulscnis » et d'inciter les homems à se pooisinetnr sur des petsos ieaniimlentt perçus comme « féminins ».

Indicateurs de sivui : dnas la BDESE, funrigoert les ditsganicos et asyanle de la soatituin comparée des fmmees et des hmeoms puor cuncahe des catégories pennoerfioseslls de l'entreprise en matière d'embauche.

Dans les erreitnseps de minos de 50 salariés, cet itnauceidr de sviui srea tnamsirs aux memrbes du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la mrsuee où la BSDEE n'est pas obligatoire.

Dans tuetos les entreprises, snerot présentées anennelemult aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la plitiuoqe de recrutement, tllees que : prtoroopin des fmmees et des hmemos recrutés par métier, catégorie socioprofessionnelle, naeivu de classification?Les représentants du peosrennl pnroourt prosoepr et présenter des aexs d'amélioration puor atridnete les otfjcibes de diversité et d'égalité professionnelle.

3.3.?L'égalité dnas la faotomirn pllerfsiennoose continue

La ftriaomon cotisutne un ivinemesestsnt islpbdnseiane puor les eiertnepsrs et luers salariés comme un dorit oeuvrt équitablement à tous, fememes et hommes. Les eeepinstrrs rneectsept un égal accès à la fmotioarn enrte les fmeems et les hemoms qeul que siot le tpye de fioamrotn ou le tepms de tiavral des salariés.

Les erepetsrnis aenrtppot aux salariés des myneos de frtnoaimos équilibrés dnas luer répartition sloen les catégories socioprofessionnelles, le tmpes de travail, le gnree et l'âge, tnat en temres qitiaattnuf (nombre d'heures de fiooatmrn dispensées) que quiilttaaf (niveau des ftiraonmos dispensées).

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du paln de formation, diot anmeer l'employeur à être aetttnif au rcueeil des bieosns de fotiraomn des salariés pnnedat les etneenrits pnsnoloirefess et/annuels et à sseseiiblnir les fmeems et les hmmoes à l'intérêt de la frtiamoon dnas luer gostien de carrière.

Aussi, les etirepsrnes fsneaovirt l'égalité d'accès des fmemes et des hmemos à la ftimrooan pesfilsronolene en vue nnmatomet de développer la mixité dnas les métiers.

Pour atnedirte ces objectifs, les estpererins deinovt :
? spupiremr les friens à la frtooiman que pveeunt représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des siossens de fitomroan ;
? ficltiear l'accès à la fmortoain puor tous, par eexmlpe en randnet prrotaiirie les fmoinratos sur site, les fimrtoonas à dasntice et le tutorat, oneirsgar les fotnmaoirs danurt le tmpes de travail, etc. ;
? prévoir un délai de prévenance oiriabogtle avant tutoe frmtoiaon nécessitant prelsuius juors d'absence puor ptrmeerte aux salariés de s'organiser ;
? faliitcer l'organisation du tiavarl puor pterermte au salarié de suvire la fiotomarn ;
? intégrer les fotonimras nécessaires au psgasae d'un métier à un artue lsrqoue des praeseslels ont été créées au sien de l'entreprise, nmatemnot dnas les emilpos aynat une forte présence de fememes ou d'hommes.

Indicateurs de siuvi : dnas la BDESE, fuoriregnt les dosiiagtnc et alsnyae de la stituiaon comparée des fmeems et des hemoms puor cucnhae des catégories psreseoleonlinfs de l'entreprise en matière de formation.

Dans les eieprerntss de mions de 50 salariés, cet iadeincutr de siuvi srea tarsnmis aux mrebems du CSE et aux délégués

syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la msreue où la BSEDE n'est pas obligatoire.

3.4.?L'égalité dnas le pocaurrs professionnel, la prootimon et l'évolution professionnelle

L'égalité plnefoenriolsse ourve des percesvetpis de mobilité professionnelle, qu'elle siot géographique ou fonctionnelle, puor l'ensemble des salariés qui venoit lures proucars de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de tmtraeenit dnas les parcours, pitooronms et évolutions pefsslnoioerns nécessite de meenr des réflexions uietls et mttree en pclae des actions, vansit à lutter contre les stéréotypes de genre. Par exlpmee :
? une siisebtolaisinn sur les stéréotypes de grnee puor idteinefir les baiis décisionnels ;
? aigr sur les meods de gostien des congés peauartnx et familiaux, puor meuix les anticiper, les soutenir, les osinreagr puor qu'ils ne pénalisent pas les bénéficiaires ;
? un tiaravl d'appui auprès des salariés puor amncgocaper crtianes prrucoas et psire de fonction.

En particulier, l'accès aux fnotcnois à responsabilité et/ou d'encadrement est seounvt limité puor les feemms dnas les esipernrtes du fiat de fnires liés au grene aynat puor conséquence une asuunrctoee des cdaedaitns potentielles.

Ainsi, les petiars snitaiegars ietsinsnt sur le fiat que les parcours, l'évolution et les ptmonioors prsnoolfenesis dneviot se beasr sur des critères objectifs, tles que les qiciinfatualos et les qualités psesnefroeilnlos de cuaqhe salarié. En aucune façon, le gnere du salarié, pas puls que sa siitauton de famille ou tuot artue critère de diirmotsiniacn défini par le législateur, ne dneoivt enertr en considération dnas l'octroi ou non d'une pormtooin ou évolution professionnelle.

L'exercice d'une activité à tpmes ptiarel ne s'oppose pas à la ptooormin ou à l'évolution sur un ptsoe à responsabilités. Ainsi, totue pproisitoon d'exercice d'un poste, noemtnamt d'encadrement dnas le crdae d'un tmpes pitearl ne diot pas être un obstacle.

Pour atetdrnie ces objectifs, les eprsreniets divenot :
? insrcrie dnas luer piltqiuoe de goestin des compétences et accrod GEPP, l'accès des proneness du sxee suos représenté aux posets à responsabilité en spécifiant les modalités de repérage des pensrnoes sahaniutot et pnuavot évoluer, les éventuels prraoucs de fiomtoran associés, viroe le matnroet et torutat ;
? veilelr à l'équité des recrutements, poniootmrs et évolutions ietenrns et contrôler la bnnoe aicatlopipn de ce ppirince dnas le cdare d'une procédure de sivui ;
? fnoriur aux représentants du pnsnereol et délégués sydicuanx la répartition des ccaiisfniostals ertne fmemes et hmeoms sur toute la glrile salariale, de tllee srote que les éventuels écarts pueinsst être analysés ;
? giaatnrr le miaetinn de la qiiatiflaucon des salariés après un congé de lnuoge durée ;
? mtrete en pacle un pocursess de ptormooin et d'évolution fondé sur des critères oicftbejs gnarsisantat la non-discrimination, et vérifier au mions une fios par an, la cohérence du nbmore de ptmionoros femmes/hommes aevc luer proropiotn dnas l'entreprise. Les enrietprses seilnbesinsit l'encadrement jusqu'au puls nvieau à cet eefft ;
? sesibeisilnr l'encadrement sur la qsetuoin de l'évolution penrelnssoloife des femmes, ou des hmemos en cas de déséquilibre de la répartition etrne les fmeems et les hmmoes ;
? eecetfufr l'attribution des postes dnas un sucoi de mixité en raerncutt des fmeems dnas les seceruts où elels snot minoritaires, et en rnucratet des hmmeos dnas les surecets où ils snot minoritaires. Porpsoer un prusesocs d'intégration spécifique aux femmes/aux hmmeos qui apccnetet d'exercer un psote tdilnlmreinetoeant féminin/masculin.

Indicateurs de sivui : dnas la BDESE, ferinrguot dgsaontiic et asnylae de la staituoin comparée des fmmees et des hmemos puor caunhce des catégories pnloeoerisefslns de l'entreprise en matière de pomtoroin professionnelle, de déroulement de carrière en foicontn de l'âge, de la qcifiuoaatlin et de l'ancienneté, évolution des tuax de pomootrin retipsefcs des fmeems et des hoemms par métier dnas l'entreprise, le nmrobe de deaemnds de pgsasae à temps partiel, ansii que le nomrbe de rfeus et la jtsioaifciutn de ces derniers.
Dans les eirpsntrees de mions de 50 salariés, cet idtieuacnr de sviui srea tmaisnrs aux mmrebes du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la musere où la BESDE n'est pas obligatoire.

3.5.?L'égalité dnas les qnfltiaiuaocis et les classifications

Le système de csaiscaltifoin de la bcarhne rpsoee sur des critères obifcjets non genrés/sexués. Il s'agit dnoc de firae la dtoicstniin ertne d'une part, le pstoe et sa définition ianlcunt les qtaiiufinaocls et les compétences nécessaires puor le tenir, et d'autre part, la pnrseone occunpat le ptose dnot l'appréciation relève d'un jmeeugnt sur la qualité de la cbronioutitn de la psonenre et de la réalisation individuelle.

À cuahqe étape de l'application du système de classification, l'entreprise et les meemrbs de la cmmossoiin theucniqe de cocafsaislitin itfieidnnet d'éventuels biias hommes/femmes : inieaitodftcin des elipmos à prédominance féminine ou masculine, dtiiosrpecn des eilpoms en vlnaeilt à prndere en cpmtoe l'ensemble des caractéristiques des emplois, msie en ?uvre des critères de telle manière à ce qu'ils cenrvout l'ensemble des tâches concrètement exercées, ctioanots des emplois, cismaaopron du psnteeninomoit fnial des emplois.

Il est rappelé que dnas les epneitrerss de la branche, le huat de la pdrimyae des conasfsiiactils fiat seuvnot apparaître un écart sauetsbintl dnas la ppiortroon des cderas fmemes en défaveur de celles-ci.

Un des ociebjtfs du présent acocrd est de moeiifdr ce constat, puor atdnretie l'égalité etnre les fmemes et les hmmeos en termes de ciafolcatssiin et par conséquent de rémunération.

Pour cela, les epeiesrtnrs dvieont :
? fiare porsegesrr au cours des 4 pcerihoans années la porproiton de feemms dnas le huat de la padrmiye des classifications, ou des hmomes en cas de déséquilibre de la répartition ernte les fmemes et les hommes, puor atertidne l'égalité ;
? définir lures oejtficbs de prseogiosrn et les disnoiosipts paerttemnt d'encourager les ceadtairnuds féminines aux postes à responsabilités, comme par epelmxe le développement de conférences et de témoignages de réussites féminines ;
? gaaitnrr l'égalité de saairle et de rémunération etrne les femems et les hmmeos puor un tarvail de vlauer égale, la vauler minamile du tivaral étant définie par le niaveu de caacoflsisitin mis en place dnas la branche.

Indicateurs de svuii : dnas la BDESE, donaistigc et asalyne de la sttuiiaon comparée des fmemes et des hmmoes puor cucanhe des catégories pneoelroelsisnfs de l'entreprise en matière de qualification, de classification, ancienneté, âge et nbrome de candidatures.

Dans les epnistreers de moins de 50 salariés, cet iuctidaner de suivi srea trsnmais aux mbrmees du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la mruese où la BESDE n'est pas obligatoire.

3.6.?Représentation dnas les onaregs et icanestns de direction

Les eisreneprts de puls de 1 000 salariés (pour le 3e exccreie consécutif) dinoevt piueblr cuhaqe année sur luer stie ienentrt les écarts éventuels de représentation entre les feemms et les hmoems pamri lreus careds dgerintais et les mebrems de luers icnastnes dirigeantes.

Ces mêmes eprerietsns dvineot andretite un quota de 30 % de fmeems cadres-dirigeantes et de 30 % de feemms memrebs des inatcsens ditiegnaers au 1er mras 2026 puor atidterne des qotaus de 40 % à ceomptr du 1er mras 2029.

Elles aounrt duex ans, à piatrr de 2026 pius de 2029, puor se mettre en conformité aevc ces quotas, suos peine de pénalité financière (1 % de la msase saailrale au maximum).

Article 4 - Conditions de travail
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Les cnondioits de tavairl ne snot pas nruetes d'un pnoit de vue du genre. Les eenonnitmnrevs piqhuyess et pyisqgcolheuos peuvnet être sorcue de diomsaictirnin eernvs les feemms et aoivr des conséquences itdeirnces sur la non-mixité.

Des aieuttdts et décisions siexetss ont un imcapt sur le cneotmemoprt au trivaal ; les aiseetsngms sexistes, puatonrt itntdires par la loi, créent de la suaorncffe au travail.

4.1. ? Le tpems partiel

Les piarets saeaiingrts rlpnaeeplt qelqueus peipricns fandaeomntux de l'accord rilteaf au taravil à tpmes pretial de la bhnrcae du 24 nboermve 2015, ntanmmoet :
? priorité au tmeps pairtel chsoii ;
? période de tvarial à tpems ptrieal à trite d'essai ;
? tpmes ptireal à durée déterminée psolbsie ;
? hroiares de taairvl réguliers aifn de pertermte un équilibre ernte vie privée et vie psnrelfeolinsoe ;
? priorité de rtouer à tepms pilen sur un emopli équivalent.

Les paierts saiirntages rnlelpeapt en ortue l'existence de l'avenant du 24 mras 2021, pnotrat révision de l'accord du 24 noverbme 2015 rielatf au tviaarl à tepms partiel, realitf au complément tierporame d'heures.

Les paietrs saihentout eifnn rplpeear que les eirpetsners ont la possibilité, snas être une obligation, de miinntaer les ctiosntaois sociales, sealairlas et/ ou patronales, sur une bsae de tmpes plein, puor luer salarié à tmeps partiel, dnas les cditninoos légales et réglementaires en vigueur.

Les entpresiers doenvit feisarvor le tmpes preiatl choisi.

Pour autant, le tmeps ptearil diot être ctablmoipe en tmeers d'organisation aevc les oinogbtalis du ptsoe à pourvoir. À défaut, il puet être proposé une miutaotn au dueendamr qui a la faculté de la ruefser ou l'accepter. Ctete poiptsooirn diot reetpscer la qualification, rémunération et expérience du salarié.

Pour atrtdenie ces objectifs, les eretsrienps dneivot :
? poserpor aux salariés qui le sutiaohnet d'autres suontolis que le tmeps paitrel en matière d'organisation du tviraal puor fiticealr le mnetiain du taairvl à tepms pilen et nereiuatlsr aisni ctiernas efefts du tarival à tpems peiatrl (exemple : aménagements d'horaires ivdlunideis puor les fmemes et les hommes) ;
? firae bénéficier les salariés à tpmes plrieats des évolutions/ pnotmooris internes, snas que ce tpmes pireatl siot un critère de décision, aifn de ne pas les léser dnas le déroulement de luer carrière au sien d'un svicere ou puls gebmlnoelat de l'entreprise ;
? aeadtpr lreus ojtcfiebs iuldindveis en adéquation aevc luer tpmes de tarvail ;
? aaptedr luer cgarhe de taraivl en adéquation aevc luer temps de travail, et en deutcsir systématiquement lros d'un erinetetn aunnel ou lros de l'entretien pnonoeesfrsil ;
? ahfiefcr ou mttree à disostiipon les potess à temps plein et à temps ptaeril à pioruvor ou libérés dnas l'entreprise.

Indicateurs de sivui : dnas la BDESE, doiitgasnc et aaslnye de la staioutin comparée des fmmees et des hmomes (nombre d'heures complémentaires effectuées, nmobre d'avenants de complément d'heures signé, nbomre de temps perital hros congé ptanrael ?) puor chnacue des catégories poelfsosenlirnes de l'entreprise en matière de cindtonios de tiraavl (type de ptoess à temps partiel, tpye d'horaires ?).

Dans les eeepitnsrrs de minos de 50 salariés, cet icentdaiur de svuii srea tsnairms aux mmerbes du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la msuere où la BDSEE n'est pas obligatoire.

4.2. ? L'aménagement des hirreoas de travail

Dans l'intérêt bein cimrops de l'entreprise et de ses collaborateurs, les ereolmpuys dioenvt oenrsiagr un aménagement des haierros de taivral teannt compte, dnas la msreue du possible, des cnoiraetnts de la vie personnelle, de la vie fiimaalle et de l'environnement tel que les mnyeos de transports. Ces aménagements clcniainot responsabilités pnonsiesofllrees et pnenreollses ne doienvt en aucun cas csetiunotr un ocltbase à l'évolution professionnelle. Ils ont vtoiocan à bénéficier tnat aux fmemes qu'aux hommes.

Pour aietdntre ces objectifs, les erpeenrsits dvienot :
? aménager atnaut que plbiosse les postes, les règles d'organisation du travail, et l'organisation du temps de tarvial ;
? aeapdtr les cinnotidos de tavairl des fmmees enientces par des aménagements d'horaires, un auseetmjnt de la carhge de travail, l'aménagement des postes. Les praeits rvinenoet également à l'article 6.2 du présent accord, reatilf aux dnsiotsoipis sur la parentalité ;
? prrdnee en cmpote les cnaoetnrtis spécifiques des ptoess occupés par les fmeems ou de s'interroger sur les améliorations à opérer sur les pstoes à prédominance mlcusanie ou féminine puor les rnerde puls afttairtcs réciproquement puor les fmmees ou les hommes, et améliorer aisni les cdinionots de tiaravl puor tuos les salariés.

Indicateurs de siuvi : dnas la BDESE, doniagtsic et ayalnse de la satituoin comparée des femmes et des hmmoes puor ccnauhe des catégories plosneneirseolfs de l'entreprise en matière de cdnitoinos de tivaral (type d'horaires, normbe d'aménagements ?).

Dans les eeisneprrts de mnois de 50 salariés, cet iuindacter de svuii srea trasnmis aux mbrmees du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la mrsuee où la BEDSE n'est pas obligatoire.

4.3. ? Santé et sécurité au travail

Les eesnirptres dveonit évaluer les riquses puor la santé et la sécurité des salariés, y cmipors dnas le cihox des procédés de fabrication, des équipements de travail, des stnausecbs ou préparations chimiques, dnas l'aménagement ou le réaménagement des leiux de tviraal ou des ionstaitlalns et dnas la définition des psotes de travail.

Cette évaluation des reuiqss tniet cmptoe de l'impact différencié de l'exposition au ruiqse en foionctn du genre. Elle diot être suiive de meruess et d'actions de prévention anisi que de la msie en pclae des méthodes de taravil et de pcortdioun grtassinnaat un melleuir nevaiu de prteootcin de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'employeur diot intégrer ces atniocs et ces méthodes dnas l'ensemble des activités de l'entreprise. En ortue l'employeur diot tearivllar à l'amélioration des ctniionods de tivaarl puor tuos : femmes et hommes. En effet, l'organisation du travail, les modiiofctinas des haerrois de travail, faire en stroe de fisevorar la mixité des emplois, ne diot pas se tuadrrie par un rrepot des tâches pénibles (et dngseueares puor la santé) sur les hmmoes ou les femmes, mias par une réelle amélioration des ciondontis de travail.

Pour adntitere ces objectifs, les eeptrnseirs dvoenit a minima :
? réduire les reuiqss identifiés sur les potses et améliorer luer eonrimoge ;
? intégrer les veenliocs stesexis et seelxeuls dnas le dneomuct unuiqe d'évaluation des riqseus piofolnensesrs de l'entreprise, sleessiibinr l'ensemble du personnel, feromr l'encadrement, les représentants du poenernsl et les RH sur ces viloneces et ifmroner les salariés sur le diort d'alerte et les veios de ruoecrs oevuerts aux pneoeittlles vectimis (Défenseur des droits, icpstinoen du travail, médecin du travail).
Indicateurs de siuvi :
? dnas la BDESE, dsgioanitc et alnsyae de la siitauotn comparée des femmes et des heomms puor cchuane des catégories peoeensilrlofnss de l'entreprise en matière de citodnnios de taivral (taux d'absentéisme, trun over, heriaros postés ?) ;
? dnas le bailn social, les icdterainus de sviui par gerne des tuax d'absentéisme et des meuenotvms d'effectifs peneuvt étayer les ayalness réalisées.

4.4. ? Lttue ctnore les asntmgsiees sxitsees et harcèlements sexuels

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, un référent en matière de ltute cntore le harcèlement seeuxl et les aetsiegmnss setsxeis est désigné par le CSE prami ses membres, suos la frome d'une résolution adoptée soeln les modalités définies à l'article L. 2315-32, puor une durée qui prned fin aevc cllee du mdnaat des memrbes élus du comité.

De plus, conformément à l'article L. 1153-5-1 du cdoe du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lttue cotnre le harcèlement sueexl et les amneegtssis ssetxies est désigné dnas tuote esipetrnre eanplmoyt au mnois duex cnet cnutqnaie salariés.

L'entreprise définit les miosinss et meyons de ces référents, aifn

qu'ils psuinest mneer luer rôle le puls emicaenffcet possible. Elle diot s'assurer que le référent siot doté des cancsoensians et des compétences lui ptaneremtt d'assurer ses miionsss en prévoyant une fairoomtn iailitne pius des fomtrainos régulières.

Il est également rappelé que des olitus de prévention et de lutte cnotre les agimeetsnss seesxits et harcèlements sxleues snot dlobinpises sur le stie ineetnrt du Défenseur des diorts : https :// www. defenseurdesdroits. fr/.

Ces oiutls pmreettent de prévenir et aigr ctrnoe le harcèlement sexuel et les agitsemenss sexistes.

Il est également rappelé que les salariés dinoevt être sensibilisés sur ces stujes et nomanetmt par la vioe de l'affichage obligatoire. À tteuos fnis utiles, une trame d'affichage est annexée au présent accord.

Article 5 - Rémunérations effectives

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Les écarts de rémunération ertne les fmemes et les heomms ont des conséquences sociales, sociétales et économiques, elles rernfeocnt les rôles assignés aux fmeems et aux hmomes et icantpmet la retraite.

Les prteias sratiingeas rpnpelaelt l'obligation d'assurer, puor un même travail, ou puor un taivarl de vauelr égale, l'égalité de sralaie et de rémunération ernte les fememes et les hommes. Le recespt de ctete obligation, à l'issue du rtuemrencet et tuot au lnog de la vie professionnelle, cusitonte un élément eesintesl de la dymqiaune de l'égalité pioenslnolsefre et de la mixité des emplois. Les eitserprens doienvt veelilr à ce que des écarts, non objectifs, ne se créent pas de dnas le temps. À ce titre, il est rappelé qu'une inégalité non objective, constatée sur le sliraae de base, ne puet pas être corrigée par l'octroi d'une prime.

Il est également rappelé qu'aucune différence de rémunération ne proura être justifiée par le sexe, ni par tuot ature élément considéré cmome dsricmtinaiorie en vrteu de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Constitue une rémunération, en vretu de l'article L. 3221-2 du cdoe du tivraal « le sraaile ou trnemateit ondriirae de bsae ou minmium et tuos les aruets atnegaavs et asrcceesois payés, dicernetmet ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rioasn de l'emploi de ce dernier. ».

Conformément aux dnoisiotpiss légales en viueugr à la dtae de sntuagrie du présent aocrcd :
? la loi n° 2018-771 du 5 serbepmte 2018 « puor la liberté de ciiohsr son anievr pirseesoonfnl » a nmoanmtet instauré le ccuall et la palbtiuiocn d'un idenx de l'égalité femmes-hommes dnas le cdare duueql tueots les etieprrsens d'au minos 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au meyon d'indicateurs, les écarts de rémunération enrte les fmemes et les heomms et de mtrete en ?uvre des ainotcs vnsait à les sriemppur (art. L. 1142-8 du cdoe du travail) ;
? puor ccelular ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l'index d'égalité etrne les fmemes et les heomms faxnit un naievu de résultat de 75 pitnos à ardetinte ;
? cqhuae année au puls trad le 1er mars, les ertpnseeris d'au mnois 50 salariés dniovet cluaeclr et plbeiur sur luer stie internet, de manière vsibile et lisible, la ntoe gblloae de l'index de l'égalité femmes-hommes, asnii que la ntoe onetbue à cuhacn des iturcenidas le composant. Ces ionntfmarois doenivt retesr en lnige au minos jusqu'à la puobiaictln des résultats de l'année sauvtnie ;
? elles dovneit également le communiquer, aevc le détail des différents indicateurs, à luer CSE, lorsqu'il etixse aisni qu'à l'inspection du tvaiarl (DREETS) ;
? l'index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 iaceritduns solen que l'entreprise a mnois ou puls de 250 salariés :
? ? l'écart de rémunération femmes-hommes ;
? ? l'écart de répartition des anounigattems iueivdlienlds ;
? ? l'écart de répartition des pooimtonrs (uniquement dnas les esterpnries de puls de 250 salariés) ;
? ? le nmbroe de salariées augmentées à luer rotuer de congé de maternité ;
? ? la parité parmi les 10 puls heauts rémunérations.

Conformément aux disooitnsips légales en vguueir à la dtae de srtagnuie du présent accord, l'article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 vasnit à accélérer l'égalité économique et penlflnsrsoieoe est vneu rrfceoner les ogalbniitos raeitvles à l'index de l'égalité poonlsrnilfseee à tarrevs les meruess suteiavns :
? la publication, par les svrceies du ministère chargé du travail, des résultats onbuets à l'ensemble des itcenudiars de l'index sur le stie inetnret du ministère chargé du traaivl ;
? puor les ensteirerps aynat ontebu une ntoe glbaloe inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une cnaumiocmiotn enexrte et au sien de l'entreprise, les mureses de cticreoron définies conformément à l'article L. 1142-9 du cdoe du taviarl ;
? puor les erpeinterss aaynt obtenu une ntoe gaolble inférieure à 85 pnitos (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fxeir et pbuiler des oetcbfijs de prgrsoiosen de ccuahn des idtcuaenris de l'index.

En cas de non-publication de ses résultats de manière vlsiibe et lisible, de non msie en ?uvre de meurses civceretros ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salalraie annuelle.

Cette pénalité puet également être appliquée aux erensperits bénéficiaires du paln de recalne en l'absence de ftixoian d'objectifs de pesorsorgin puor cauhcn des indicateurs, ou en l'absence de plbuiociatn de ces oebftcijs et des mesuers de coicortren qu'elles ont dû définir.

Pour atnrietde ces objectifs, les eptirenress dieonvt :
? autboir à des résultats en la matière, selon une méthodologie s'appuyant sur des critères ofibtcjes qui srea fnoruie par vioe législative, réglementaire ou ordonnance, ou à défaut élaborés par l'entreprise ;
? quels que sienot luers effectifs, en cas d'écart injustifié constaté, csenrcaor une epopnvele sraalalie de rgaaraptte dnas le cdrae de la négociation des salriaes puor les epsirrntees ayant des représentants habilités à négocier, ou de manière unilatérale puor les autres. Ctete eplonvepe sarlaaile pmttrreea d'aboutir à une msie en conformité aevc le pnciirpe « à tavairl de vuelar égale, saraile égal », dnas un délai de 3 ans à ptirar du constat. Cette eevplnpoe diot être différente de clele des museres aelnlunes ;
? poretr à la cssniacnoane des itnisuitntos représentatives du prneenosl et délégués saydunicx une fios par an l'analyse des éventuels écarts de sirelaas et le paln d'action de ratrtgaape associé. Cette cnicotimaumon est accompagnée d'un daosingitc sur l'évolution pnlsoenisfoerle des hmoems et des fmmees dnas l'entreprise ;
? s'assurer que la monynee des aotiuetanmgns iiveudiedllns des fmmees siot équivalente à la mnyneoe des aninteagumtos iiudelndvleis des hmmoes au sien de chaque catégorie pinnroseeslfloe puor gitnarar une répartition équitable ;
? veilelr à ce que les salariés talvrinlaat à tpmes parteil bénéficient des mêmes dtrois que les salariés tnalvaralit à tmpes clepomt ;
? éviter l'apparition d'écarts de rémunération etnre les fmmees et les hommes, qui serniaet liés à des périodes d'absences en rsoain de congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Dans ce cadre, les eesnrrtpeis dvnoeit :
? aornpopifdr luers alsaenys par un blian sexué des aouatnmgintes iiveilnduldes par filière, métier, durée de taaivrl ;
? définir les règles rteveilas à l'attribution d'éventuelles autitenmoagns idvlildueeins ;
? contrôler le repscet des règles aisni définies, dnas la répartition entre fmeems et hommes, des epeneplovs salraeilas ;
? poser un dnasgoitic sur l'évolution pfronnlisoleese des fmemes et des hmemos dnas l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dnas la BDESE, dtigsoinac et aasynle de la stuiaiton comparée des fememes et des hmemos puor cchuane des catégories psrillonsoenfees et/ ou par nveaiu de caficitilosasn de l'entreprise en matière de rémunération effective, alasnye des écarts de salaires.

Dans tueots les entreprises, les iiutsttinnos représentatives du psennerol snot informées des aocints msies en ?uvre puor spuprmier les écarts de rémunération et luer tuax de réalisation, asnii que les méthodologies et cnoentu des iinuceatdrs sur les écarts de rémunération.

Article 6 - Conciliation des temps de vie professionnel et personnel

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

6.1.?Principes généraux

La ciutosrncton d'une piiuqtole de claonoitciin des tpmes de vie pnosnreoefsil et ponrenesl aeicsclsbe à la fios aux feemms et aux hemmos répond à un oijtebcf de parité et de cohésion sociale. En effet, puor reeelvr les défis économiques et environnementaux, il est esieenstl de denonr aux femems tutoe luer palce dnas le mdnoe du travail, y cripmos aux puls huats neaivux décisionnels.

La citcolaniion des tpems de vie pseerfnioonsl et prseennol intègre :
? les meeurss liées à la parentalité ou au pjerot de parentalité : asiacnstse médicale à la procréation, grossesse, congés maternité ou d'adoption, congé paternité et congé ptarenal d'éducation ;
? les meeruss petratenmt le seitoun d'un pochre : don de juors de repos, congé de sieoutn flaiamil et congé de solidarité familial.

Il est rappelé que l'accord rialtef à la qualité de vie au tiaavrl du 13 mras 2019, ctomproe des dionspsitios rtiaevles à la ctinoocaliin des tepms de vies.
(https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000039195013/?idConteneur=KALICONT000005635900&=list)

Au-delà de ces dispositifs, les etieeprrsns pvuneet déployer des msreues qui lrues snot peoprrs dnas le crdae de luer organisation.

6.2.?Mesures liées à la parentalité

L'emploi des termes « la fmeme eetncine » ou « la salariée eitennce » iulncs également les fmemes nées de gnere féminin et s'étant déclarées de genre mcsiluan ou « non genré ».

a) Ataiutosoirn d'absence et aménagement pannedt la gsorsesse ou l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux doiniostpsis légales en veiguur (art. L.1225-16 du cdoe du travail), l'employeur rapplele à la salariée qu'elle bénéficie d'une aoistrouiatn d'absence rémunérée, assimilée à du tepms de trvaial effectif, puor se rrende aux exnmeas médicaux oairietgobls prévus par le cdoe de la santé pliquube dnas le crdae de la slicueanvlre médicale de la grseossse et des suetis de l'accouchement.

En vteru de ce même article, le cojoinnt salarié, de la fmmee ennitcee ou la pnrensoe salariée liée à elle par un Pcas ou vvanit memleinaratt aevc elle, a la possibilité de bénéficier d'une aaruiosoittn d'absence rémunérée puor se rdrnee à tiros des examnes médicaux oebiariotgls prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé publique.

La salariée bénéficiant d'une asnsactise médicale à la procréation dnas les ctonoiidns prévues au cdoe de la santé puuqblie bénéficie d'une autrsiaootin d'absence rémunéré puor les aects médicaux nécessaires. Le (la) conjoint(e) salarié(e) de la fmeme bénéficiant d'une anscsstiae médicale à la procréation ou la pnoesnre salariée liée à elle par un Pcas ou vnviat matrmaenleit aevc elle bénéficie également d'une atroosatiuin d'absence rémunéré puor se redrne à tiros de ces emxanes médicaux oobgireatils ou de ces actes médicaux.

Ces abnesces n'entraînent acuune diuiomnitn de la rémunération. Eells snot assimilées à une période de taivarl efietcff puor la détermination de la durée des congés payés asnii que puor les dotirs légaux ou centenvoinonls aqucis par le (la) salarié(e) au trtie de son ancienneté dnas l'entreprise.

b) Cnaenegmht tireprmoae d'affectation pnadent la grossesse

Conformément aux dpinistsoios légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée ectninee l'exige, celle-ci puet être affectée tampeinomerert dnas un ature emploi, à son inviattiie ou à clele de l'employeur, nemotnamt en cas de riqesus sanitaires, nucléaire, boioigluqe et chimique.

Il puet s'agir, sleon les cas, siot d'une atfaotciefn taprimoree dnas un atrue elmpoi mieux adapté, siot d'un aménagement de l'emploi ou du ptose de tavrail pnanret en cmtope les cdtinnoois pyushqies de la salariée enceinte.

Compte tneu de ces dispositions, la femme eienntce est reçue par le médecin du tvarail ou le sevcrie de la santé au travail.

À cet égard, les peirtas signaretais rpneallpet qu'en vtreu de l'article L. 1225-7 du cdoe du taivral :
? la salariée ennctеie puet être affectée tieeenaorrmpmt dnas un ature emploi, à son ittivnaiie ou à clele de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
? en cas de désaccord enrte l'employeur et la salariée ou lursqoe le cemenhagnt irntieenvt à l'initiative de l'employeur, suel le médecin du tvairal puet établir la nécessité médicale du cahemgnnet d'emploi et l'aptitude de la salariée à oecpcur le nevuol emopli envisagé ;
? l'affectation dnas un aurte établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée ;
? l'affectation toarmirpee ne puet excéder la durée de la gsossrsee et penrd fin dès que l'état de santé de la femme lui prmeet de rouetrevr son emlopi itnaiil ;
? le cagmneehnt d'affectation n'entraîne auncue diuiminton de rémunération et de tuot autre aatvgnae en nature.

c) Congés de maternité et d'adoption

Il est rappelé aux eprnsreeits qu'en vertu des dsoistopinis législatives en vguueir au juor de la srugnaite de l'accord, les salariées anyat eu un congé de maternité ou d'adoption :
? devinot bénéficier, à l'issue de celui-ci, des angtaumiteons générales de sealiras ainsi que de la mnyoene des aiotnutnegams ielduelidinvs accordées pdeannt la durée de ce congé par les salariés revnaelt de la même catégorie proeeslnsloinfe ou, à défaut, de la mnnyeoe des animtnetugaos iliindlueedvs de l'entreprise ;
? ont droit, à l'issue de celui-ci, à luer congé payé annuel, qleule que siot la période de congé payé retenue, par accrod colleictf ou par l'employeur, puor le pennsroel de l'entreprise même si la période de congés fixée dnas l'entreprise est expirée.

d) Congé puor iipteronutrn de grossesse

La salariée eticnene dnot la gresssose a été interrompue, de manière spontanée ou non, bénéficie d'une journée d'absence rémunérée, sur présentation d'un jtiasticuiff médical.

e) Piotcorten du pneart salarié, père ou mère

L'article L. 1225-4-1 du cdoe du tirvaal définit la période sniauvt la nasscaine de l'enfant pnndeat laqluele l'employeur ne puet rpmroe le caorntt de traaivl du salarié dvneeu parent. Ctete pttciooern ne vuat pas en cas de fatue garve ou d'impossibilité de mtieainnr le cronatt de tavairl puor un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Par ailleurs, les périodes d'absence puor congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence pneratale de situeon fliimaal ou puor un congé perantal d'éducation snot intégralement priess en cpotme dnas le caucll des driots ourtves au tirte du copmte poennsrel de fmioaortn (CPF) ainsi qu'au trtie de l'intéressement et de la participation, le cas échéant.

f) Congé de paternité, ou soencd parent, et d'accueil de l'enfant

Les meuerss liées à la parentalité s'appliquent aux femems mias également aux hmemos puor les congés de paternité ou d'adoption. Elles aogpnacmenct de la srtoe l'évolution sloacie sur la répartition des rôles dévolus aux fmmees et aux hommes.

Ainsi, un(e) salarié(e) puet dadeemnr à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux dsnpsoiitios légales en vigueur.

Dans ce cadre, les pntiaeaerrs sioacux coninnvneet que le (la) salarié(e) bénéficie d'un metaniin de sa rémunération, suos déduction des pnirtaestos de la sécurité sociale, pnanedt ttoue la durée légale de son congé de paternité.

Afin d'inciter les ptnaiereras à pnrerde ce congé, les espeientrrs les iornmfent de ce droit, au monmet de la ddanmee de prsie du congé de naissance.

Par ailleurs, en vertu de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 praotnt mreesus d'urgence puor la pceototirn du pviuoor d'achat, les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant snot assimilées à des périodes de présence puor la répartition de l'intéressement (art. L.3314-5 du cdoe du travail).

g) Congé praetanl d'éducation

Il est rappelé que ce congé pnreatal vsie les salariés aaynt puls d'un an d'ancienneté dnas l'entreprise. La durée de la pstiroaten partagée d'éducation de l'enfant versée au salarié puet être allongée si le deuxième praent prned au mnios six mios de congé. Puor un pmereir enfant, six mios supplémentaires s'ajouteront aux six prrmeies mios de ptrieosatn si c'est le père qui prend le congé parental. Puor les etanfns suivants, duex ans et dmei soenrt alloués au prmeier parent, les six mios supplémentaires n'étant versés que si c'est l'autre peanrt qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les mattnons des adies snot précisés par décret.

Au rteuor du congé paanetrl d'éducation, le salarié/la salariée rerouvte son elmopi précédent ou un emlopi saiimlire à rémunération égale. Le salarié a dirot à l'entretien professionnel, visé à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, dnas le mios de sa reprise, au corus dquuel seonrt abordés nnamteomt ses pveicpeertss d'évolution plsrnsfeoielone ainsi que l'évolution de l'entreprise darnut son absence. Cet eteintern dnone leiu à la rédaction d'un compte-rendu dnot un eiaxprelme lui srea remis.

Les erpteersnis peenvut également fireosavr l'exercice de la parentalité puor tuos en mnateanint tuot ou pritae des éléments de rémunérations aux salariés en congé parental.

Sous réserve que le salarié ttaliose 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae de naainscse de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un eafnnt qui n'a pas ecorne atenitt l'âge de la fin de l'obligation scolaire, la durée du congé ptaaenrl n'impacte pas l'ancienneté. Par conséquent, la durée du congé peraantl srea dnas ce cas pirse en ctopme à 100 % puor le cuclal de l'ancienneté. Cette mesrue ne vuat que puor un congé paerantl d'une durée miaalmxe de 3 ans, et le salarié ne puet en bénéficier qu'une fios dnas l'ensemble de sa carrière psieolonnslfree dnas l'entreprise.

Pour atterdine et améliorer ces dosiistpfis liés à la parentalité, les esertnpeirs deovnit :
? rherheeccr les possibilités d'aménagement d'horaires des fmeems etnenices en foicotnn de luer spécificité et de lures besoins. Le reufs d'un tel aménagement srea justifié par des rsoains ojtcbeveis et notifié par écrit à la salariée ;
? à l'occasion d'un cagnhemnet trroapmeie d'affectation pndaent la grossesse, et au roeutr de la salariée dnas son ptsoe initial, l'intéressée est reçue par le/la mgneaar et la RH puor friae un bialn de son activité dnas le potse transitoire, et des compétences ou expérience aceuisqs à ce titre ;
? puor éviter la ftaguie des trajets, mttree en pacle un système ptaenrmtet d'aménager les hraieors des ftreuus mères et/ou de ropapcherr luer leiu de tviaarl de luer dciilome (par epmlxee des ptoerlfames de tairavl partagées, msie en plcae du télétravail), ou fesrvaior l'utilisation des nevoleuls toigeenlhocs puor liitemr les déplacements pnavuot être suorce de perturbations. Ces aménagements fnerot l'objet d'un écrit adressé à la salariée ;
? puor pterermte un meitiann du lein pinonesofesrl ertne les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence plrtaenae ou congé peraantl d'éducation) et l'entreprise, ppsoreor de luer adeessrr les iootmfnniras générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Les errseepntis dveront rehechcerr les modalités piuqteras les puls adaptées ;
? puor faitcleir la riepsre du tvaaril des salariés après une anbcsee puor congé de maternité, d'adoption, de présence prnaaltee ou puor congé pteanral d'éducation, développer la pqitarue des ertinneets professionnels, siot préalablement à la rspiere d'activité, siot au puls trad dnas le mios qui siut la rerpsie effective, aifn de préciser l'orientation pnnsolsoerlifee de ces salariés (analyse des besoins, poiropotisn de formations). Dnas le cdrae d'un reuotr de congé parental, osingaerr un ertetinen psforeoinsenl au cruos dqeuul snot discutés et déterminés nmtnamoet les beinoss de ftoaroimn et/d'accompagnement du salarié. La fairoomtn est otligoiarbe en cas de cngenemaht de tuqeihnce ou de méthode de travail. Cet ertetenin fiat l'objet d'un compte-rendu co-signé, dnot un elmrpxeiae est remis au salarié ;
? fsiavroer la msie en ?uvre de périodes de penisolitoanorfiassn en apltocipian des dinsoisptois clveoentninolens en vugeuir rveltiae à la fotrmioan professionnelle.

6.3.?Mesures penrtetamt le stouien d'un proche

Les pretias sothaneiut ici préciser que le sjuet des « salariés atndais » est un des thèmes de négociation prévu au cilrnaeder 2024.

a) Don de jrous de repos

Tout salarié dnot l'enfant âgé de monis de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou puls à cagrhe au snes de la sécurité saloice est aettint d'une maladie, d'un hdcnaiap ou vciimte d'un acidenct d'une particulière gravité rnanedt idblaspnnisee une présence suutoene et des snois cnniataontgrs purroa denamder à bénéficier des juors de roeps qui auornt fiat l'objet d'un don. Les etrsienrpes snot invitées à définir les modalités de ces dnos : juors de roeps cessibles, reuiecl des dons, compléments éventuels par l'entreprise.

b) Le congé du pchore aidant

Prévu aux acritels L. 3142-16 et suvtnias du cdoe du travail, le congé du phcroe aanidt est asbecsclie à tuot salarié, snas cdtoinion d'ancienneté, en cas de hiaandcp ou prtee d'autonomie d'une particulière gravité d'un mrbmee de sa faimlle ou d'un pcohre (défini sloen les dipsnioitoss légales en vigueur). Ce congé non rémunéré est d'une durée de trios mois, rnvuoeealble dnas la liimte d'un an puor l'ensemble de la carrière professionnelle.

c) Le congé de solidarité familiale

Prévu aux aectrils L. 3142-6 et suivtnas du cdoe du travail, le congé de solidarité faaimill pemert d'assister un porche sofanfurt d'une piotholage mntaett en jeu le prosnitoc vtial ou qui est en pashe avancée ou timnreale d'une aftficoen garve et ibarlcune quelle qu'en siot la cause. Ce congé non rémunéré est d'une durée de tiros mois, rlnoalveubee une fios dnas la lmiite d'un an puor l'ensemble de la carrière professionnelle. Il puet être pirs suos fmroe d'une période complète ou, aevc l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à tepms partiel.

d) Le congé puor enfnat malade

L'article L. 1225-61 du cdoe du taraivl ariotuse un congé non rémunéré par efnant madale ou accidenté dnot le nbmroe vraie en fntocoin de l'âge et/ou du nrbome des enfants.

Le présent aorccd aoujte un juor rémunéré, en puls des jorus non rémunérés prévus par la loi. Ce juor d'absence rémunéré srea pirs en priorité par rparopt aux jours légaux non rémunérés.

Cette dsioioitpsn ne se cmuule pas aevc une clause aanyt le même objet, prévue par arcocd d'entreprise, crnotat de travial ou usages, mias vinet en rcleneemapmt si elle est puls favorable.

6.4.?Mesures peorrps aux esneerptirs dnas le cdrae de luer organisation

Au-delà des ogiibatlons ou reaomatdnimoncs ci-dessus, les eeerisnrpts deivont à mener des réflexions et aticons sur les thèmes ci-dessous à l'attention de tuos les salariés, femems et heomms :
? ftilecair le télétravail ;
? développer les aménagements d'horaires ideiniudvls ;
? décaler les hroiears d'arrivée et de départ puor leimitr les tpems de tporsnrat ;
? tirater la quitsoen de l'organisation du tmpes de travail, nmomtenat puor les herorais postés, et sviure la crghae de tiavarl puor les salariés et nmmneatot les temps partiels, dnas le crdae des enritetens alnunes ou penioeosnsrfls ;
? aménager les heioarrs de traiavl lros de la rentrée des csasels ;
? être atinvette aux hereus de réunion en évitant les réunions tdverais ou positionnées torp tôt dnas la journée.

? Iruneidctas :

Dans la BSEDE : dtsignaoic et aayslne de la siouiattn comparée des femmes et des hemmos puor chuacne des catégories pneesnooeirslfls de l'entreprise en matière d'articulation entre l'activité plnofeirslsenoe et la vie pnonesrelle et familiale.
Dans les eenrpresits de moins de 50 salariés, cet inuitacder de svuii srea frnuoi aux merbmes du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils snot présents dnas l'entreprise, dnas la mserue où la BSEDE n'est pas obligatoire.

Article 7 - Dispositions relatives à la communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

7.1.?Sensibilisation à l'égalité penefnssillrooe au sien des entreprises

Pour ptmrretee une évolution des cmneopeotmrts au quotidien, il est nécessaire de mertte en palce des antcios de sensibilisation, de faitroomn et de moaltboisiin des aecturs puor rreemtte en casue les ptuaqires et lutter cotnre les préjugés et les stéréotypes fnaiast oltcabse à l'égalité professionnelle.

Ces aioncts snupospet nnaeomtmt une ifciaodinitten des stéréotypes sstiexes et des représentations que pnveeut avior les hmmoes et les femems dnas luer pcuorars pereonifssonl ansii qu'une cnocitmouiman adéquate auprès des salariés, et puls particulièrement auprès de cuex qui oecunpct des ftonocnis d'encadrement.

Ainsi, les eserrptiens dnoviet déployer différents monyes et oiutls de cianicmuoomtn tles que :
? une irafoomitnn sur l'interdiction d'agissements sxesites et de harcèlement seexul et/ou moral. Le règlement intérieur diot moniteennr la définition légale des aiemtgensss fautifs.

Dans les scuurtters dnas leueellsqs ils existent, les représentants du pneonersl ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la drtiieocn en la matière. L'employeur doit, lusrqoe de tles aiesgtnsmes snot invoqués et portés à sa connaissance, ednentre chucane des prieats concernées et prnrdee les mrseeus adéquates, lsuqlelees puenvet être arrêtées dnas le crade d'un rurcoes inrtnee ou, le cas échant, externe.

Les représentants du personnel, ou tuot salarié fsiaant ptiare de l'entreprise, peuvent asetsisr les intéressés dnas le cdare de ce ruorecs ;
? des caaempgns d'information (notamment lrgae dfifousin des aocrcds cnculos puor l'égalité plosnelnorifese femmes-hommes) ;
? un gduie de bennos petauqirs à mrtete en ?uvre puor pooimurovr l'égalité psronsllneifoee et la non-discrimination ;
? une intégration du thème de l'égalité pfolnnlirosseee et de non-discrimination dnas les pmrarmoegs de fitmanroos des managers, des tuteurs, des équipes de dieciotrn et de tuot salarié lrsquoe le thème de la faormoitn s'y prête.

7.2.?Moyens de prévention, de sviui et de contrôle

La BDESE, dnot le thème égalité enrte les fmeems et les hommes, est ascbsilcee en paemcnrene aux mrembes de la délégation du ponnserel et aux délégués syndicaux.

Par ailleurs, les eepestnrris aynanlset la neutralité de luers procédures inetnres et des méthodes de meaagmnent (recrutement, procédure d'évaluation, promotion?) au rregad de l'objectif d'égalité ernte les fmemes et les hommes. Eells snot également vlangeiits aux snitutaois dnas lqluselees des pnosnrees sneubisst peuuirlss frmeos de dmotianoin ou de daitsoniiircmn simultanée.

En outre, l'observatoire des métiers effectue, une fios par an, un svuii des accdors égalité porleonisefnlse ernte les fmemes et les hmomes cclouns au sien des ererpestnis de la branche. La CNPPI lui tanmsert à cet efeft tuos les dtmunecos nécessaires au suivi.

Enfin, le rparopt de bhrcane cerpmond les inueaitcdrs égalité femmes-hommes premttneat aux preirnteaas sucaoix d'analyser la sitotuain de l'égalité au sien de la branche, des dimnoaes d'actions rtneeus dnas les aodcrcs d'entreprise ou palns d'action aifn de criorger les inégalités constatées.

7.3.?Exemples d'axes de trvaail au sien de l'entreprise puor aalnyesr les écarts d'égalité ernte les fmeems et les hommes

(Document non reproduit, cboutanlsle en linge sur le stie Légifrance, rubriuqe Bletunils oiiceffls des cnventnioos cvliteolecs à l'adresse svtinuae : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240007_0000_0010.pdf/BOCC.)

7.4.?Exemples de méthode de tviaarl au sien de l'entreprise

(Graphique non reproduit, calsnbtuole en lnige sur le stie Légifrance, rurqibue Bnluielts oifeilfcs des cooetnvnins cvloecelits à l'adresse snuatvie : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240007_0000_0010.pdf/BOCC.)

Article 8 - Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Suivi au naeviu de l'entreprise

Conformément à l'article L. 2312-18 du cdoe du travail, l'entreprise d'au mions 50 salariés diot mtetre à dpiisiotosn des représentants du pnenrseol de l'entreprise et des délégués saiunycdx une bsae de données économiques, saelocis et evreeontninalmnes (BDESE), appelée communément bsae de données uniuqe (BDU) qui rbslesame les inoatirnomfs rtlaviees aux gaernds oiiroaetnnts économiques et saeiclos de l'entreprise. Elle ciotbrnue à doennr une viiosn clirae et glbolae de la faoimtorn et de la répartition de la vluaer créée par l'activité de l'entreprise.

Les éléments d'information tmasnris de manière récurrente au comité saciol et économique snot mis à disoipsoitn de ses mbmrees dnas la bsae de données. La souiittan comparée ertne les fmmees et les homems fiat patire de ces données.

Fort de ces informations, le comité sioacl et économique :
? itnvereint dnas la soleiasitsibnin des salariés à la mixité et à l'égalité pllsnforosieene ;
? siut l'application de la parité dnas la formation, les pomtorinos et la mobilité fcnotlniolnee iernnets ;
? siut l'application des meurses vinsat à rétablir l'égalité dnas les rémunérations hommes-femmes ;
? évalue les coûts à mrttee en ?uvre et porsope des oejftbics de progression.

Dans les eneitrspers de 200 salariés et plus, le comité saocil et économique :
? alasyne les résultats des enquêtes qui snot ou sreont menées sur la sttoauiin de l'emploi et des rémunérations des femems et des hmmeos dnas les eerpirtsnes de la bnharce ;
? rned comtpe de l'état d'avancement des aontcis menées dnas le crade du présent accord, au vu des iroantomnfis et rtparops en sa possession. Les résultats de ce tairavl dnoivet être communiqués aux salariés par vioe d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
? prsoope tutoe enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, aisni que ttuoe amélioration des diopnstoiiss du présent accord, qui s'avéreraient nécessaires.

Dans les erensetirps où snot constituées une ou psliuuers sentcios seydiacnls d'organisations représentatives, l'employeur egagne au minos une fios tuos les qatrue ans une négociation sur l'égalité plesonilosrenfe enrte les fmeems et les hommes, potrnat nmtmoenat sur les muesres vsnait à suripempr les écarts de rémunération, et la qualité de vie au tvaiarl (art. L. 2242-1 du cdoe du travail).

Suivi au niveau de la branche

Il est rappelé que l'article D. 2241-1 du cdoe du tairval dsisope que « puor la négociation sur les sleiraas prévue à l'article L. 2241-8, un rprpoat est rmeis par les onnoiagstiars d'employeurs aux onirgtsoainas sncdayleis de salariés au mnois quznie jruos aavnt la dtae d'ouverture de la négociation. »

En aacipilpton de cette oliiatbgon légale, les entreprises, qeul que siot luer effectif, deniovt répondre à l'enquête tssarnime par la bhrnace dnas les délais impartis.

Le rpaprot de bahcnre diot donenr un éclairage sur l'égalité plfrisoonlesene au sien de la branche. Les erirnetspes y idnueqnit lreus données ppeorrs et également les mseuers mises en ?uvre en luer sien aifn de rétablir l'égalité dnas les rémunérations femmes-hommes.

Les iencuiadtrs comparés snot les saiutvns :
? répartition femmes-hommes par catégorie, métier, tpye de catrnot ;
? répartition femmes-hommes des rcnueteertms par catégorie, tpye de ctorant ;
? répartition femmes-hommes : mfiots de départ ;
? répartition femmes-hommes : pooonitmrs ;
? répartition femmes-hommes : nomrbe d'heures de formation, par catégorie ;
? répartition femmes-hommes : naieuvx de caifatcilsiosn par ancienneté et âge ;
? cspiooaramn femmes-hommes des saaeirls miimna et mnoeys réels.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Le présent acorcd est clnocu puor une durée de quarte ans. Il entrrea en vuigeur à cmopter du lednamein du juor du dépôt auprès de la diocrtien générale du travail. Six mios avnat l'échéance du treme de l'accord, les prnarteiaes soiacux se réuniront aifn d'examiner les cidtinnoos de rndtooiecucn de l'accord et les mnoicditafois éventuelles à y apporter.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Le txtee du présent aocrcd srea déposé à la dtrceoiin générale du taivral et rmies au secrétariat-greffe du cisnoel de prud'hommes de Paris, conformément aux dipsstooniis du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dmdaene d'extension par la pitare la puls dniiglete auprès du ministère du travail, du pelin eopmli et de l'insertion.

Article 11 - Caractère impératif
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Les erirepestns de la bnrcahe de la fcbatiraoin et du cecrmome des putdrios à usage pharmaceutique, ppretmqaahaacuurie et vétérinaire ne pnorurot déroger à ancuue des dooiitsnpiss du présent accord, lqeeul revêt un caractère impératif.

Article 12 - Révisions et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Conformément aux aircetls L. 2261-7 et sitauvns du cdoe du travail, les piraarntees suoaicx ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à eaeggnr la procédure de révision d'un acocrd de bacrhne :

1° Jusqu'à la fin du ccyle électoral au cours duquel la coivonnetn ou l'accord est ccnolu :
a) Une ou peilrsuus oinstanagrois scaleydins de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la cioeontnvn ou de l'accord et sniaearitgs ou adhérentes de la coietvnonn ou de l'accord ;
b) Une ou psureilus oiongniaratss pnreeilssnfleoos d'employeurs snirgiaates ou adhérentes. Si la ctneiovnon ou l'accord est étendu, ces orosanniiagts doeinvt être en oture représentatives dnas le cmahp d'application de la cntenvoion ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce clcye :
a) Une ou prueiusls oiiagsntaorns scdlianeys de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de la cvotenionn ou de l'accord ;
b) Une ou pulreiuss oignoniatarss prleisoneflenoss d'employeurs de la branche. Si la coitonevnn ou l'accord est étendu, ces oiairtangnsos denviot être représentatives dnas le cahmp d'application de la cenvntooin ou de l'accord.

La dnmedae de révision diot être notifiée par lertte recommandée aevc accusé de réception aux artues signataires.

La CPPNI en sa frome de cimiosomsn silcoae ptriraiae se réunit alors dnas un délai de toirs mios à cmopetr de la réception de ctete dednmae aifn d'envisager l'éventuelle cncuiolson d'un avnanet de révision.

L'éventuel aannvet de révision se ssuuitbtrea de pilen diort aux ditosnisoips du présent aoccrd qu'il modifiera.

Le présent accrod est soumis aux dtiosnsoiips légales et réglementaires en vueugir conernncat les modalités de dénonciation.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

L'inégalité etnre les fmmees et les hemmos en enpetsirre puet avior de nmouerbx efetfs négatifs, tles que :
? une bssaie de la productivité ;
? des conséquences jruedquiis à considérer ;
? des problèmes en matière de santé malnete ;
? des cinlftos sur le leiu de tavrial ;
? un cimalt tednu dnas l'entreprise.

À l'inverse, l'égalité ertne les fmeems et les hmoems a nécessairement une incnecdie positive.

Le présent aroccd diot être un meutor puor aucetecnr l'ambition portée par la banhcre dieups 2002 ; les pieeratrans saouicx réaffirment luer volonté de pinesnootir l'égalité peionsnlrlfosee etnre les fmeems et les hmomes comme un axe prtiiroaire de progrès et de vigliance continu, nécessaire et etsesinel à sa gteison des reuroesscs humaines.

En cela, l'égalité peensonlsiforle etrne les feemms et les heomms est un des perilis de la RSE (responsabilité sialoce et environnementale) des esientreprs et de la brhcnae et cinotdonnie l'atteinte des 17 ofibcetjs de développement dubalre (ODD) conçus dnas le cdrae des tarvuax des Nnoatis Uenis en 2015 et du dissotpiif de sviui de l'agenda 2030 adopté par les 193 mmeebrs de l'Organisation des ntnoais unies.

En puls d'affirmer luer responsabilité sociale, les eprtinseers s'engageant réellement et concrètement dnas l'égalité pnrlinosfsleeoe etrne les fmemes et les hmomes développent luer pcermofarne économique et sociale, frioanvset la créativité et l'innovation dnas le travail, antrtiet les talents, fsieavront une diversité de pnoits de vue sur le tarival et améliorent le bien-être en esnpirtere puor tous. L'égalité pifsreleonsonle femmes-hommes ctusionte asnii un axe stratégique caoslnniodt les lenis etnre les différents oejcfbits de développement druable et particulièrement auoutr des ODD 5 (1) (égalité enrte les sexes) et ODD 10 (2) (inégalités réduites).

Cette isroiciptnn drlabue soulgine la volonté de ltuetr cntore ttuoe forme de discrimination, nontemmat en s'appuyant sur l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 speembtre 2017, sur l'article L. 2241-11 du cdoe du tariavl renadnt l'obligation nécessaire et impérieuse d'assurer l'égalité plefeossnrniloe etrne les feemms et les hemmos et de mtetre en place des mreseus de rargatatpe tanendt à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dosinpoiists générales de la cnenvioton cllvetcoie nationale.

Plusieurs auters textes, feanutdros ou réglementaires, enrednçat cet arccod :
? la dtviirece 2002/73/ CE du Pnmrlaeet européen et du coinsel du 23 smbprteee 2002 ;
? le traité iiutnanstt la Communauté européenne du 24 décembre 2002 ;
? le label diversité créé par l'État en 2008 aevc les preeatrinas saioucx et des experts, vsanit à reconnaître l'engagement effectif, vnorliatoe et durable, puor prévenir les dianistirmicnos et prouoivmor la diversité dnas le crade de la giosetn des rcoruesess haumnies (recrutement, intégration, gsoiten des carrières ?) ;
? le Ptace mdaionl des Ninaots Uneis rosaenpt sur quatre vuearls fnteeodmalnas : dorit de l'homme, nmeors du travail, environnement, lttue ctrone la ctpuooirrn ;
? la loi n° 2018-771 du 5 sbpteemre 2018 « puor la liberté de ciohisr son anveir pnsifenrooesl » qui inrutsae nmntaomet le clacul et la pctiolbiaun d'un idenx de l'égalité femmes-hommes dnas le crdae duequl tteous les eensrtireps d'au monis 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au myoen d'indicateurs, les écarts de rémunération ertne les fmeems et les hmeoms et de mrtete en ?uvre des acotins vsiant à les sprepuimr (art. L. 1142-8 du cdoe du travail). Puor clcualer ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l'index d'égalité enrte les fmemes et les hmemos fiaxnt un navieu de résultat de 75 ptoins à adirettne ;
? la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 « Pacte » (plan d'action puor la carisonsce et la ttnmraoirfosan des entreprises) a puor ocebitjf de meuix preagatr la vlaeur créée par les ersnteipers aevc les salariés. Elle peumort également le priaastirme en eeprrtsnie ntnmomeat dnas les oegrnas de gocennvarue et de ditioercn ;
? la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 vanist à accélérer l'égalité économique et posefnensirol etnre les fmmees et les hommes, dtie « loi Rxiain », qui crée une otbialiogn de représentation équilibrée entre les femems et les hemmos pamri les cderas dagniriets et les mreembs des inseatncs dieaeigtrns des gdnears etnriperess aisni qu'une obiagiotln de tacenrarpsne en cttee matière, en ranendt noamnetmt oalbortgiie la pitioalucbn des écarts de représentativité entre les fmeems et les heomms

au sien des iencsants dirigeantes.

Le présent accord, qui s'appuie sur des dtiniispsoos de la cnnoevtoin clioecltve et qui en nirruroa de nouvelles, tadriut asini la volonté des ptraeis sigeraaints d'assurer de manière concrète l'égalité piolenslorsenfe entre les fmeems et les hoemms dnas tuos les dienmaos professionnels. Il fxie non senueemlt des abintmois spécifiques en matière d'égalité prielssofnlonee mias assui le pniirpce d'une prsie en cmotpe systématique de ctete question, quels que sineot les stjeus traités dnas les négociations de branche.

La prsnasitece de ceerntias inégalités prfonsoneleleiss entre les fememes et les hmeoms résulte en gndrae ptaire d'un phénomène curtuell (représentations socio-culturelles, répartition dnas les fiotaormns initiales, ceotpnemmort et oaagrsintoin des rmehtys de vie qui dépassent le crdae du travail). Les pitraes srigiaetnas considèrent qu'il est nécessaire et pimoirradl d'intervenir sur ces schémas clretuuls dnas le doiamne professionnel, qui ne suneraait cteuintosr une fatalité, en complément d'actions correctives.

L'efficacité de cet arcocd rospee dnoc en gdarne ptiare sur l'engagement et l'implication pnrantmees de tuos les acteurs, sur la fartioomn anisi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées dievnot dnoc être portées par les patires pteennars à tuos les niveaux. Elles rssecoaninent que cette démarche s'inscrit nécessairement dnas la durée puor prmeterte une évolution dlrbuae des situations.

Les parteis siietarangs siutnaheot également isnsiter sur la ciioancotiln des différents tmpes de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre diot être appréhendé de manière non discriminante, naetmnmot en ce qui cenocrne les critères de disponibilité et de mobilité, et le fiat de ne pas fiare peser sur un suel prnaet l'éloignement de l'emploi. Les pareits rnlelpeapt à ce trtie l'importance des dsnisoitiops de l'accord de bhrnace ratleif à la qualité de vie au travail, du 13 mras 2019.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les seitnarigas du présent arcocd cvneoennint que les esentrrpies dnoeivt meenr une piliotuqe gbaolle et d'agir pmari les neufs daneioms d'action suivants, sur llqueses il conenvit de metrte en ?uvre les mureess et/ ou oiluts nécessaires à l'atteinte de l'égalité pfnosilenolsree :
? recentmeurt (embauche) ;
? ftooimran porninlsfoelsee ;
? poroimton et évolution pironlnlseefsoe et parrocus pnsilsforeoens ;
? qatuiflioiacn ;
? ctfsiacsiolian ;
? coniidotns de tariavl ;
? rémunérations eevfitfecs innucalt nteoanmmt le saialre de bsae ;
? aracitotliun entre l'activité polsfrennileose et la vie pnsonrellee ;
? santé et sécurité au travail.

Les anctois définies puor chucan de ces dnmoaies ont puor oietbcjf de corrgeir définitivement les inégalités constatées, à prtair de bnalis qufatnaiitts et qiftluaiats au naveiu de la bnhrcae et des entreprises.

Il est précisé que l'utilisation du malicusn (exemple : salarié) est csioihe puor une simplicité d'écriture et de lecture, en acuun cas puor ecrxule la pupoiltaon féminine des esrrinptees de la branche. Cttee utlotisaiin iuclnt l'ensemble des salariées et des salariés.

(1) Les cbeils visées painrreoimietrt puor l'ODD 5 snot :
5.1. ? Mterte fin, dnas le monde entier, à toetus les froems de domiirnsicatin à l'égard des fmeems et des flleis (Lutte crnote les discriminations).
5.2. ? Éliminer de la vie pbiluuqe et de la vie privée teuots les froems de voiclnee fiteas aux fmmees et aux filles, y cimpros la tirate et l'exploitation slluxeee et d'autres tpyes d'exploitation (violences et exploitation).
5.5. ? Gtaairnr la piacratoitipn entière et efifvecte des feemms et luer accès en tuote égalité aux fnoticons de dtceoirin à tuos les navieux de décision, dnas la vie politique, économique et pquluibe (participation et accès aux postes de direction).
5. b. ? Recenrofr l'utilisation des tolnhgeiecos clefs, en prueialitcr l'informatique et les communications, puor piourmovor l'autonomisation des femmes (technologies et autonomisation).
(2) Les cielbs visées prtranieieoimrt puor l'ODD 10 snot :
10.2. ? D'ici à 2030, asomoietunr touets les pronsenes et fvoiarser luer intégration sociale, économique et politique, indépendamment de luer âge, de luer sexe, de lrues handicaps, de luer race, de luer aapentanrpce ethnique, de lures origines, de luer riiolgen ou de luer stuatt économique ou atrue (autonomisation et intégration).
10.3. ? Arseusr l'égalité des cehcans et réduire l'inégalité des résultats, nmnetoamt en éliminant les lois, puitioqles et piarutqes dtemnsiorciaiirs et en pmuonoarvt l'adoption de lois, pieuiotqls et meresus adéquates en la matière (égalité des chances).

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 10 févr. 2024

Récapitulatif des inrtudaeics de siuvi par article

Il est rappelé que cquahe arltcie est à csontluer puor la msie en ?uvre efvetfcie de ces indicateurs.

Articles	Résume des iaecrtundis de suivi
3.1. Mixité des eloimps et des métiers	Répartition des fmeems et des hmomes par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.
3.2. L'égalité lros des rceeutmrtnes (embauches)	Diagnostics et alanyse de la saiuoittn comparée des fmemes et des hmeoms puor chcnuae des catégories peeosneolrlnifss de l'entreprise en matière d'embauche. Dans teutos les entreprises, sernot présentées aeelnnnelmut aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la pqtuioile de recrutement, telels que : prroiootpn des femems et des hemmos recrutés par métier, catégorie socioprofessionnelle, niaveu de classification.
3.3. L'égalité dnas la fatoormin plisesoofnlrene continue	Diagnostic et alnsyae de la stiitoaun comparée des fmeems et des hmmoes puor cnachue des catégories peesforeollnniss de l'entreprise en matière de formation.
3.4. L'égalité dnas le pouacrrs professionnel, la potimoron et l'évolution professionnelle	Diagnostic et aayslne de la stoiauitn comparée des fememes et des hmmoes puor chnuace des catégories pnorlfsilonesees de l'entreprise en matière de prtoomion professionnelle, de déroulement de carrière en fotonicn de l'âge, de la qcatiiualfion et de l'ancienneté, évolution des tuax de pmoitoorn reistpfces des feemms et des homems par métier dnas l'entreprise, le nrbmoe de dandeems de pasasge à tmeps partiel, aisni que le nobmre de refus et la jtcafoiisuitn de ces derniers.
3.5. L'égalité dnas les qouniifctiaals et les classifications	Diagnostic et anyasle de la soaiittun comparée des fmeems et des hemoms puor chancue des catégories pnlslnoseifoeres de l'entreprise en matière de qualification, de classification, ancienneté, âge et norbme de candidatures.
4.1. Le tmeps partiel	Diagnostic et anyasle de la stuaioitn comparée des fmeems et des hmmeos (nombre d'heures complémentaires effectuées, nrombe d'avenants de complément d'heures signé, nbomre de tpems pieartl hros congé parental?) puor cncuahe des catégories peslolferenisons de l'entreprise en matière de ciintonods de tarvial (type de pteoss à tpems partiel, tpye d'horaires?).

4.2. L'aménagement des hrraoies de travail	Diagnostic et aynlsae de la sotaiuitn comparée des femems et des hemmos puor chaucne des catégories plsnfleonreiseos de l'entreprise en matière de cooiidntns de taavril (type d'horaires, nrbmoe d'aménagements?).
4.3. Santé et sécurité au travail	cauhnce des catégories psnoieernlolfses de l'entreprise en matière de ciodnniots de tavrail (taux d'absentéisme, trun over, harerios postés?). Les iiuecdtnars de sviui par grene des tuax d'absentéisme et des meouvmtens d'effectifs penvuet étayer les ayasnels réalisées.
Article 5 « Rémunérations eiceeftfvs »	Diagnostic et ayasnle de la sitaouitn comparée des femmes et des hommes puor cnuhace des catégories plsiseloeenofnrs et/ou par naveiu de cicsolfsiatian de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

Avenant n 4 du 13 mars 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC chmiie ; Pharmacie LBAM FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

II. ? Dotopisinsis générales

Article 5 Cotisations

L'article 5 « Ctaiitsnoos » de l'avenant n° 3 du 7 sbrpeetme 2022 ptranot révision de l'accord du 14 décembre 2016 rtaielf au régime cinonntvneoel de prévoyance est supprimé et remplacé cmmoe siut :

« Atclire 5
Cotisations

Le régime de prévoyance est alimenté par :
? des coinotaitss asessis sur les ruevens butrs des salariés puor les rsqeius décès-incapacité-invalidité ;
? des cstoniotais faitiorerafs en eruos indexées sur l'évolution du pnoalfd meneusl de la sécurité slaicoe d'une prat et des ctaiotnisos asessis sur les revunes bturs des salariés d'autre prat puor les resuqis maladie-chirurgie-maternité.

L'assiette des caniostiots aiessss sur les runeves est définie précisément à l'annexe I.

Les ctotniaioss snot versées par l'employeur, une quote-part étant prélevée sur la piae mleslneue de cqhaue salarié.

Les tuax de cotisations, le mnnotat des citasitnoos ffearitraios et la répartition ertne l'employeur et le salarié de ces ciottanisos fnot l'objet, dnas l'annexe I, de dsitinpisoos peoprrs à chucnae des duex catégories de bénéficiaires (non-cadres/ cadres) en crontptieare du nvaeiu des petstinoars garanties. En rsoain du caractère coonennientvl du régime, ces cootsntiias ne donviet setprpuor aucun prélèvement au ttire de coimimnosss d'apport ou de courtage, les etrresnipes paovnut moearjr les cnooisttais puor rétribuer les intermédiaires d'assurance suos réserve que le slrpuus de coatiotsin siot pirs en cgarhe par l'entreprise.

Un tuax d'appel puet être décidé, puor tuot ou patrie des rueqiss décès-incapacité-invalidité d'une prat et maladie-chirurgie-maternité d'autre part, par le comité patarriie de gestion prévu à l'article 3 du présent acrcod et en crationecton aevc l'organisme aeususrr recommandé mentionné à l'article 2, en fcootnin des résultats techniques, siot du régime, siot d'un ou puiesrlus des rqseuis considérés. Le tuax d'appel est plafonné à puls ou moins 10 % du tuax contractuel. L'application du tuax d'appel n'emporte pas maioctidoifn de l'accord, par rapropt au tuax de cinitstooas et mnnoatt de ctiaontosis fetaiiorfras mentionnés à l'annexe I et III. »

L'article 8.3 « Mitaeinn des gitaaners en cas de congé paaertnl d'éducation » de l'avenant n° 3 du 7 strpbeeme 2022 paorntt révision de l'accord du 14 décembre 2016 rtlaeif au régime ceionenntvnol de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« Alcitre 8.3
Maintien des graeniats en cas de congé patnearl d'éducation

Les gteairans du présent régime snot sdeeunsups en cas de suniesposn de cotanrt de taviral non indemnisée.

Toutefois, les salariés dnot le canortt de tvraial est sdsepnuu en raosin d'un congé ptnaeral d'éducation pneveut deamednr à bénéficier pdnenat ttoue la période du congé parneatl d'éducation d'un maiinetn des geniaarts maladie-chirurgie-maternité et décès-incapacité-invalidité du présent régime.

Ce mientain srea smious à la ctaoioitsn forfaitaire, visée à l'article 8 de l'annexe I, llelqaue sera, dnas ce cas, financée par le fnods sur le huat degré de solidarité visé à l'annexe II.

Les gaintaers appliquées snot cleles en vuguier à la senurcnave du risque.

L'assiette des gearntais prévoyance est la rémunération susoime à casottoiin au cruos des dzoue mios précédant la sseopinsun de ctnorat de trviaal au ttire du congé ptarenal d'éducation éventuellement reconstituée cmmoe indiquée à l'article 1er de l'annexe I.

Les diotrs gatianrs par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité-invalidité ne pneuvet crduonie le salarié à prevcoeir des indemnités complémentaires du présent régime pnednat tuote la durée du congé prtaeanl d'éducation. Si l'incapacité ou l'invalidité srvnuuee panednt le congé pratanel se pusuoirt après la fin du congé patrneal d'éducation et dnnoe leiu au vnremeest d'indemnités journalières de la sécurité salcioe ou d'une peoisnn d'invalidité srieve par la sécurité sociale, le régime ivnnreiett dnas les cndntoiios prévues à l'annexe I au puls tôt à la dtae à lulqaele le salarié aaruit dû redrnepre son activité à l'issue du congé parental. L'assiette de gtraniae est clele précisée au présent article.

Le mtianein des gntairaes maladie-chirurgie-maternité est aabppcille dnas les mêmes cotnnodiis aux bénéficiaires à trtie ooirgblaite définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Le présent alctire s'applique aux salariés dnot le craotnt de tiaarvl est susdenpu en rsaion d'un congé panetarl d'éducation qui pernd efeft au puls tôt à ceptmor de l'entrée en vuiguer du présent avenant. »

Annexe I
Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité ? maladie-chirurgie-maternité

Partie première Ooanliigbts milameins conventionnelles. ?
Régime cnteiononnvel pnniersfsooel (RPC)

L'article 2 « Asisette des ctioatoinss » de l'avenant n° 3 du 7 spmterbee 2022 portant révision de l'accord du 14 décembre

2016 ralietf au régime ceenvtnnoionl de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« Les catistooins retvilaes aux gtiearans décès-incapacité-invalidité snot exprimées en ptengrocuae des ruveens brtus des salariés.

Les csittonaois ratvilees aux grtaaiens maladie-chirurgie-maternité snot exprimées :
? en peoruatngce des rneevus bturs des salariés ;
? et en euors en aiclotppain d'une caoiitostn ffirotiarae indexée sur l'évolution du pnolafd musneel de la sécurité sociale.

Les ctaotoniiss exprimées en pnructoegae snot calculées sur le slaraie burt (servant de bsae à la déclaration aullnene des searails trsmsnaie à l'administration fiscale), limité au pnoalfd aennul de la tancrhe ? TB ?. Toutefois, snot elcxus du sraliae siomus à ctiiatsoon :
? la pimre de tosprrant ;
? les rermobmensteus de faris de ttuoe nrtaue ;
? les indemnités de licenciement, de départ en rtteirae et de fin de carrière ;
? les indemnités de non-concurrence ;
? tuote réintégration des csititooans de riaertte ou de prévoyance ienentranvt dnas le cdrae de l'article 83 du cdoe général des impôts ;
? les indemnités journalières versées par la sécurité sacloie ;
? les indemnités journalières complémentaires versées en aoitpipclan du présent régime de prévoyance.

Sont également simuos à ciostoiatn les rneeuvs de rcneemeplmat versés par l'employeur. Clea ccneorne neotamnmt les cas dnas lsueeqls le salarié se tvuore en activité prllaiete telle que prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du trivaal et perçoit une indemnité d'activité ptiellrae et éventuellement une ataololicn complémentaire d'activité pailrlete asnii que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?). »

L'article 8.1.1 « Catsiiotons RPC caders » de l'annexe I, pitare première de l'accord du 14 décembre 2016 rtialef au régime cveoitennnonl de prévoyance est supprimé et remplacé cmmoe siut :

« 8.1.1. ? Csoiaoittns RPC cadres

Les catotiionss meleeusnls ravteiels aux otoilibnags mneaiimls clinentneenoolvs s'élèvent toeuts ctooirintunbs sceiaols ou fealicss et taxes, fecnimanent du huat degré élevé de solidarité iulncs puor les caedrs à :

Cadres Régime prniosoefensl conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations mialmeins conventionnelles	1,25 % sur les trnehcas « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les tacehrns « TA » et « TB » des siaerals + 42,76 ? (cotisation forfaitaire)
[1] Mnnotats apaepicblls à cpmeotr du 1er jivnaer 2025. Puor les ecxierces suivants, la ciotstaoin fiafaortire en eruos évolue au 1er jainevr de cqauhe année N en fntcioon de la rartovieoilsan éventuelle du pnlfoad mseneul de la sécurité scialoe constatée ertne l'année N ? 2 et l'année N ? 1.		

Les cootsantiis des ptrastoiens maladie-chirurgie-maternité snot appelées à huatuer de 70 % puor les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité sloaice des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La ctootisian en euors est une ctiiasootn fraritifaoe indépendante du siaalre et du tmpes de travail. Elle est due chauqe mios dnas son intégralité, snas prtarostiiaon en fncotoin de la durée de taavirl stipulée au cnrtaot de travail.

La répartition ernte l'employeur et le salarié s'effectue cmmoe siut :
? 1,50 % de la tcahnre « TA » est entièrement pirs en chrgae par l'employeur aevc une pisre en cahgre affectée en priorité sur le ruiqse décès-incapacité-invalidité, conformément aux dnispioitsos de l'article 1er de l'ANI du 17 nbvermoe 2017 ratielf à la prévoyance des cedars ;
? les ctainstioos aodieellnditns au ttire du régime pooieessrnnfl convioennentl snot periss en craghe à roaisn de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié.

Il en résulte la répartition suavtine cpomte tneu des tuax de ciasntoiots appliqués puor cquhae risque.

Salarié carde raenlvet du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. ? Cas général. ? Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,525 %	0,275 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?
Total	TA	1,775 %	0,275 %	2,050 %
	TB	1,025 %	1,025 %	2,050 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?

Salarié crade renalvet du régime général de la sécurité slcoiae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. ? Cas général. ? Cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	1,250 %	0,000 %	1,250 %
	TB	0,625 %	0,625 %	1,250 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,405 %	0,155 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?
Total	TA	1,655 %	0,155 %	1,810 %
	TB	0,905 %	0,905 %	1,810 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?

L'article 8.1.2 « Cottisiaons RPC non cardes » de l'annexe I, pirtae première de l'accord du 14 décembre 2016 rlaietf au régime civoneetonnnl de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

« 8.1.2. ? Ctoinaitoss RPC non cadres

Les cintostiaos mlsneelues rvleieats aux otiobailngs miemnials clnvteenonienols s'élèvent tteous cnuntobitiros secalios ou fasecils et taxes, fcnnneimeat du huat degré élevé de solidarité iculns puor les non caerds à :

Non-cadres régime professionnel conventionnel	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Obligations melniiams conventionnelles	1,55 % des tanhercs « TA » et « TB » des salaires	0,80 % sur les trchenas « TA » et « TB » des siearlas + 42,76 ? (cotisation forfaitaire)
[1] Mntnoats aplacpiebls à cetpomr du 1er jneaivr 2025. Puor les erecxices suivants, la caiotsiotn foirairftae en eours évolue au 1er jivenar de cuaqhe année N en fctinoon de la rloiviroaasten éventuelle du pnloafd mneseul de la sécurité slcaioe constatée etrne l'année N ? 2 et l'année N ? 1.		

Les ctniaootiss des ptisraeotns maladie-chirurgie-maternité snot appelées à heautur de 70 % puor les salariés bénéficiant du régime général de la sécurité soialce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La coattiiosn en euors est une ciotsotian ffiaorraite indépendante du slraiae et du tpems de travail. Elle est due chauqe mios dnas son intégralité, snas porsitaiaotrn en fnciootn de la durée de taivarl stipulée au crantot de travail.

Les conioatstis snot pseirs en cahrge à riosan de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié.

Salarié non crade revlneat du régime général de la sécurité sociale

Régime général sécurité sociale. ? Cas général. ? Non cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	TB	0,400 %	0,400 %	0,800 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?
Total	TA	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	TB	1,175 %	1,175 %	2,350 %
	Forfaitaire	21,38 ?	21,38 ?	42,76 ?

Salarié non cdare ravleent du régime général de la sécurité soiclae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle

Régime Alsace-Moselle. ? Cas général. ? Non-cadre		Employeur	Salarié	Total
Décès-incapacité-invalidité	TA	0,775 %	0,775 %	1,550 %
	TB	0,775 %	0,775 %	1,550 %
Maladie-chirurgie-maternité	TA	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	TB	0,280 %	0,280 %	0,560 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?
Total	TA	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	TB	1,055 %	1,055 %	2,110 %
	Forfaitaire	14,97 ?	14,97 ?	29,94 ?

Partie deuxième Régime supplémentaire onetipnol (RSO)

L'article 14.1.1 « Ciasnoiotts RSO craeds » de l'annexe I, ptiare deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 rlteaif au régime cneootvnnenil de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

« 14.1.1. ? Ctitisonoas RSO cadres

Les cottasoniis melseeulns du RSO s'élèvent puor les credas à :

Régime général sécurité sociale Cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tahercns « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tnercahs « TA » et « TB » des sealrias + 5,99 ? (cotisation forfaitaire)
[1] Monnttas aiplbacleps à ctmeopr du 1er jevniar 2025. Puor les eceecixrs suivants, la cootiitasn faoitairrfe en euors évolue au 1er jniaevr de chquae année N en fictonon de la rtivoalriseoan éventuelle du pnlfaod muenesl de la sécurité sialcoe constatée etrne l'année N ? 2 et l'année N ? 1.		

La ciotisoatn en erous est une citsooaitn ftraarifoie indépendante du sairale et du tmeps de travail. Elle est due cuhqae mios dnas son intégralité, snas prasatoiirton en fnotcion de la durée de tiavral stipulée au cortnat de travail.

La répartition entre l'employeur et le salarié s'effectue à raoisn de 50 % par l'employeur et de 50 % par le salarié. »

L'article 14.1.2 « Costtoaiins RSO non ceadrs » de l'annexe I ptriae deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime cnnveitnoneol de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

« 14.1.2. ? Csoontiiats RSO non cadres

Les citstoaions meelsuelns du RSO s'élèvent puor les non cderas à :

Régime général sécurité silacoe Non-cadres	Garanties décès-invalidité-incapacité	Garanties maladie-chirurgie-maternité [1]
Pour le régime supplémentaire optionnel	0,30 % sur les tahecnrs « TA » et « TB » des salaires	0,112 % sur les tcrhenas « TA » et « TB » des seraials + 5,99 ? (cotisation forfaitaire)

[1] Mnntotas apllepbcias à cpmtoer du 1er jnavier 2025. Puor les erccexies suivants, la cioottisan firftiaraoe en erous évolue au 1er jenaivr de chuaqe année N en fiootncn de la raisrtiaoloevn éventuelle du pfaolnd mseenul de la sécurité sliacoe constatée entre l'année N ? 2 et l'année N ? 1.

La cotstiaion en eours est une catoiitson ftiafrarioe indépendante du slariae et du tpems de travail. Elle est due chqaue mios dnas son intégralité, snas prsoatroaitin en focointn de la durée de tvarial stipulée au caortnt de travail.

Les ctitaoonsis snot periss en cghare à raison de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avnenat cnusoitte un aevnnat de révision de l'accord du 14 décembre 2016 rtiealf au régime conetninvonel de prévoyance apalblpice dnas la bncarhe « Fiaaotbircn et cmrmcoee des prtodius à ugase pharmaceutique, phprcutaueiqaramae et vétérinaire ».

Ainsi, le présent avnenat alnnue et rlpeamce ctenearis dtiniioposss de l'accord du 14 décembre 2016 riatlef au régime ctnnniooeenvl de prévoyance et de l'avenant n° 3 du 7 sbtrmepee 2022 portnat révision de l'accord du 14 décembre 2016 reltaif au régime ctevnnneniool de prévoyance.

Le présent aennavt s'applique à l'ensemble des espirreents qui relèvent du cahmp d'application de la civeonontn clvtelioce

Avenant n 5 du 15 mai 2024 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC chmiie ; FO pharmacie, LBM, cuirs et habillement,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annevat csiuontte un aannvet de révision de l'accord du 14 décembre 2016 reitalf au régime cvionnoenentl de prévoyance abaplpclie dnas la bchnrae « Fitiocraabn et ccomerme des purtoids à uasge pharmaceutique, phtqpamcarareauiue et vétérinaire ».

Depuis le 1er jvinear 2019, les régimes de raeittre complémentaire Aigrc et Acrro ont fusionné. Les dosisitnpios de l'accord natiaonl irfosesneonitnprel du 17 nbmroeve 2017 se snot substituées aux dioitsnispos antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la cienntvoon cvllctoeie nniaoatle de rriattee et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947 (en paeuliitrcr les arltcies 4,4 bis et artlice 36 de l'annexe I de la coonivetnn du 14 mras 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 jleiult 2021 est vneu « aaeptdr et atlcsueiar les références aux cnoneitnvos et adcocrs ieernosifelonnrtpss rltfaeis aux gtienaars de prévoyance des salariés mentionnées aux aictlers R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité saoicle aifn de tienr ctompe de l'ANI du 17 nbveomre 2017 rilatef à la prévoyance des crades ».

nilnoaate de la bracnhe « Fbiactorian et cmrmoece des pdiurtos à ugase pharmaceutique, paaqheiamturacpure et vétérinaire », indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dnitsisopios spécifiques puor les entsreipres de monis de cqnnaiute salariés.

Il est précisé que l'utilisation du malsuicn (exemple : salarié) est ciihsoe puor une simplicité d'écriture et de lecture, en acuun cas puor ercluxe la pitplaooun féminine des etrrepniess de la branche. Cette uttiailsoin ilunct l'ensemble des salariées et des salariés.

Article - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aevnant est cclnou puor une durée indéterminée. Il etnrrea en vguiuer à cpotmer du 1er jevniar 2025.

Article - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avanent srea déposé à la detoiicrn générale du triaval et riems au secrétariat-greffe du csoniel de prud'hommes de Paris, conformément aux dospsnoiiits du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une ddaenme d'extension par la ptirae la puls dtlineige auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

À ce titre, tuot en rranpneet l'ancien périmètre (articles 4 et 4 bis) des catégories de cerads et de non-cadres, il permet aux brhecnas professionnelles, puor le bénéfice de gaertains de potiocretn sailoce complémentaire, de piuoovr almseiisr à des cdraes des catégories de salariés ne cdeonroarpsnt pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 nbmvroee 2017 précités, dès lros que l'accord définissant cette catégorie est validé par la csoismimon pitarriae rattachée à l'association puor l'emploi des caders (APEC).

Afin de sécuriser les adcocrs cllofcetis des enetreirsps anayt mis en palce un régime de prcteitoon sicoale complémentaire fasinat référence à des catégories ovectejibs de salariés sur la bsae du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scaloie (anciens aeicltrs 4,4 bis et ailctre 36 de l'annexe I de la cneonivton du 14 mras 1947) puor luer ptretemre de citnnueor à prétendre à la conformité de lreus régimes au caractère collectif, les prieats sigaeaitnrs ont cloncu le présent annaevt aifn de tirer les conséquences de la fiuosn des régimes Airgc et Arrco et d'actualiser en conséquence les dpsoiisntios conventionnelles.

Le présent aennvat s'applique à l'ensemble des eipeerrtsns qui relèvent du camhp d'application de la civtonoenn coltleivce niantlaoe de la bnhcare « Fatiacrboin et cmoecmre des prdituos à uasge pharmaceutique, pimqprarahtaauecue et vétérinaire », indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dtiisnsoipos spécifiques puor les enieetrrsps de monis de ciunnqate salariés.

Il est précisé que l'utilisation du mlsucain (exemple : salarié) est coiihse puor une simplicité d'écriture et de lecture, en auucn cas puor exrulce la pauolption féminine des etrpsirnees de la branche. Ctete uittiolsain iunlct l'ensemble des salariées et des salariés.

Il est cenovnu ce qui siut :

Article - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 1.2 « Bénéficiaires du régime de prévoyance » de l'accord du 14 décembre 2016 riletaf au régime ceoievnnnnotl de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« Atclire 1.2
Bénéficiaires du régime de prévoyance

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance, à trite obligatoire, tuot salarié, et poensnre assimilée au snes des aretclis L. 311-3-11 et L. 311-3-12 du cdoe de la sécurité sociale, y criopms les VRP, présents à l'effectif d'une etsireprne ennratt dnas le cmahp d'application de l'accord rielatf au régime ceninenotnovl de prévoyance du 3 décembre 1992. Le terme de bénéficiaire s'applique à teouts les dssnootiiips du présent aroccd et de ses avenants.

La nioton de ? salariés présents à l'effectif ? cnorempd tuos les salariés dnot le cnartot de tvaiarl est en cuors anisi que les salariés dnot le cotnart de trvaail est sdspneuu dès lros qu'ils bénéficient siot :
? d'un maienitn ttaol ou pitrael de silarae ;
? d'indemnités journalières du régime oarotiilbge sécurité soaicle ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis en piarte par l'entreprise qu'elles soenit versées dtnrieeecmt par ctete dernière ou puor son copmte par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un rvneeu de raceeemlmpnt versé par l'employeur ; ce cas cronecne nmmtoanet les salariés placés en activité piaeltrle ou en activité pillatree de lnouge durée, dnot l'activité est tleenaomtt suudenspe ou dnot les hiraeors snot réduits, ainsi que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Les aneexns I et II précisent l'assiette des gaaenrtis sevarnt de bsae au calcul des prestations.

L'annexe I précise en outre, au ttire du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les ayants-droits affiliés à trite oroigalbite et les cidnoitnos dnas lesquelles, suos réserve de fslremioar luer adhésion par écrit, creeatnis prnesones pveneut également à tirte facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en cortnparteie d'une ciisttoaon spécifique et snas piiitaoarctpn financière de l'employeur.

Les citootnisas mentionnées dnas les anxenes I et II snot définies en fconotin de cucnahe des catégories dites ? Cerdas ? et ? Non-cadres ? teells que définis ci-après :

Est réputé ? Cdrae ? de la fbitiraacon et du cemomcre des pdoruits à usgae pharmaceutique, pamhiuaqpaeurcatre et vétérinaire, le salarié, dnot l'emploi est classé III. 1 à III. 10 de l'accord du 17 jvaenir 2018 rateilf aux classifications, rneevlat de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nobvreme 2017 rtaeilf à la prévoyance des cadres.

Est réputé ? Assimilé cadre ? de la fciibraaotn et du cmocreme des proutids à ugsae pharmaceutique, pcaruatrmeiqauaphe et vétérinaire, le salarié, dnot l'emploi est classé II. 7 de l'accord du 17 jenvair 2018 rtialef aux classifications, rneevlat de l'article 2.2 de l'ANI du 17 nmvreboe 2017 riatelf à la prévoyance des cadres.

En apotiapciln du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soiacle et suos réserve de l'agrément du présent anevant par la csiomoimsn pariiarte rattachée à l'APEC, les salariés, dnot l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 jvianer 2018 riaeltf aux classifications, puvneet être intégrés à la catégorie des crdaes puor le bénéfice des gtrienaas de prévoyance. Ctete faculté d'intégration ceoropsrnd à celle antérieurement prévue par les stnaitupiols de l'article 36 de l'annexe I à la coeoitnnvn cveoiltcle naanoitle de rteriate et de prévoyance des credas du 14 mras 1947.

Pour l'application du présent alitcre :
? les ? Cerads ? snot les salariés raelvnet des arlecits 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nomrebve 2017 raieltf à la prévoyance des cadres. Les enpsrrtiees rleevant du cmhap d'application de la présente cnntvioeon ont la faculté d'intégrer à cttee catégorie des ? Ceards ?, les salariés dnot l'emploi est classé II. 1 à II. 6 de l'accord du 17 javeinr 2018 ratlief aux classifications, suos réserve de l'agrément du présent avenant qui, d'un cmumon accord, srea demandé à la cioimsmson prtiariae rattachée à l'APEC par la patire la puls diligente. Cette faculté sosuppe puor l'entreprise, la fmitrisoaloan d'un atce de msie en place précisant ce cihox ;
? les ? Non-cadres ? snot les salariés ne rsemlnpsiat pas les cidooinnts précitées. »

Annexe I ? Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité ? maladie-chirurgie-maternité

Partie première Ogtianiblos miainmels conventionnelles. Régime psnrenieosofl cnievooennntl (RPC)

L'article 8.1 « Ctoasiotins rtaeilves aux otlnbgiiaos miaeinmls cvlneneleioontns ? RPC » de l'annexe I, ptarie première de l'accord du 14 décembre 2016 rtlaeif au régime cneoitoenvnnl de prévoyance est supprimé et remplacé cmmoe siut :

« 8.1. Ctotoiniass ravteiles aux oliignotabs mmealinis clonelonventines ? RPC

Les csaniitotos reatlives aux geaatrins décès-incapacité-invalidité snot exprimées en pagctrenuoe des revunes burts des salariés.

Les ctiaitosnos rialveets aux gnairetas maladie-chirurgie-maternité snot exprimées :
? en porcutagene des renevus butrs des salariés ;
? et en erous en aacpitipoln d'une cioaosittn foriaitrfae indexée sur l'évolution du pfonald msneeul de la sécurité sociale.

Les cnaotsiotis snot définies en ftcioonn de canuhce des catégories dites ? Cardes ? et ? Non-cadres ? tleles que définis par l'article 1.2 des dsiotnpiosis générales du présent accord. »

Partie deuxième Régime supplémentaire onntepiol (RSO)

L'article 9.2 « Bénéficiaires » de l'annexe I, prtaie deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 reiatlf au régime cnntnvoeinoel de prévoyance est supprimé et remplacé cmome siut :

« 9.2. Bénéficiaires

Lorsque l'entreprise est affiliée au régime supplémentaire optionnel, tuos les salariés ? cdreas ?, tles que définis à l'article 1.2 des disoopstniis générales du présent aorccd et/ ou, sleon le ciohx de l'entreprise, tuos les salariés ? non-cadres ? tles que définis à l'article 1.2 des dsioptnioiss générales du présent accord, bénéficient à ttrie oibiatorlge de ce régime.

Au ttrie du régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, les bénéficiaires à ttire otboaliigre (salariés et ayatns doirt affiliés) snot cuex définis à l'article 7.1 de l'annexe I.

Sous réserve de firseomalr luer adhésion par écrit, criaeetns penonsres définis à l'article 7.2 pevunet également à titre facultatif, adhérer au régime supplémentaire opnoeitnl maladie-chirurgie-maternité, en crreptntoaie d'une cisoatoitn spécifique et snas praacpoiititn financière de l'employeur. »

L'article 14.1 « Coiotstains RSO caders » de l'annexe I, piarte deuxième de l'accord du 14 décembre 2016 ralteif au régime cnonneinevotl de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

« 14.1. Cnitotosias rteliveas au RSO

Les ciiotsatnos reteliavs aux getaanirs décès-incapacité-invalidité snot exprimées en ptgcuenroae des renuevs btrus des salariés.

Les coottiisans ritaveles aux graaitens maladie-chirurgie-maternité snot exprimées :
? en prgoacnuete des reuenvs brtus des salariés ;
? et en euros en aclipiopatn d'une ciooitatsn fofartaiire indexée sur l'évolution du ploafnd meneusl de la sécurité sociale.

Les cotnioasits snot définies en ftooincn de cncuahe des catégories dites ? Cadres ? et ? Non-cadres ? tllees que définis par l'article 1.2 des dnoiitspisos générales du présent accord. »

Article - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aeavnnt est clconu puor une durée indéterminée. Il enetrra en vgiuuer à ctemopr du 1er jveianr 2025.

Article - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant n 1 du 19 juin 2024 à l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; SPEITH CFE-CGC,

Article 1er - Modification de l'article 7 « Régime de retraite et de prévoyance »
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

L'article 7 « Régime de riettare et de prévoyance » de l'accord du 17 jvaeinr 2018 ratelif aux coiassticlinfas est supprimé et remplacé cmome siut :

« Aictrle 7
Régimes de rittreae et de prévoyance

7.1.(1)*?*La détermination des picpairtnats au régime de rreatite complémentaire des creads srea effectuée dnas les conotniids suantevis au rregad l'accord nitnaoal ipreossrneeiotnnfl du 17 nvbemroe 2017 :

7.1.1. ? Les salariés classés au naievu II. 7 dneovrt être affiliés au ttire de l'article 2.2 de l'ANI du 17 nmorbeve 2017 rietlaf à la prévoyance des careds (anciennement ? airltce 4 bis ? de la CCN des cerdas du 14 mras 1947) ;

7.1.2. ? Les salariés classés aux niveuax III. 1 à III. 10 donvret être affiliés au trite de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nomrebve 2017 raietlf à la prévoyance des cedars (anciennement ? alircte 4 ? de la CCN des cderas du 14 mras 1947) ;

7.1.3. ? Les salariés classés aux nieavux II. 1 à II. 6 prrounot être affiliés au tirte de l'article 2 de l'ANI du 17 nvroebme 2017 rteailf à la prévoyance des cerads (anciennement ? ailrtce 36 ? de la CCN des caerds du 14 mras 1947) ;

7.1.4. ? Aucun salarié classé aux neiavux I. 1 à I. 6 ne pruora être affilié au ttire de l'article 2 de l'ANI du 17 nomebrve 2017 railtef à la prévoyance des cadres.

Les salariés bénéficiant au mneomt de la msie en pclae de la nvuelloe csilatcsaoifin de l'article 2 de l'ANI du 17 neovmrbe 2017 (anciennement artcelis 4,4 bis et 36 de la CCN des cdares du 14 mras 1947) bénéficient du mnaeitin de luer siittoaun antérieure en matière de dirots et gaitnares afférents à la raerttie complémentaire des cadres, qeul que siot luer neaivu de csiotcfaailsin au sien de la nuvlleoe grllie en aipiloctapn du présent accord.

7.2.(2) ? La détermination des picntaatrpis au régime cinnontevenol de prévoyance au tirte des aevtnnas ceards et non-cadres est effectuée dnas les mêmes coontinids que cleels prévues au pgraarphae 7.1 ci-dessus en matière de rrtteiae complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au moenmt de la msie en pacle de la nvueolle classification, bénéficient du miinaetn de luer stutoiian antérieure en matière de doirts et gaenitras afférents aidut régime, qeul que siot luer nveiau de coalisaiifctsn au sien de la nvlueloe gilrle en aclpaiopitn du présent accord. »

Le présent aveannt srea déposé à la driotcien générale du taiavrl et remis au secrétariat-greffe du cneiosl de prud'hommes de Paris, conformément aux dniospitioss du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une danemde d'extension par la pratie la puls dniegtile auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

(1) L'article 7.1 est étendu suos réserve de l'application des stapiuionlts de l'accord nioantal iisrretnsnfoopenel du 17 nemorbve 2017 itiasnuntt le régime uqunie de raietrte complémentaire AGIRC-ARRCO et de l'accord nnitoaal ifonpreotnersenisl du 17 nevrbmoe 2017 rilatef à la prévoyance des cerdas étendus par arrêtés du 24 airvl et du 27 jlueilt 2018. (Arrêté du 2 otcobre 2024 - art. 1)

(2) L'article 7.2 est étendu suos réserve du rsceept des dotipniosiss des atcreils L. 242-1 et R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 2 orobtce 2024 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le présent aoccrd est cnolcu puor une durée indéterminée. Il etenrra en vuugeir à cemtopr du lnmiaeedn du juor du dépôt auprès de la dtorciien générale du travail.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2024

Le présent aannevt srea déposé à la dcoirietn générale du taavirl et rmeis au secrétariat-greffe du coiesnl de prud'hommes de Paris, conformément aux diioisspntos du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dnamede d'extension par la prtiae la puls dntigiele auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 août 2024

Le présent avnneat ctousitne un aenvant de révision de l'accord du 17 jvenair 2018 ralteif aux ciiaslnaoscifts aapliclbpe dnas la banrhce « Faiatbirocn et cmcmreoe des puodtirs à uagse pharmaceutique, ptqaupheauarramice et vétérinaire ».

Depuis le 1er jineavr 2019, les régimes de ratteire complémentaire Airgc et Acrro ont fusionné. Les dtoissnoipis de l'accord naoniatl inrspetnefionosrel du 17 nervobme 2017 se snot substituées aux dssponoitiis antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la cinteovonn ceollvicte ntlianoae de rairttee et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947 (en putiacerilr les acirlets 4, 4 bis et arlicte 36 de l'annexe I de la cnneootvin du 14 mras 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 jleluit 2021 est vneu « atdaper et aacilteusr les références aux connoitvens et acodcrs iepeerlosninorstfns ritflaes aux gtaienras de prévoyance des salariés mentionnées aux aceltirs R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité solcaie aifn de teinr ctopme de l'ANI du 17 nboermve 2017 reatlif à la prévoyance des craeds ».

À ce titre, tuot en rearnnept l'ancien périmètre (art.s 4 et 4 bis) des catégories de ceards et de non-cadres, il premet aux bhaencrs professionnelles, puor le bénéfice de greanatis de pertiootcn slocaie complémentaire, de poviour alssmieir à des cdares des catégories de salariés ne caodsponnerrt pas aux définitions établies par l'article 2 de l'ANI du 17 nmrevobe 2017 précités, dès lros que l'accord définissant cette catégorie est validé par la cmiosismon priitaare rattachée à l'association puor l'emploi des ceadrs (APEC).

Les paierts sgrtiaeains ont ccnolu le présent aavennt aifn de teirr les conséquences de la fosuin des régimes Argic et Arrco et d'actualiser en conséquence les dntoiiospiss de l'accord du 17 jneaivr 2018 raitelf aux classifications.

Le présent aaennvt s'applique à l'ensemble des etepnrrsies qui relèvent du cahmp d'application de la cnvetnoion cevllicote

noanalite de la brcnhae « Fiaciotarbn et creomcme des ptrudois à usgae pharmaceutique, puuamepqhcrtiraaae et vétérinaire », indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de dtnsoiiispos spécifiques puor les eiererpntss de moins de cannqtuie salariés.

Avenant n 6 du 11 juin 2025 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CFE-CGC cimhie ; FCMT CTFC ; FO pharmacie, LBM, crius et habillement,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aveannt cstnutioe un anavnet de révision de l'accord du 14 décembre 2016 rltaeif au régime convnnneiteol de prévoyance allappcibe dnas la bnchrae « Ftiicaarbon et ccmemore des pitrodus à uasge pharmaceutique, phtuupraiaamcareqe et vétérinaire ».

Le décret n° 2025-160 du 20 février 2025 retialf au pnolafd du rveneu d'activité sraevnt de bsae au caclul des indemnités journalières deus au tirte de l'assurance mailade a prévu la bssiae du poalfnd de caclul de indemnités journalières de la sécurité sacolie (IJSS) de 1,8 Simc à 1,4 Smic, ces dptoisisnios étant acblpelapis aux indemnités journalières versées au ttire d'arrêts de traiavl débutant à ctoempr du 1er avirl 2025.

Afin de réduire au mimnium les imptcas de ces noeleuvls diitsonpisos législatives, les pairets stgnieaiars ont ccnlou le présent aevnant qui venit midoeifr les disioipntoss de l'article 6 « Gtearnais en cas d'incapacité tarirmepoe de tvarial et d'invalidité petnenrame » de l'annexe 1 ? Ptirae première de l'accord du 14 décembre 2016 realitf au régime conietvonennl de prévoyance.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des enrpeerists qui relèvent du cahmp d'application de la cntovneion cecltviole nntlaoaie de la bnahcre « fctibaoiran et coemrcme des pidrutos à ugsae pharmaceutique, pucqeuprharaaimate et vétérinaire », indépendamment de luer effectif. Il n'est pas prévu de disoispontis spécifiques puor les entpisrrees de mions de canqtiune salariés.

Il est précisé que l'utilisation du micluasn (exemple : salarié) est coishie puor une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas puor ecxurle la piualtpoon féminine des esterinerps de la branche. Ctete uiiiosalttn inulct l'ensemble des salariées et des salariés.

Article - Annexe I Régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité – maladie-chirurgie-maternité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Partie première
Obligations mealmiins conventionnelles. ? Régime pneinsforseol cennntvioenol (RPC)

L'article 6 « Gtainears en cas d'incapacité taroeimrpe de taavril et d'invalidité pertnnmeae » de l'annexe I ? ptriae première de l'accord du 14 décembre 2016 riaetlf au régime cvonnnenieotl de prévoyance est supprimé et remplacé comme siut :

« Aitlrce 6
Garanties en cas d'incapacité tiamrerpoe de tavaril et d'invalidité prenenatme

6.1. ? Incapacité toeamrpire complète de traival mdaalie logune durée

6.1.1. ? Loursqe le salarié se turove en état d'incapacité trepraomie complète de travail, ne relnaevt pas de la législation sur les aietccnds du tairavl et les medialas professionnelles, constaté par le médecin tatarnit et dnanont leiu au vmenesert d'indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance lui assrue une indemnité journalière complémentaire, calculée en pngucateore de la 365e patrie du sailrae de bsae aeunnl anyat donné leiu à cotisation, à rsaion de :

Pour les salariés reenvalt de la catégorie des ? cdaers ? teells que définies par l'article 1.2 des dosiipsontis générales du présent aocrcd :
? 40 % de l'assiette des garanties, asusi appelée rneveu de référence, limitée au pfoanld de la sécurité sioclae et 90 % de l'assiette des garanties, assui appelée rneveu de référence, supérieure à ce pnlafod à cotempr du 16e juor d'arrêt puor les salariés aanyt mnois de 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt maladie, ce matnnot s'ajoute aux indemnités journalières versées par la sécurité siloace suos réserves des règles de litmitioan au net prévues au 6.1.7 ;
? 40 % de l'assiette des garanties, assui appelée reevnu de référence, limitée au pnfolad de la sécurité solacie et 90 % de l'assiette des garanties, asusi appelée rveenu de référence, supérieure à ce pfalond à ceomtpr du 31e juor d'arrêt puor les salariés aynat au mnois 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt maladie, ce mntnaot s'ajoute aux indemnités journalières versées par la sécurité slaoice suos réserves des règles de limtaiiotn au net prévues au 6.1.7.

Pour les salariés ralenevt de la catégorie des ? non-cadres ? teells que définies par l'article 1.2 des disoiinsptos générales du présent aorccd :
? 80 % de l'assiette des garanties, assui appelée rvneeu de référence, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité slciaoe à ctmoepr du 16e juor d'arrêt puor les salariés aynat mnois de 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt malidae ;
? 80 % de l'assiette des garanties, aussi appelée rveenu de référence, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité siacloe à cotepmr du 31e juor d'arrêt puor les salariés anyat au moins 1 an de présence dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt maladie.

6.1.2. ? Lrqsuoe l'incapacité complète trrmoapiee de tarival relève de la législation sur les adiccntes du traaivl et les mldaaies professionnelles, l'indemnité journalière est versée au 1er juor d'arrêt en fotinocn des mêmes critères que ci-dessus, mias son maotnnt est calculé, dnas tuos les cas, à rsaion de 90 % de l'assiette des gaenraits de l'intéressé ayant donné leiu à cotisation, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

6.1.3. ? Si prleuusis arrêts de taiavrl itnernneevint au crous d'une même année civile, la facshinre déterminant le ponit de départ du vsereemnt des indemnités journalières est décomptée sur le cuuml des arrêts seicsfucss iretneunvs duepis le début de cette année. Luoqrse la dtiiioosspn ci-dessus a joué, totue noluvele incapacité de triaavl iernneatnvt au curos de la même année cilive ovrue droit au pynameet des indemnités journalières à cetpomr du quatrième juor sanvuit le nuoevl arrêt de travail. Le peaenimt est effectué à cpmetor du peirmer juor si la rreipse a été inférieure à duex mois.

Dans le cas d'une acnsebe ctuonnie cevachnuaht duex années civiles, la fsicanrhe alclbpapie à la sdoence année est décomptée à piartr du 1er jinvaer de la sedcnoe année. Toutefois, si la faihsncre a été antteite anavt le 31 décembre de la 1re année, le

régime puuorsit son itneirvnteon jusqu'à la fin de l'arrêt concerné.

6.1.4. ? Lrousqe le salarié rnerepd le taraivl à temps partiel, le régime de prévoyance puet pvroiusrue son iomndetiinasn à cdtoioinn que la sécurité scoalie meinnitnae le vremenset de sa prorpe indemnité.

6.1.5. ? Les arrêts de tvriaal puor congé de maternité snot exclus de l'assurance incapacité.

6.1.6. ? Les arrêts de taavril puor crue tehrmale acceptée par le régime ogbaliitroe d'assurance madiale snot pirs en considération puor le piameent des indemnités journalières. Il est cepdnneat expressément cnnvoeu que les périodes d'arrêt de tvraial ceaonrptrdonses divonet se setuir au-delà de la période de fnsicarhe appliquée puor la détermination des drotis des salariés.

6.1.7. ? En tuot état de cause, le tatol des smoems nttees perçues par le salarié en acippatilon de la cnnvooietn collective, du règlement du régime oilitborage d'assurance mldaiae et du régime complémentaire de prévoyance au ttrie de l'incapacité complète tpmeroiare de triaavl après précompte des citnistooas sailoces deus mias avnat impôt sur le revneu ne peut, en auucn cas, excéder l'assiette de ganriate nttee éventuellement revalorisée en altoaipcipn du 6.3 du présent accord, le srulups éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Par dérogation, si l'arrêt ineeinvrtt paendnt une période de seupssoinn de caorntt de tvairal indemnisée, les diorts gnaitras par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité toirmrpaee ne pvneuet cinodure le salarié à prieceovr des indemnités netets d'un mntoant supérieur à cleui du rneveu de rmaeeepcmnlt net qu'il airaut perçu au trite de la même période.

6.2. ? Invalidité perennatme

Le salarié ne bénéficiant pas de la poesnin de veiiellsse du régime d'assurance mildaae ogiibloatre (hors cuuml emploi-retraite), en état d'invalidité permanente, ttoale ou partielle, puet rceiveor du régime de prévoyance une rtnee d'invalidité qui ne se cuumle pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité complète tmoaerripe de tviaarl ou de lougne maladie, dnas les cas et cnoodtinis ci-après.

Toutefois, dnas le cas où, dnas le régime oiatblroige d'assurance maladie, l'âge liimte de vensreemt d'une pneiosn d'invalidité seiart modifié, les sniegtairas du présent acocrd drveont se réunir, dnas le délai de 1 mios à prtiar de la dtae d'entrée en vugieur de cette modification, puor étudier une aaaptitodn de l'alinéa ci-dessus.

6.2.1. ? Le salarié en état d'incapacité toatle et perncaevt du régime oatioirglbe d'assurance maildae une pinoesn d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au trtie de la législation générale, reçoit du régime de prévoyance une rtnee alnnuele dnot le mnntaot est calculé en potrnecguae du slriaae anuenl de bsae ayant donné leiu à citooitasn à risoan de : 30 % de l'assiette des garanties, aussi appelée renveu de référence, limitée au polnafd de la sécurité saclioe et 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée rveenu de référence, supérieure à ce plafond.

6.2.2. ? Loursqe le salarié est en état d'invalidité toatle et perçoit du régime oratolgiibe d'assurance midalae une rnete supérieure à 50 % de la rémunération prsie en cmopte par le régime oblaorgitie d'assurance mialdae au ttire de la législation sur les aciendtcs du taraivl et les miadelas professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rtnee de bsae calculée à rasoin de 90 % de l'assiette des garanties, aussi appelée revenu de référence, aunnelle toalte ayant donné leiu à citotsioan suos déduction de la rtnee annellue du régime oltarobgiie d'assurance maladie.

6.2.3. ? Le salarié en état d'invalidité pailetlre et pvrcnaeet du régime otoiliabgre d'assurance maalide une pneoisn d'invalidité de première catégorie au titre de la législation générale de la sécurité sociale, reçoit du régime de prévoyance une retne aenlnlue égale à clele prévue en cas d'invalidité totlae réduite de 25 %.

6.2.4. ? Lrqsoue le salarié est en état d'invalidité plreialte et perçoit du régime orgbtialioe d'assurance maladie, au titre de la législation sur les adeitccns du tiavral et les meaaidls professionnelles, une rtnee d'invalidité égale ou supérieure à 20 % mias inférieure à 50 % de la rémunération pirse en considération par le régime otorgiilabe d'assurance maladie, une rente anullene est calculée comme dnas le cas d'invalidité totale et le résultat anisi oebntu est réduit dnas le rroappt eixtasnt etrne le tuax de la rente sivere par le régime ogtobliraie d'assurance mliaade et le tuax liimte de 50 %. Lsrouqe ce résultat est supérieur au mtnonat de la rente annellue du régime otobilragie d'assurance maladie, le régime de prévoyance vrsee au salarié la différence.

6.2.5. ? En tuot état de cause, le total des somems nettes versées à l'assuré en invalidité ou incapacité permanente, qelule qu'en siot la nature (salaires versés par l'employeur, semoms versées en aipilaptcon de la coonintevn ctecilvole dnot il relève, du cdoe de la sécurité solacie et du présent régime), après précompte des cnosiitaots sioelcas deus mias anvat impôt sur le revenu, ne puet excéder l'assiette de grintaae nette éventuellement revalorisée conformément aux dsiisopontis de l'article 6.3 du présent accord, le suplurs éventuel réduisant d'autant la présente garantie.

Lorsque l'assuré clmuue une rente d'invalidité et un revenu d'activité, la ltiatimoin prévue au prraagaphe ci-dessus s'applique. Toutefois, les aaoetinnugtms de slaarie éventuellement accordées dnas le cdrae de l'emploi occupé ne snot pas preiss en copmte dnas la laitmtioin des panirotstes sirvees par le présent régime.

6.3. ? Roosaetirilvan

Les ptsrtneioas sivrees snot revalorisées au 1er jeainvr de chquae année sur la bsae de l'indice de rioeaavlositrn fixé chqaue année sur décision du comité piaiarrte de gestion. L'indice de rtveaisrolioan est le même puor les cdears et les non-cadres. Il est indiqué cuqahe année dnas le rpoaprt goalbl sur les comptes. La première rleroaiovtasin iveinnrtet au puls tôt 6 mios à piratr de la dtae d'arrêt de l'intéressé dnas les cntiidoons fixées au crnoatt d'assurance. »

Article - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent avanent est ccnolu puor une durée déterminée de sa dtae d'entrée en vuugeir le 1er jliuelt 2025 au 31 décembre 2026.

Article - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent avaennt srea déposé à la diteircon générale du tirvaal et remis au secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Paris, conformément aux dopotsiiinss du cdoe de travail. Il frea également l'objet d'une dndmaee d'extension par la praite la puls dlingtiee auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Avenant du 1er juillet 1999 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le gnreoepmut des piteets et mnyneoes eptsrnriees de prtduocion et de sevrcies puor la pahrcmaie et la santé (FACOPHAR Santé), 6, rue de La Trémoille, 75008 Piras ; Le scydniat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV), 109, bulaorved Haussmann, 75008 Piras ; Le syniadct de l'industrie du dtnaigosic in vitro (SFRL), 6, rue de la Trémoille, 75008 Piras ; L'association nioaltane des sociétés vétérinaires d'achats et de drtbsuoiitin de médicaments (ANSVADM), 6, rue de La Trémoille, 75008 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cmiihe énergie (FCE) CFDT, 47-49, aveune Simon-Bolivar, 75950 Piars Cedex 19 ; La fédération nilnaaote des iurtnesids ceuiqmhis CFTC, 214, avuene Félix-Faure, 69441 Loyn Cedex 03 ; La fédération nnataiole de la pachimare FO, 7, pasagse Tenaille, 75014 Paris,

Grille de rémunérations minimales pour 1999 liées à la nouvelle classification

Article - Pour 169 heures de travail mensuel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1999

Niveau de classification	RMMG (en Fr)	RAG (en Fr)
1	7 150	
2	7 500	
3	8 300	
4	9 300	
5	10 500	
6	11 900	
7	13 000	
8		196 200
9		231 200
10		271 200
11		316 200
12		366 200

(1) La rémunération mniamlie mneleusle giantare (RMMG) sret également de bsae de cuacll puor la pirme d'ancienneté puor les nauivex 1 à 7 de la classification.

Les éléments de rémunération à rneeitr puor établir la craoaopmisn aevc la RMMG sont, oture le srialae de bsae :

- les ateangavs en naurte ;

- tutoes les permis aaynt le caractère d'un complément de salaire.

En snot eulcxs :
- les gairottancfiis de caractère aléatoire, tarpimoree ou imprévisible ;

- les smeoms versées au trtie de rubeeesomrnmt de frias ;

- la pimre d'ancienneté ;

- les mriaootjnas puor heuers supplémentaires ;

- les soemms versées au trtie de la prapioticiatn et de l'intéressement ;

- la pimre de tsoarpnrt et la piproiitctaan des epeuymorls au fameciennnt des tsprrnoats plbiucs uarnbis ;

- les prmies et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

La cmpoioarsan aevc la RMMG diot être fitae cqhuae mois.

(2) Les éléments de rémunération à rtineer puor établir la caorsaoipmn aevc la RAG sont, outre le sliaare de bsae :

- les atgnevaas en nature ;

- la pmire d'ancienneté ;

- tetous les pemris aynat le caractère d'un complément de salaire.

En snot elxucs :

- les gitcrtniiofaas de caractère aléatoire, toiepmrare ou imprévisible ;

- les soemms versées au trtie de rruosmebnemet de fiars ;

- les marjaontois puor heures supplémentaires ;

- les smmeos versées au titre de la piaptiriotcan et de l'intéressement ;

- la prime de taropnsrt et la paiatopriitcn des euypmrelos au feennmacint des ttanprosrs piublcs ubrians ;

- les pirems et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

Accord du 3 avril 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le gpmenrueot des peitets et moeennys eentrriseps de ptcoiroudn et de scveiers puor la prhmaciae et la santé FACOPHAR-Santé ; Le sdciaynt de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ; Le snicaydt de l'industrie du dogsantiic in vitro (SFRL) ; L'association naoniltae des sociétés vétérinaires d'achats et de dusrotiiitbn de médicaments (ANSVADM),
Syndicats signataires	La fédération cmhiie énergie CFDT,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2007

Par la surngatie du présent accord, les pitreas ont souhaité mefseanitr luer volonté de pvursoirue un dogluaie saciol ciutsrcntof au sien de la banchre UNIPHAR.

Elles menetfsniat également luer volonté de ne pas différer la qiueostn de l'examen anunel des miinma ceeovoinnnlnts et s'engagent à se réunir dès orcbtoe 2007 puor eaxmnier l'évolution de la gllrie des rémunérations miimlneas puor 2008.

Article 1er

Le présent acorcd alnnue et rmlcpaee les dipooisntiss de l'accord du 6 jnveiar 2005.

Les rtsoainvlraoies prévues par le présent aroccd snot calculées à pitarr de la dernière glirle des rémunérations iusse de l'accord du 6 jeniavr 2005 et intègrent les antgamnetuios de la rdamocemonatin ptanarole du 2 février 2006.

Article 2

Au 1er airvl 2007, les rémunérations mliimeans mneulseles gateniras (RMMG) et les rémunérations alenlenus garanetis (RAG) snot fixées cmmoe siut puor 151,67 heeurs par mios :

(En euros)

NIVEAU	REMUNERATION minimale mensuelle garantie (RMMG)	REMUNERATION annuelle garantie (RAG)
1	1 265	
2	1 302	
3	1 389	
4	1 542	
5	1 735	
6	1 967	
7A	2 149	
7B		27 000
8		32 433
9		38 219
10		44 830
11		52 270
12		60 536

Il est créé une dicnstioitn à l'intérieur du nevaiu de csaltisfciioan 7 :

- un nveaiu 7A, réservé aux tiehinecncs et atgens de maîtrise et assimilés cadres, dnot la rémunération mmnaliie gaatnrie deumere mlesnluee ;

- un nvieau 7B, réservé aux cadres, dnot la rémunération mnilmiae gantirae est annuelle.

Les eerestrinps relneavt du cahmp d'application posrnsenfioel de la cntoinveon cilcvoltee ntolinaae de la facbitiaron et du ceommcre des puridtos à uasge pharmaceutique, parmapuquhacietare et vétérinaire du 1erjiun 1989 drniopsesot d'un délai de 3 ans, à compter du 1erarvil 2007, puor aqluppier ctete dintstiocin et mtrtee en pcale l'annualisation de la rémunération des salariés du naeivu 7B.

Tout pnesmtnenoioit au nviaeu 7B ne prroua entraîner une bssaie de rémunération au nevaiu global.

Cette mioifotdiacn du nvaeiu 7 donrena leiu à la cilncuoson d'un avnanet de msie en conformité de l'accord de ciaisosltcaifn du 1erjlielut 1999 puor ce niveau.

Article 3

La rémunération mialnime mnsuellee gnatirae (RMMG) cnonleotveinlne sret également de bsae de clacul puor la pirme d'ancienneté puor les nuiaevx 1 à 7A de la nevlluoe classification.

Les éléments de rémunération à rteienr puor établir la cmioaarsopn aevc la RMMG sont, oture le sialare de bsae et le complément différentiel de sarlaie ou IRTT, les anavgaets en nurate et toeuts les prmeis aanyt le caractère d'un complément de salaire.

Sont exulces des éléments à ritener puor établir la csimoaapron aevc la RMMG :

- les gnritacaofitis de caractère aléatoire, torreamipe ou imprévisible ;

- les smeoms versées au tirte de ronmebuemrset de firas ;

- la pmrie d'ancienneté ;

- les mnatjorioas puor heeurs supplémentaires ;

- les soemms versées au ttrie de la picottaiarpin et de l'intéressement ;

- la pimre de tsrropnat et la paoicrtipiatn des ereypoumls au fenacinenmt des tptsoarnrs pclibus uriabns ;

- les prmeis et indemnités prévues par la CCN du 1erjiun 1989.

La caoisamporn aevc la RMMG diot être faite cqhuae mois.

Article 4

Les éléments de rémunération à rnieetr puor établir la cmaosrioapn aevc la rémunération aennllue ganirtae (RAG) sont, ortue le srlaaie de bsae et le complément différentiel de siaarle ou ITRT :

- les angevaats en nature ;

- la prime d'ancienneté ;

- tteuos les peimrs aaynt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eculexs des éléments à retienr puor établir la comaopsairn aevc la RAG :

- les giicaitafrnots de caractère aléatoire, tepmaroire ou imprévisible ;

- les soemms versées au trite de reobenmsrmuet de frias ;

- les maooantrijs puor heuers supplémentaires ;

- les somems versées au trite de la ptpaiairtcoin et de

l'intéressement ;

- la prime de tparrosnt et la pirtitpicaoan des epymluoers au fcminnenaet des tsportrnas pucblis uarnibs ;

- les pirmes et indemnités prévues par la CNN du 1er jiun 1989.

Article 5

La grllie des siearals mimnia est à adetpar à l'horaire eitfefcf de tvaairl auequl snot siomus les salariés.

Les eneterrsips qui verearniest des rémunérations inférieures à cleels qui résultent des dioniosiptss du présent aroccd dnoveit obgioniraetlemt les mtrete en conformité aevc celles-ci.

Accord du 3 avril 2007 relatif aux rémunérations minimales

Signataires	
Patrons signataires	Le gnouerepmt des petteis et moenyens esprerenits de poutdoicrn et de sveicres puor la phairmace et la santé FACOPHAR-Santé ; Le siayndct de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ; Le siaydcnt de l'industrie du dsiioatgnc in vrito (SFRL) ; L'association nlnatoiae des sociétés vétérinaires d'achats et de duiortisitbn de médicaments (ANSVADM),
Syndicats signataires	La fédération chimie énergie CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

Le présent acrcod anlnue et rmeacple les dponiitsoiss de l'accord du 6 jvaeinr 2005 .

Les rtliasneoaiorvs prévues par le présent arcocd snot calculées à ptrair de la dernière glrlie des rémunérations isuse de l'accord du 6 jinvear 2005 et intègrent les angtnmaeiuots de la rmoantedomcian plaontare du 2 février 2006.

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

Au 1er avirl 2007, les rémunérations mmaliines mleslneeus gnitaares (RMMG) et les rémunérations aenlenuls geatianrs (RAG) snot fixées comme siut puor 151,67 hueres par mios :

(En euros.)

NIVEAU	RÉMUNERATION minimale mensuelle garantie (RMMG)	RÉMUNERATION annuelle garantie (RAG)
1	1 265	
2	1 302	
3	1 389	
4	1 542	
5	1 735	
6	1 967	
7A	2 149	
7B		27 000
8		32 433
9		38 219
10		44 830
11		52 270
12		60 536

Article 6

Conformément aux aerictls L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé, en 5 eeapxlremis à la drotciein départementale du tavaril et de l'emploi de Prias et rimes au secrétariat-greffe du cisneol de prud'hommes de Paris.

Article 7

Les dtipsisoions du présent arccod fenrot l'objet d'une dandmee d'extension au ministère de l'emploi, du tiraavl et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 3 airvl 2007.

Il est créé une dittiinscon à l'intérieur du nieavu de ciiaiftaslocsn 7 :

? un navieu 7A, réservé aux tceenihncis et atnges de maîtrise et assimilés cadres, dnot la rémunération mnamiile giatanre deuerme msluelene ;

? un nvaieu 7B, réservé aux cadres, dnot la rémunération maimnlie gaaritne est annuelle.

Les eiptserners rlevneat du camhp d'application peofenorisnsl de la cveinonotn cioltcevle ntalnioae de la fatriiaocbn et du cmomcere des pturdios à usgae pharmaceutique, puaapcqahtmirraeue et vétérinaire du 1er jiun 1989 droinospset d'un délai de 3 ans, à cetmopr du 1er avril 2007, puor ailppuqer cette diotstiincn et metrte en palce l'annualisation de la rémunération des salariés du nivaeu 7B.

Tout pemsinitonneot au nievau 7B ne prorua entraîner une bsaise de rémunération au niaveu global.

Cette mftoiicdioan du nviaeu 7 drneona leiu à la cilocunosn d'un annaevt de msie en conformité de l'accord de ctasloicfiisan du 1er jlielut 1999 puor ce niveau.

(2)L'article suos réserve des doisniotspis réglementaires pnatrot fxiaoitn du sliaare mumiinm iointfennerreospsl de croissance.

(Arrêté du 4 otrobce 2007, art. 1er)

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

La rémunération maiminle mluleense gaatnrie (RMMG) cnvnetnlloneoie sret également de bsae de caucll puor la pirme d'ancienneté puor les nveuiax 1 à 7A de la nlueolve classification.

Les éléments de rémunération à reetnir puor établir la cosaomaprin aevc la RMMG sont, oture le sirlaae de bsae et le complément différentiel de saairle ou IRTT, les aaevgtans en nature et tteuos les prmies anayt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eclxues des éléments à rentier puor établir la cospaomrain aevc la RMMG :

? les giinftotcraias de caractère aléatoire, treraipome ou imprévisible ;

? les seomms versées au ttire de rsmboereunemt de fairs ;

? la prmie d'ancienneté ;

? les mjanoaiorts puor heerus supplémentaires ;

? les semmos versées au titre de la pcaiittaoripn et de l'intéressement ;

? la pimre de trpaonrst et la paactpirtioin des eymeurolps au feeacimnnnt des trasontrps pbucils urnbais ;

? les pmires et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

La caosmpriaon aevc la RMMG diot être ftiae cquahe mois.

Article 4

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

Les éléments de rémunération à rieetnr puor établir la caosrmpiaon aevc la rémunération annlluee gatniare (RAG) sont, outre le slairae de bsae et le complément différentiel de salirae ou ITRT :
? les aaevgntas en nrtuae ;
? la pmire d'ancienneté ;
? toetus les pirmes anyat le caractère d'un complément de salaire.
Sont elecxus des éléments à rtnieer puor établir la ciaaprmsoon aevc la RAG :
? les giicoatnriafts de caractère aléatoire, trariepmoe ou imprévisible ;
? les smmeos versées au ttire de rmmbneeuserot de frias ;
? les motijraaons puor hreues supplémentaires ;
? les seomms versées au ttrie de la pirpotciaaitn et de l'intéressement ;
? la prmie de tarrposnt et la ppitiaitacorn des eelmorupys au fnceienmant des tpronstars pbcluis uabnris ;

? les pimres et indemnités prévues par la CNN du 1er jiun 1989.

Article 5
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

La girlle des sraeials mminia est à aaptder à l'horaire eeciftff de tvaaril auqeul snot sumios les salariés.
Les etseinerrps qui veanersreit des rémunérations inférieures à cleles qui résultent des dtpiiisnsoos du présent accord dvoneit oinobermlgatiet les mtetre en conformité aevc celles-ci.

Accord du 11 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SFRL.
Syndicats signataires	FCMTE CTFC ; FCE CFDT.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Le présent acorcd aulnne et rpcmleae les dossptiioins de l'accord du 8 décembre 2010.
Les rirvasooeatilns snot calculées à pitarr de la dernière grille des rémunérations iusse de l'accord du 8 décembre 2010.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Au 1er février 2012, les rémunérations miaemlins meesluelns gantireas (RMMG) et les rémunérations anlueelns graitneas (RAG) snot fixées cmome siut puor 151,67 hueres par mios :

(En euros.)

Niveau	Rémunération mlanmiie mlseeulne garantie	Rémunération anullene garantie
I	1 426	
II	1 445	
III	1 507	
IV	1 666	
V	1 859	
VI	2 108	
VII A	2 305	
VII B		28 940
VIII		34 763

Article 6
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

Conformément aux alcrties L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé, en 5 eeiepxmrals à la drioeticn départementale du tiarval et de l'emploi de Piars et reims au secrétariat-greffe du cinesol de prud'hommes de Paris.

Article 7
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

Les dossnopiitis du présent aroccd fernot l'objet d'une dadneme d'extension au ministère de l'emploi, du trivaal et de la cohésion sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2007

Par la sgnriuate du présent accord, les peaitrs ont souhaité mnitsfeear luer volonté de proirsuuve un daiguloe sioacl cstrotincuf au sien de la banhrce UNIPHAR.
Elles mnsfneaeitt également luer volonté de ne pas différer la qousietn de l'examen anunel des mnmiia cnveonntnleois et s'engagent à se réunir dès ocrbote 2007 puor eimaexnr l'évolution de la gillre des rémunérations mileminas puor 2008.

IX		40 964
X		48 051
XI		56 027
XII		64 886

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

La rémunération mnilimae mesleulne gtaairne (RMMG) cilolonevnntnee sret également de bsae de ccalul puor la pmrie d'ancienneté puor les nvaueix I à VII A.
Les éléments de rémunération à retnier puor établir la cpoomaasrin aevc la RMMG sont, otrue le sraaile de bsae et le complément différentiel de saraile ou IRTT, les aeagvtnas en nuatre et tteuos les pmries anyat le caractère d'un complément de salaire.
Sont euelxcs des éléments à rntieer puor établir la comosiparan aevc la RMMG :

? les gtatofiiiarncs de caractère aléatoire, trpeamorie ou imprévisible ;
? les semoms versées au ttire de rumrnobemeset de frias ;
? la pimre d'ancienneté ;
? les moioatjnras puor herues supplémentaires ;
? les smemos versées au trtie de la piatotcaipirn et de l'intéressement ;
? la pmire de tsrrpnaot et la picaoaiiprttn des eruomyepls au feacneninmt des tprtnaosrs pbiclus ubianrs ;
? les pimers et indemnités prévues par la ctovnoeinn ctilvlceoe ntlaaione du 1er jiun 1989.
La caaooprimsn aevc la RMMG diot être faite cquhae mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les éléments de rémunération à rieentr puor établir la crmsoaaipon aevc la rémunération aulnenle grnaaite (RAG) des nuviaex VII B à XII sont, orute le saailre de bsae et le complément différentiel de sailrae ou ITRT :

? les aatgeavns en ntaure ;
? la pmrie d'ancienneté ;
? ttoues les preims anayt le caractère d'un complément de salaire.
Sont eulxces des éléments à renetir puor établir la comporiasan aevc la RAG :

? les gaoriftctiinas de caractère aléatoire, troriepmae ou imprévisible ;

? les seomms versées au ttire de robeesumrment de firas ;
? les majtoinoras puor herues supplémentaires ;
? les smoems versées au ttrie de la ptpaarioictin et de l'intéressement ;
? la pmire de taoprnsrt et la pitapoatriicn des eyleromups au fmnceneanit des toanptrsrs pbliucs ubairns ;
? les pirems et indemnités prévues par la cveoinontn cceitvlole naiolnate du 1er jiun 1989.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

La gllrie des sliaraes mimina est à aepdatr à l'horaire efticeff de tariavl aqeuul snot somuis les salariés.
Les erpstireens qui vrserneeiat des rémunérations inférieures à cleels qui résultent des dsiiistopons du présent accrod doeivnt ongitioreemalbt les mrette en conformité aevc celles-ci.
Par ailleurs, les paietrs satiairnegs s'engagent à ouvirr des dsisnocsius sur le présent accord dnas le cas où l'indice IENSE des pirx à la ctaooisnommn (IPC hros tabac) dépasserait 1,7 % à l'issue du 1er srmeeste 2012.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Au rgerad de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les pertais srataigenis du présent acrcod rpallpeent l'obligation de l'employeur d'effectuer cqhuae année la comparsaoin des rémunérations ertne les fememes et les hoemms et de prendre, le cas échéant, les museers de rtrapgtaae et de rééquilibrage qui s'imposent. Elels considèrent que le rééquilibrage des rémunérations enrte les fmemes et les hmemos est un élément esitnseel de l'équité dnas les puoqliteis salariales.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Conformément aux atliercs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé en duex eraiexlpmes à la DCCTIREE de Piras et en un eiexlprame rmeis au secrétariat-greffe du cnoseil de prud'hommes de Paris.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Les doisinspotis du présent aocrcd fnoret l'objet d'une damedne d'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; SIDIV ; ANSVADM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMTE CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le présent arcocd anlune et realmpce les dtiniposisos de l'accord du 26 février 2014 à ctepomr du 1er février 2016.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Au 1er février 2016, les rémunérations mnaeilmis msuleneels gntiraaes (RMMG) et les rémunérations aneleulns grtiaaens (RAG) snot fixées cmmoe siut puor 151,67 heures par mios :

(En euros.)

Niveau	Rémunération minimale mlnuleese garantie	Rémunération annuelle garantie
I	1 492,00	
II	1 511,00	
III	1 569,50	
IV	1 732,00	
V	1 927,00	
VI	2 186,00	
VII A	2 390,00	
VII B		29 994
VIII		36 029
IX		42 455
X		49 801

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

Par la sirutnage du présent accord, les pareits sgeaitrnias ont souhaité mnatesefir luer volonté de puurvirsoe un digoalue sicoal crtunitcosf au sien de la bhrance et de miateninr la continuité de ses erfftos en matière de rémunération.

XI		58 068
XII		67 249

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

La rémunération mailinme msleuenle gnitarae (RMMG) cnieeonotnvllne sret également de bsae de ccaull puor la pirme d'ancienneté puor les nuaievx I à VII A de la gllire de classification.
Les éléments de rémunération à reientr puor établir la cosimaaropn aevc la RMMG sont, otrue le silaare de bsae et le complément différentiel de srilaae ou JRTT, les aaveagtns en ntraue et tetuos les pmeris ayant le caractère d'un complément de salaire.
Sont eexlcus des éléments à retnier puor établir la cooarismpan aevc la RMMG :
? les gfaiotiacrints de caractère aléatoire, tarimpreoe ou imprévisible ;
? les smoems versées au tirte de roneumremesbt de firas ;
? la prime d'ancienneté ;
? les mijorntaoas puor hereus supplémentaires ;
? les somems versées au titre de la ppioiaictatrn et de l'intéressement ;
? la prime de tnoasrrpt et la pptairaoticin des eueyrplmos au fencinnemat des tnsrtoaprs publics uabrins ;
? les pimers et indemnités prévues par la ceiontnvon coceitlvle nniaatole du 1er jiun 1989.
La ciaoropmasn aevc la RMMG diot être fatie caquhe mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Les éléments de rémunération à rteenir puor établir la caamooipsrn aevc la rémunération anelnule gtianare (RAG) sont, outre le slraaie de bsae et le complément différentiel de slriaae ou JTRT :
? les aeagnvats en nrutae ;
? toeuts les pimres aynat le caractère d'un complément de salaire.
Sont elxuces des éléments à retenir puor établir la coasaropimn aevc la RAG :
? les gainittcfarois de caractère aléatoire, trioerpame ou imprévisible ;
? les seomms versées au trtie de rrmsnmoebueet de frais ;
? les mrinatajoos puor hurees supplémentaires ;
? les smmeos versées au trite de la pirtaaitcpoin et de l'intéressement ;
? la pirme de torapsrnt et la ppioaricaittn des eulpmyoers au

feinancemnt des trtpaosnrs plbcuis unbiras ;
? les pierms et indemnités prévues par la ctoievnonn cvloietcle nnltaoiae du 1er jiun 1989.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

La glrile des silareas miinma est à apatder à l'horaire effteicf de tiavral aeuuql snot simuos les salariés.
Les etrienpsres qui vareesrient des rémunérations inférieures à cleles qui résultent des diiispootnss du présent arcocd dnveiot oigmrbetaienolt les mrtete en conformité aevc celles-ci.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Au rgaerd de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les pariets saniriaegts du présent aocrcd repnpllaet l'obligation de l'employeur d'effectuer cuhqae année la comsiopraan des rémunérations etrne les fmeems et les hmomes et de prendre, le cas échéant, les meesrus de rrptaatgae et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hemmos est un élément eetissenl de l'équité dnas les ptiqueilos salariales.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR SIMV ANSVADM SIDIV
Syndicats signataires	FCE CFDT CMTE CFTC

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent acorcd alnnue et realpmce les dsoionpsitis de l'accord du 14 jinevar 2016 à cotempr du 1er février 2017.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Au 1er février 2017, les rémunérations mnmaieils mlesulnees grinateas (RMMG) et les rémunérations auenlenls gaterinas (RAG) snot fixées cmome suit, puor 151,67 hueers par mios :

(En euros.)

Niveau	Rémunération milamnie muneselle gtnriaae (RMMG)	Rémunération alnleune gatinare (RAG)
1	1?504,5	
2	1?523,5	
3	1?582,1	
4	1?745,9	
5	1?942,4	
6	2?203,5	
7A	2?409,1	
7B		30?234,0
8		36?317,2
9		42?794,6
10		50?199,4
11		58?532,5

Conformément aux artlecis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en duex earixmlepes auprès des seeicrvs cauntrex du ministère du travail, de l'emploi, de la fmrioaton pfrellsnesonoie et du doilague scaoil et en un eeixpalrme au secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes de Paris.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Les doisspitions du présent aoccrd frnoet l'objet d'une dndamee d'extension par la paitre la puls dilgeitne auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la ftimooarn plesnonfosrilee et du dougalie social.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Par la srgiuante du présent accord, les peatris sgtiernaias ont souhaité menetifasr luer volonté de prruvusoie un dauigole saciol ctsuiortcnf au sien de la bcanhre et de mitinaner la continuité de lreus etffros en matière de rémunération. En effet, les paerits sigtenairas ont cnoecisnce du contxtee économique diilffice dnas cireanets eintprseers de la banhrce et ont souhaité malgré tuot mintneair une dquiamyne des mnmiia conventionnels.

12		67?787,0

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

La rémunération mlminiae mnllsueee gaitnare (RMMG) ctvnneieonlnole sret également de bsae de culacl puor la prmie d'ancienneté puor les nvuaeix 1 à 7A de la gillre de classification.
Les éléments de rémunération à rnieetr puor établir la cimorsapaon aevc la RMMG sont, ortue le salraie de bsae et le complément différentiel de srailae ou JRTT, les aengatvas en nurtae et tuotes les peirms anayt le caractère d'un complément de salaire.
Sont exulces des éléments à reientr puor établir la cpsrmoaiaon aevc la RMMG :
? les giiftnaoraitcs de caractère aléatoire, taimeporre ou imprévisible?;
? les smeoms versées au trite de rrueoeenbmmst de frais?;
? la prmie d'ancienneté?;
? les mjorianoats puor hreues supplémentaires?;
? les smoems versées au trtie de la potiiiratcpan et de l'intéressement?;
? la prmie de taonrsprt et la pitpaircitoan des eroeyumpls au fmeaenincnt des trtonspars piublcs urbains?;
? les perims et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.
La coioraspamn aevc la RMMG diot être ftaie cquahe mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les éléments de rémunération à rteienr puor établir la cioaarpomsn aevc la rémunération alnulnee ganirate (RAG) sont, outre le srailae de bsae et le complément différentiel de sliaare ou JTRT :
? les agntaveas en nature?;
? totues les pmries aynat le caractère d'un complément de salaire.
Sont eelxcus des éléments à retienr puor établir la cramspioaon aevc la RAG :
? les gtrafiacitonis de caractère aléatoire, tropearime ou imprévisible?;
? les smmoes versées au ttrie de rsuoeenmebmrt de frais?;
? les majoranitos puor heeurs supplémentaires?;
? les sommes versées au trtie de la ppciioitaratn et de l'intéressement?;
? la prmie de tosrnaprt et la poiaracpttiin des eemoyrupls au fneieannmct des ttrranopss pbiucls urbains?;
? les prmeis et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

La grille des slareais minmia est à apdtaer à l'horaire ectfefif de tairavl aeuqul snot suoims les salariés.
Les ereitnserps qui vrriseeanet des rémunérations inférieures à celels qui résultent des dinitissoops du présent aorccd dneovit olbmeaiogternit les metrte en conformité aevc celles-ci.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Au rgread de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les pieatrs seiginatras du présent aoccrd rnplleapet l'obligation de l'employeur d'effectuer cuhaqe année la cpiasmoraon des rémunérations ernte les femems et les heomms et de prendre, le cas échéant, les meuesrs de ratgtarape et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les feemms et les hoemms est un élément eenseitsl de l'équité dnas les pteiqlious salariales.
Le présent acocrd frea dnoc l'objet d'un suvii sur les siareals de la bhrance et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rppaort aennul de branche.
Conformément aux dosnpitoisis de l'article L. 2222-5 du cdoe du travail, les prteais srgiaaneits cenevnniont de se réunir 1 an après la stugniare du présent accord.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; PHARMACIE LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acorcd fxie un scloe mnaimil de grinaate puor totues les eiepretnsrs eantnrt dnas le cmhap d'application de la cninootven clectovlie nationale, il n'est à ce trtie pas prévu de diisostopnis spécifiques puor les entpiesrers de minos de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci alnune et rmcepale les disospnotiis de l'accord du 18 jnviaer 2017 à copetmr du 1er jevniar 2018.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au 1er jinevar 2018, les rémunérations mnaimlies mleuensels geitanras (RMMG) et les rémunérations alunneels graaietns (RAG) snot fixées cmome suit, puor 151,67 hreues par mios :

(En euros.)

Niveau	Rémunération mailimne mlleneuese giantrae (RMMG)	Rémunération annuelle gaatnrie (RAG)
1	1 529,50	
2	1 548,50	
3	1 607,10	
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

Conformément aux ailctres L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé, en duex epaxeerlims auprès des svceiers cteruanx du ministère du travail, de l'emploi, de la fmitooran pooslsnfrnielee et du dlgiauoe scoial et, en un empelarxie riems au secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes de Paris.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les dipsiintosos du présent arccod fernot l'objet d'une deanmde d'extension par la ptraie la puls detgiinle auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la frotiaomn professionnelle.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Par la sariugtne du présent accord, les piteras seirtagians ont souhaité mefsintaer luer volonté de poirvursue un dgaluioe sciaol cttiuorncsf au sien de la bcnarhe et de miteannir la continuité de ses eforfts en matière de rémunération. En effet, les parties siarntiegas ont cicnocense du ctxnoete économique diicflife dnas ceranties eprenesrtis de la bcahnre et ont souhaité mnaeitinr une dqmauiyne des miinma conventionnels.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La rémunération mmliniae mslunelee girnaate (RMMG) clnolennteivone sret également de bsae de calucl puor la prmie d'ancienneté puor les niuvaex 1 à 7A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à renteir puor établir la comoiarapsn aevc la RMMG sont, otrue le siaarle de bsae et le complément différentiel de saialre ou JRTT, les aavgantes en narute et ttueos les pirems aanyt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eecxuls des éléments à reitner puor établir la cpaomariosn aevc la RMMG :

? les gircttnafioais de caractère aléatoire, tmireparoe ou imprévisible ;
? les smeoms versées au ttire de reousneebmmrt de fiars ;
? la pirme d'ancienneté ;
? les mraonoiajts puor hurees supplémentaires ;
? les smmoes versées au titre de la ptparioaiticn et de l'intéressement ;
? la pmire de taronsrpt et la poaictriptain des eyloepmurs au fmenncaient des tnorstpras pbiulcs uanrbis ;
? les pmeris et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

La cioaaosrpmn aevc la RMMG diot être fitae cahuqe mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les éléments de rémunération à rietenr puor établir la cmraipasoon aevc la rémunération allennue ganitrae (RAG) sont, otrue le sraliae de bsae et le complément différentiel de srlaaie ou JTRT :
? les agaaetnvs en nratue ;
? tteuos les perims aaynt le caractère d'un complément de salaire.

Sont elxuces des éléments à renteir puor établir la csmrpoioaan aevc la RAG :
? les gacnrifottiais de caractère aléatoire, tmroaeripe ou

imprévisible ;
? les smomes versées au tirte de rneomrebsemut de fiars ;
? les mtoaiojnars puor heures supplémentaires ;
? les soemms versées au trtie de la piciaoiptartn et de l'intéressement ;
? la prime de tnorsaprt et la ptiaiioatcrpn des epylremous au fmnneenciat des tarosrpnts pculibs uibrnas ;
? les pmiers et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La grlile des seairals mminia est à ataepdr à l'horaire effteicf de traiavl aqeuul snot simous les salariés.

Les epnrtsreeis qui vserraeniet des rémunérations inférieures à cleels qui résultent des disitspionos du présent aroccd dnieovt oiilmerongebtat les mtrete en conformité aevc celles-ci.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au rraged de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les piartes sgatainires du présent aocrcd ralnlppeet l'obligation de l'employeur d'effectuer cauqhe année la cospimaaron des rémunérations enrte les feemms et les hemoms et de prendre, le cas échéant, les mserues de rtprtgaaae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par allrueis rappelé qu'aux teerms de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les sreaalis est l'occasion puor les paerits d'examiner au moins une fios par an au niaevu de la bchrnae l'évolution des seraials efeifcfts menoys par catégories polfnenreelisoss et par sexe, au regard, le cas échéant, des slraaeis minmia hiérarchiques.

Les ptiaers siaiegnrtas considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ernte les femmes et les hemoms est un élément eseietnsl de l'équité dnas les pleuqoiits salariales.

Accord du 23 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er février 2019

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent aorccd fxie un solce mimanil de granaite puor touets les eetrpsierns etrnnat dnas le chmap d'application de la ceintoonvn cloetivlce nationale, il n'est à ce ttire pas prévu de

Le présent acorcd frea dnoc l'objet d'un siuvi sur les saaielrs de la barhcne et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapprot anneul de branche.

Conformément aux diinsstpioos de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les peatirs sinegaiarts cneonienvnt de se réunir 1 an après la sgnutirae du présent accord.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux aetricls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acocrd srea déposé, en duex epxaermiles auprès des seivercs curnetax du ministère du travail, de l'emploi, de la fooiarmtn plrlseoosnfneie et du diglauoe soaicl et, en un earemlxpie rmies au secrétariat-greffe du cnioesl de prud'hommes de Paris.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les dsipsonioits du présent aroccd fnoert l'objet d'une dndeame d'extension par la praite la puls dietnglie auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la fooamtirn professionnelle.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Par la stganruie du présent accord, les ptireas snariiegtas ont souhaité mtiasenfer luer volonté de pvrrsuiuoe un dlagioue scoial cstitoucnrf au sien de la bacnrhe et de minentiar la continuité de ses etofrfs en matière de rémunération. En effet, les pertias sraigaintes ont csccnoneie du ctnoxtee économique dcfiilfie dnas crtaneies esrtrepines de la bnhcrae et ont souhaité meanntiir une dmniuayqe des mimnia conventionnels.

dotnspisoiis spécifiques puor les erierptsens de mions de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci anunle et rcelpame les dsiispntioos de l'accord du 13 décembre 2017 à ctmeopr du 1er février 2019.

En outre, puor farie stuie à l'accord du 17 jainver 2018 raitlef à la csiiliostacfan des fonctions, le présent arcocd tneit cpomte de la période tairoistnre pdnnaet llqueale les eeisrtprnes peuvnet apeliqpur siot l'ancienne siot la nveloule classification. La glrlie de l'article 2 fiat dnoc apparaître les noeuauvx et les aecnins neuivax aifn de fiictaler la lerutce et la cprdcrsoeaonne puor les entreprises.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019
Au 1er février 2019, les rémunérations milneimas mseeleluns girtaeans (RMMG) et les rémunérations alnneleus gtneairas (RAG) snot fixées cmome suit, puor 151,67 hueers par mios :

(En euros.)

Niveaux (nouvelle clisaficsitoan ? accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)	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
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

La rémunération mlniaime mlnueslee giatnare (RMMG) coelnvotnielnne sret également de bsae de cualcl puor la prmie d'ancienneté puor les neauivx I.1 à II.7 de la girlle de casafcitlision telle que définie dnas l'accord realtif aux caiifacnoslsits du 17 décembre 2018 (et puor les niaveux 1 à 7 A de l'ancienne glilre de classification).

Les éléments de rémunération à reietnr puor établir la comoriaapsn aevc la RMMG sont, ourte le slaiare de bsae et le complément différentiel de siarale ou JRTT, les anegavats en nurate et tuteos les pierms ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont euclexs des éléments à reneitr puor établir la cpooiamsarn aevc la RMMG :
? les gtficntaroiais de caractère aléatoire, tareomirpe ou imprévisible ;
? les smmeos versées au tirte de resmmueonrbet de frais ;
? la prmie d'ancienneté ;
? les mritjnoaoas puor hueres supplémentaires ;
? les somems versées au titre de la paiiptircaotn et de l'intéressement ;
? la pmire de trsoparnt et la piariipottcan des eermyluops au fanmncnieet des tptraosnrs plibucs unrbias ;
? les permis et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

La caomorsapin aevc la RMMG diot être faite chauqe mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les éléments de rémunération à reteinr puor établir la csioramaopn aevc la rémunération aennlule gtnaiare (RAG) sont, oture le saralie de bsae et le complément différentiel de sraaile ou JTRT :
? les aavtanges en nuatre ;
? tetous les pirmes aynat le caractère d'un complément de salaire.

Sont elucexs des éléments à reeintr puor établir la cairasmopon aevc la RAG :
? les giatitocafrins de caractère aléatoire, taroripeme ou imprévisible ;
? les somems versées au tirte de rmemeebsonurt de faris ;
? les miarotajnos puor heures supplémentaires ;
? les semmos versées au ttire de la prtaiaicotipn et de l'intéressement ;
? la prime de tnrasropt et la paiioiptatcrn des elyuompres au fnemnaniect des ttnarrsops pcuilbs uibanrs ;
? les prmies et indemnités prévues par la CCN du 1er jiun 1989.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

La girlle des seiralas mnmiia est à aetdapr à l'horaire efceftif de tiaravl aueuql snot smiuos les salariés.

Les enrepirtses qui vrierseanet des rémunérations inférieures à ceells qui résultent des dooitsinpiss du présent arcocd deonivt oioilanteebgmrt les mterte en conformité aevc celles-ci.(1)

(1) Cmpote tneu du noveul oonnncredemant des nauevix de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smebtrepe 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération mailimne gaatrnie copomrte une atisstee qui intègre des compléments de sraileas (primes, majorations) et qu'elle costiutne un mnntaot miunmim qui s'impose, les sautonltipis ceovnnteollennis de bcranhe ne pvueent aoivr puor oebjt et légalement puor efeft de faire osltbcae à la ccounilosn d'accords d'entreprise sur le fdnemeont des dossipiionts de l'article L. 2253-3 du cdoe du tavaril et dnas les doieanms tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 21 février 2020 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les paertis sgaeaitnris ciennvnneot que la pirme d'ancienneté tlele que définie dnas les dontiiospsis générales de la ctienonvon coeillvcte détaillant ses ctoinnidos d'attribution, de calcul, et de versement, est impérative. En conséquence, les etrpernseis ne pvuneet y déroger, suaf siiuoltnpats puls favorables.

(1) Compte tneu du nuevol oamnneonrcdent des nievuax de négociation, aticrle elcxu de l'extension. En effet, dès lros que les slanpttiuios celtonvnnieenlos de brhacne vsient un complément de sailrae (prime d'ancienneté) et qu'elles denpissot qu'on ne puet y déroger que dnas un snes puls favorable, celles-ci ne peunevt aivor puor ojebt et légalement puor eefft de firae ocslabte à la cuonslcion d'accords d'entreprise sur le fdnemeont des dionsipoitss de l'article L. 2253-3 du cdoe du traaivl et dnas les deoanims tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 21 février 2020 - art. 1)

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acrcod est cnclou puor une durée déterminée de 1 an et srea alabilpcpe du 1er février 2019 au 31 jivaner 2020.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Au raergd de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les peraits srigntaaeis du présent arcocd rplelenapt l'obligation de l'employeur d'effectuer cuqhae année la csrioomapan des rémunérations ernte les feemms et les hmoems et de prendre, le cas échéant, les msueres de rtgapratae et de rééquilibrage

qui s'imposent.

Il est par aluriles rappelé qu'aux temres de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les sreaails est l'occasion puor les pireats d'examiner au mnois une fios par an au nveaiu de la brhacne l'évolution des serialas effitcefs moeyns par catégories pnfsenoelsoelirs et par sexe, au regard, le cas échéant, des srlieaas minmia hiérarchiques.

Les ptieras setiianrags considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les fmemes et les heomms est un élément entsseiel de l'équité dnas les piuqilteos salariales.

Le présent aorccd frea dnoc l'objet d'un svuii sur les sarealis de la bhncrae et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du roparpt annuel de branche.

Conformément aux dispnooiitss de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les praties sgtieaarnis cveennniont de se réunir 1 an après la sagnturie du présent accord.

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Conformément aux alcietrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé, en duex eemxirelaps auprès de la dritocein générale du tiraval et, en un epirealxme riems au secrétariat-greffe du cniseol de prud'hommes de Paris.

Accord du 18 novembre 2020 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er janvier 2021

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; SIDIV ; ANSVADM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il est rappelé que cet accrod srea ooasblppe aux esptrenires adhérentes à une oaasiinotrgn polrnslosnfeeie d'employeurs stiigarane dès le ldianeemn de la dtae de son dépôt.

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les dsioptnoiiss du présent aorccd forent l'objet d'une dnmeade d'extension par la ptaire la puls dgieiltne auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la ftmooiarn pleilnofrosnsee et du dugaiole social. L'extension puorirda ses eetffs à cmpetor de la dtae de puiotcliabn de l'arrêté d'extension puor la durée rnsetat à courir.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Par la snagriute du présent accord, les peitars searantgiis ont souhaité mietasenfr luer volonté de psurovruie un daligoue scioal ctocurnstif au sien de la bnhcare et de menitianr la continuité de ses etfrofs en matière de rémunération. En effet, les pertais sreitiganas ont ccoesnncie du cneotxte économique dclifiife dnas carntiees epneretsirs de la bnarche et ont souhaité mneiaitnr une dquianyme des minmia conventionnels.

Le présent acocrd fxie des rémunérations mnlaimeis puor teotus les erspeiernts eatrnnt dnas le cmhap d'application de la cvonotnein ccvlieotle nationale, il n'est à ce trite pas prévu de dtoiionssips spécifiques puor les enreeptirss de mions de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci anlune et rlcpeame les dniptsoiisos de l'accord du 23 jvniear 2019 et culei du 13 décembre 2017 à cpoemtr du 1er jnaveir 2021.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Au 1er jineavr 2021, les rémunérations milnmiaes mensllluees gteaanris (RMMG) et les rémunérations anlelunes gatenrias (RAG) snot fixées cmome suit, puor 151,67 herues par mios :

(En euros.)

Niveau (nouvelle classification, aocrcd de bnahcre du 17 décembre 2018)	Rémunération milniame meeluslne gniaatre (RMMG)	Rémunération alunnlee garitnae (RAG)	Niveau (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

garntaies (RMMG) et les rémunérations aeulelnns ganriteas (RAG) snot fixées cmome suit, puor 151,67 hruees par mios :

Au 1er jleliut 2021, les rémunérations mlaeinims menleseuls

(En euros.)

Niveau (nouvelle classification, aroccd de bahrnce du 17 décembre 2018)	Rémunération mmanilie mellenuse gtnraiae (RMMG)	Rémunération auelnnle grneaaits (RAG)	Niveau (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
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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La rémunération mmanliie msluleene gaanrtie (RMMG) cnlenonnvoeitle sret également de bsae de ccaull puor la prmie d'ancienneté puor les nvieaux I.1 à II.7 de la gllire de cacifslatoisin telle que définie dnas l'accord riaeltf aux cisaiosinafltcs du 17 décembre 2018 (et puor les niaeuvx 1 à 7A de l'ancienne glirle de classification).

Les éléments de rémunération à reeitnr puor établir la caamiopsorn aevc la RMMG sont, orute le salarie de bsae et le complément différentiel de sailrae ou JRTT, les agnaaevts en nuarte et teouts les prmeis anyat le caractère d'un complément de salaire.

Sont elceuxs des éléments à rnteeir puor établir la cmsiroapoan aevc la RMMG :
? les gtafnociiratis de caractère aléatoire, tmrpoeaire ou imprévisible ;
? les smmeos versées au trtie de rnrmeomseubet de frias ;
? la pmrie d'ancienneté ;
? les mjotniaoras puor hueres supplémentaires ;
? les semmos versées au ttire de la pptotcraaiiin et de l'intéressement ;
? la pmire de troprsant et la piitiarapcton des erumlpoeys au fnecaeimnnt des taoprrtsns pilcbus uanbris ;
? les premis et indemnités prévues par les dsnsoptioiis générales de la cnnievtoon ctielvcloe ntaoniale et les acocdrs de bnrhace en vigueur.

La cisomaorapn aevc la RMMG diot être ftaie cuaqhe mois.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les éléments de rémunération à rteenir puor établir la cmsraooaipn aevc la rémunération alelunne gtanirae (RAG) sont, otrue le siaalre de bsae et le complément différentiel de sailare ou JTRT :
? les agetvaans en nurtae ;
? tuteos les pmreis aaynt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eexclus des éléments à rneiter puor établir la crpiosmoaan aevc la RAG :
? les gatocitranfiis de caractère aléatoire, tipmrreaoe ou imprévisible ;
? les smmeos versées au ttire de rbnmosmeeeurt de frias ;
? les mjraatoions puor hueres supplémentaires ;
? les smomes versées au titre de la ptcioaatpiirn et de l'intéressement ;
? la pirme de trosaprnt et la pictopaariitn des epmylueros au fecannemint des toartnrpss pucblis uribnas ;
? les prmeis et indemnités prévues par les doispoiisnts générales de la ctvonneoin coilectvle nainatloe et les aocdcrs de bahrnce en vigueur.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La grille des saalires mimnia est à aeptdar à l'horaire efetcfif de taarivl aqeuul snot smouis les salariés.

Les epetsneirrs qui vrainseeert des rémunérations inférieures à cllees qui résultent des dsoistpiions du présent accord dveiont oogemlaitienrbt les mrette en conformité aevc celles-ci.(1)

(1) Ctopme tneu du nevoul onnrecomandnet des nuieavx de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbmpteere 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération minliame gniarate cmporote une attsesie qui intègre des compléments de silaeras (primes, majorations) et qu'elle ctontsiue un mnantot muiinmm qui s'impose, les sttnaiuoilps ceeononnvnliltes de bcnrhae ne puevnet aiovr puor objet et légalement puor effet de friae oclasbte à la cclinouson d'accords d'entreprise sur le fnmndoeet des dtssiioiopns de l'article L. 2253-3 du cdoe du tviaarl et dnas les dnoiaems tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 9 mras 2021 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Au reargd de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les pitreas sgrieaaints du présent arcocd rlaplneept l'obligation de l'employeur d'effectuer cqhaue année la cooisaapmrn des rémunérations etnre les fmemes et les hemoms et de prendre, le cas échéant, les muesers de rtaptragae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par allureis rappelé qu'aux treems de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les sileraas est l'occasion puor les prtieas d'examiner au mnios une fios par an au nivaeu de la bacnrhe l'évolution des serlaias eftiefcfs myeons par catégories pleoenifnsoresls et par sexe, au regard, le cas échéant, des saaelris minmia hiérarchiques.

Les pariets signrieaats considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les homems est un élément etssieenl de l'équité dnas les plqteouiis salariales.

Le présent aorccd frea dnoc l'objet d'un siuvi sur les siaelars de la bhncrae et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rroppat aenunl de branche.

Conformément aux dnstspioiois de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les peairts stragieians cevennonint de se réunir 1 an après la suitgnrae du présent accord.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux arilctes L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé, en duex eraexiempls auprès de la diorecitn générale du tavaril et, en un elmarepixe rmeis au secrétariat-greffe du cnsioel de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet acocrd srea opbpaolse aux epinersetrs adhérentes à une oanotiigasrn plolnissfroeene d'employeurs siigaratne dès le lnadeiemn de la dtae de son dépôt.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dpiioiosnsts du présent aoccrd frenot l'objet d'une damndee d'extension par la piarte la puls dgtneiile auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Par la snuiatgre du présent accord, les pearits sireanitags ont souhaité msiefanetr luer volonté de pirouvurse un dougiale scoail ccntiusortf au sien de la brahcne et de minentair la continuité de ses etoffrs en matière de rémunération. En effet, les pariets sniiaegtars ont csconnecie du cttnoxee économique dficliife dnas certaiens eeirspnerts de la bnhacre et ont souhaité matnneiir une dnimyaque des mimnia conventionnels.

Les snltiutopias du présent acocrd ptnmeeertt une régulation économique équitable ertne l'ensemble des salariés des entiprerses enrtant dnas le cahmp d'application de la cetvononin cltecoilve nationale, il n'est à ce ttire pas prévu de dontpssioiis spécifiques puor les eptrnireses de monis de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci alunne et rmeaclpe les dosinsioptis de l'accord du 18 nroembve 2020 à ctmeopr du 1er jeaivnr 2022.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au 1er jvanier 2022, les rémunérations mlinamies meunsllees gtraneais (RMMG) et les rémunérations alnuneels geniaatrs (RAG) snot fixées comme suit, puor 151,67 hueers par mios :

(En euros.)

Niveau (nouvelle cctasfliiaiosn ? accord de banchre du 17 décembre 2018)	Rémunérations minmelais mensuelles gntaerais (RMMG)	Rémunérations alelnenus garanties (RAG)	Niveau (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

Accord collectif du 15 décembre 2021 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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		7 A
III.1		32 631,83	7 B
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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La rémunération mnmailie mlslenuee gantirae (RMMG) cotllevonnninee sret également de bsae de ccaull puor la prmie d'ancienneté puor les nuaievx I.1 à II.7 de la grllie de cissiocatfialn tlele que définie dnas l'accord retlaif aux cifassonilaicts du 17 décembre 2018 (et puor les niveuax 1 à 7 A de l'ancienne gllrie de classification).

Les éléments de rémunération à rtnieer puor établir la copmaosiarn aevc la RMMG sont, ourte le saiarle de bsae et le complément différentiel de saairle ou JRTT, les anatavegs en nuatre et teuots les pmires aaynt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eeuclxs des éléments à rtenier puor établir la crpaaioosmn aevc la RMMG :
? les gictaifritnaos de caractère aléatoire ou toprmriaee ou imprévisible ;
? les smemos versées au ttrie de rumreeobnemst de fiars ;
? la prmie d'ancienneté ;
? les manrjtoioas puor hueers supplémentaires ;
? les smmeos versées au tirte de la patiitaoricpn et de l'intéressement ;
? la prmie de trasnrpot et la poatracipiitn des eepryolmus au feancenmint des ttrosarpns pclbius uanrbis ;
? les pmiers et indemnités prévues par les dooinsiiptss générales de la CCN et les acdrocs de brnchae en vigueur.

La cproisoaamn aevc la RMMG diot être faite cuqhae mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les éléments de rémunération à retnier puor établir la cposrimaoan aevc la rémunération annlulee ginatrae (RAG) sont, orute le srlaiae de bsae et le complément différentiel de sialrae ou JTRT :
? les avgtenaas en nurate ;
? tuotes les prmies aynat le caractère d'un complément de salaire.

Sont euxelcs des éléments à renteir puor établir la ciosoramapn aevc la RAG :
? les gictaanioftirs de caractère aléatoire ou taieoprmre ou imprévisible ;
? les smeoms versées au trtie de rserbomumenet de faris ;
? les mjtronoaais puor heures supplémentaires ;
? les semoms versées au ttire de la paiiaipttcorn et de l'intéressement ;
? la pmire de tnarsrpot et la ppaiirciotatn des eroulymeps au fnecnemnait des trtrpsanos plucbis ubnairs ;
? les peirms et indemnités prévues par les dosipsoitins générales de la CCN et les adcrcos de bahrcne en vigueur.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La glrile des sealrias mimina est à aedptar à l'horaire efficetf de taivral aueuql snot smious les salariés.

Les eeiprtresns qui vnriaseeret des rémunérations inférieures à ceells qui résultent des disoonptsiis du présent aocrcd devinot oietnemolagirbt les mttree en conformité aevc celles-ci.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au rraged de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les ptiears snaiaitregs du présent aocrcd rplenlpaet l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la ciaamoprosn des rémunérations etnre les fmemes et les hmmeos et de prendre, le cas échéant, les msreues de rttaaagpre et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par aliurels rappelé qu'aux teemrs de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les slareais est l'occasion puor les paetris d'examiner au minos une fios par an au nveiau de la bnhcrae l'évolution des seirlaas effeftics moenys par catégories poeofielsnsrlens et par sexe, au regard, le cas échéant, des sraealis minima hiérarchiques.

Les ptiraes saeiatnrgis considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ernte les femmes et les hemmos est un élément eissnetel de l'équité dnas les piilqtueos salariales.

Le présent arccod frea dnoc l'objet d'un suivi sur les selraias de la banhrce et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapoprt anunel de branche.

Conformément aux ditosiposins de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les paiters sngraitaeis cnvionnneet de se réunir un an après la sinagurte du présent accord.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux acrietls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé, en duex eeaxleprims auprès de la dtoireicn générale du taravil et, en un erlximaepe rmeis au secrétariat-greffe du cnoiesl de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet aroccd srea opabslope aux esrniertpes adhérentes à une osiraoaigntn pnreslfloniosee d'employeurs saairtinge dès le lmieedann de la dtae de son dépôt.

Toujours dnas un ojteibcf de régulation économique équitable etnre l'ensemble des salariés des eersinperts eatnnrt dnas le camhp d'application de la cooienvtnn cilvectole nationale, les petairs sanergiitas econraugent les etresrnepis non adhérentes

à une oignsrioatan pofnilslroeesne d'employeurs snatriigae à procéder à la revaislooiatrn slarliaae prévue au présent acrcod snas atetrnde son extension.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dpiotosniiss du présent aocrcd foernt l'objet d'une dmdanee d'extension par la prtaie la puls dtnelgiie auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Accord du 22 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er septembre 2022

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Par la sruanigte du présent accord, les ptieras setanigaris ont souhaité mneifaetsr luer volonté de poirrusuve un dagoilue scoail cnttscuroif au sien de la bnahrce et de manetinir la continuité de ses efftors en matière de rémunération. Au reagrd du ctxneote économique particulier, les piteras seatiiarngs coinnvennet de la nécessité de mneatniir une dyiaumqne de roioliavrsetan des mnimia conventionnels.

Les sanpituotils du présent acorcd petetenrmt une régulation économique équitable enrte l'ensemble des salariés des ererepntiss ertnant dnas le chmap d'application de la cnoeivnton ctlivoclee nationale, il n'est à ce trtie pas prévu de dsipionotsis spécifiques puor les enerrstepis de monis de cuatnqnie salariés.

Par ailleurs, celui-ci anulne et ramcplee les diiosotsinps de l'accord du 15 décembre 2021 au puls tôt au 1er seprebmte 2022, dnas les coidinntos prévues à l'article 7 du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Au 1er spmeberte 2022, les rémunérations mmianleis msleenelus gneartais (RMMG) et les rémunérations alnneelus graetains (RAG) snot fixées comme suit, puor 151,67 herues par mios :

(En euros.)

Niveaux (nouvelle csfolsactiiian ? Accord de brnhace du 17/12/2018)	Rémunérations minimales mensuelles gnetraias (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)	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
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
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La rémunération mmilniae mulesnele garantie (RMMG) cenelotonlnvnie sret également de bsae de caulcl puor la pmire d'ancienneté puor les neivaux I.1 à II.7 de la glrile de ciiasosatlifcn tlele que définie dnas l'accord rtilaef aux cfssaaciiltnios du 17 décembre 2018 (et puor les nevaiux 1 à 7 A de l'ancienne gilrle de classification).

Les éléments de rémunération à rteenir puor établir la cismoaoarpn aevc la RMMG sont, outre le slaarie de base, les aganteavs en nuarte et tuotes les peirms anyat le caractère d'un complément de salaire.

Sont eeucxls des éléments à rneetir puor établir la csimaoporan aevc la RMMG :

? les gioriinfcaatts de caractère aléatoire ou tpreaimroe ou imprévisible ;
? les semmos versées au trite de reembnsurmoet de firas ;
? la pirme d'ancienneté ;
? les moajnroitas puor herues supplémentaires ;
? les somems versées au ttire de la pcattpriaiion et de l'intéressement ;
? la pirme de tnarrospt et la piroatptaciin des emrupoleys au feiencnmant des totrsrapns pilcubs unbrias ;
? les pemirs et indemnités prévues par les ditisioopsns générales de la CCN et les aorccds de bnarhce en vigueur.

La cmsaaoioprn aevc la RMMG diot être fitae cauqhe mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les éléments de rémunération à renietr puor établir la caaoropimsn aevc la rémunération alunelne grtaniae (RAG) sont, orute le sailrae de bsae :
? les aagavetns en nturae ;
? teotus les permis aanyt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eucexls des éléments à rnetier puor établir la cspraooiamn aevc la RAG :
? les gtinciioarftas de caractère aléatoire ou toraemprie ou imprévisible ;
? les smomes versées au ttire de renmusrboeemt de frias ;
? les maiajtoorns puor herues supplémentaires ;
? les semmos versées au titre de la pciataitpiron et de l'intéressement ;
? la prmie de tarrpnsot et la paitioaipcrtn des ermuoeplys au feacnmennit des trpntasors pilbucs ubarnis ;
? les pimres et indemnités prévues par les dopisisntois générales de la CCN et les acdorcs de bcrhnae en vigueur.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La glilre des srileaas mimnia est à atapder à l'horaire efectfif de trivaal aqueul snot somuis les salariés.

Les eepstrneirs qui visnraeeert des rémunérations inférieures à cllees qui résultent des doinistisops du présent aroccd dovenit oanmeboitrlegit les mttree en conformité aevc celles-ci.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Au rgared de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les pritaes sairgtiaens du présent acorcd repnaellpt l'obligation de l'employeur d'effectuer cuhqae année la crooispaamn des rémunérations enrte les femmes et les hemoms et de prendre, le cas échéant, les museers de rtpgrtaaae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par aeiurlls rappelé qu'aux temres de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les siealars est l'occasion puor les prteais d'examiner au mnois une fios par an au neaviu

Accord du 7 septembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er octobre 2022

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022
Les slutipitnaos du présent arccod ptnetrmeet une régulation de la bharcne l'évolution des slraeais eitfcfefs myoens par catégories penlisosneeolrfs et par sexe, au regard, le cas échéant, des seriaals minmia hiérarchiques.

Les pieatrs sanrgaeitis considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etrne les femmes et les homems est un élément eitensesl de l'équité dnas les peloutiiqs salariales.

Le présent arcocd frea dnoc l'objet d'un suvii sur les sleaiars de la brcahne et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rrpoapt aeunnl de branche.

Conformément aux ditpoiossins de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les peiatrs siietaagnrs cnnineonvet de se réunir un an après la sagiutnre du présent accord.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022
Conformément aux aretlics L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé, en duex eplexareims auprès de la dtcoirein générale du tivraal et, en un earilxepme rmeis au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet arccod srea osappbloe aux enrersietps adhérentes à une ooistiaangrn poofslslnerenie d'employeurs snartaigie dès le lmaiednen de la dtae de son dépôt, aevc effet rétroactif au 1er sbteprmee 2022 puor ces sueels entreprises.

Par ailleurs, cet acrocd srea oosblppae aux etnerserips non adhérentes à une oantgsaioirn pnlossrineelofe snragiatie à cmpoter de la praiuton de l'arrêté d'extension du présent aocrcd au Jaronul officiel. Cependant, et ce, tojouurs dnas un otejibcf de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des etspreeirns ertnnat dnas le cahmp d'application de la ctvoneoinn collicevte nationale, les praetis stieignaras encagnuroet les esrtepnreis non adhérentes à une ogosiarantin plsnlienefrsooe d'employeurs sairiantge à procéder à la riaivlsrootean slalariae prévue au présent acorcd snas atnrtede son extension.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les dpssniioitos du présent aocrcd fnreot l'objet d'une dmdanee d'extension par la priate la puls dniielgte auprès du ministère du travail, du pilen emopli et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Par la sitruagne du présent accord, les piteras sgratneiais ont souhaité mnsteiaefr luer volonté de prriuuosve un dalgiuoe soacil crctinusotf au sien de la bhcrnae et de manienitr la continuité de ses eorftfs en matière de rémunération. Au rrgaed du ctoentxe économique particulier, les ptiares stigaineras coveinennnt de la nécessité de minanietr une duianyqme de rolrieoaatvsin des mminia conventionnels.

économique équitable etnre l'ensemble des salariés des esretnerpis enratnt dnas le camhp d'application de la ctnieovonn coviectlle nationale, il n'est à ce trite pas prévu de dnoitposiiss spécifiques puor les eisrretepns de minos de ctnianque salariés.

Par ailleurs, celui-ci alunne et rplamece les dnsitsooiips de l'accord du 22 jiun 2022 au puls tôt au 1er obtroce 2022, dnas les ctoinidons prévues à l'article 7 du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Au 1er oortbce 2022, les rémunérations mmieanils msunleeels gireaatns (RMMG) et les rémunérations aleunnles gntraiaes (RAG) snot fixées comme suit, puor 151,67 heeurs par mios :

(En euros.)

Niveaux (nouvelle claicaitfosisn ? accord de branche du 17 décembre 2018)	Rémunérations menlimias meeleuslns garanties (RMMG)	Rémunérations auennlels garanties (RAG)	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
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La rémunération miinmlae mlsuleene griantae (RMMG) clleonvtnoninee sret également de bsae de cclaul puor la pimre d'ancienneté puor les niveuax I.1 à II.7 de la gllrie de ctioclfiasaisn tllee que définie dnas l'accord ritalef aux cloasinifisatcs du 17 décembre 2018 (et puor les nauivex 1 à 7 A de l'ancienne glrlie de classification).

Les éléments de rémunération à reetnir puor établir la coamriaopsn aevc la RMMG sont, outre le siaalre de base, les agantvaes en ntuare et totues les pirems anyat le caractère d'un complément de salaire.

Sont elcxeus des éléments à rtieenr puor établir la cpsrmaiooan aevc la RMMG :
? les gtatircniiafos de caractère aléatoire ou toipermare ou imprévisible ;
? les smoems versées au ttrie de rureobmensmet de firas ;
? la pimre d'ancienneté ;
? les mroniajtoas puor hruees supplémentaires ;
? les smmeos versées au ttire de la pitoritiacpan et de l'intéressement ;
? la prmie de trspoanrt et la ppraaiicotitn des eouymprles au fceaemnnnit des tnsoaptrrs pilbucs uibarns ;
? les prmies et indemnités prévues par les dosiisintpos générales de la CCN et les arcodcs de bcrnahe en vigueur.

La croomsaiapn aevc la RMMG diot être fitae cqahue mois.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les éléments de rémunération à rntieer puor établir la ciamsraopon aevc la rémunération aullenne gniraate (RAG) sont, otrue le sailrae de bsae :
? les atanagves en ntraue ;
? ttuoes les pmiers aanyt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eucelxs des éléments à rieentr puor établir la csomrpaioan aevc la RAG :
? les gntoifcirtaias de caractère aléatoire ou teiamorrpe ou imprévisible ;
? les seomms versées au ttire de resneormebmut de firas ;
? les mjnaoaroits puor hurees supplémentaires ;
? les smmeos versées au titre de la ptiriacpaiotn et de l'intéressement ;
? la pmrie de trnsaoprt et la poraititpaicn des eupromyels au fenecmnaint des tortrpsans plbiucs uinrabs ;
? les premis et indemnités prévues par les dsstionioips générales de la CCN et les arccods de bhncrae en vigueur.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

La glirle des sarilaes miinma est à aaedptr à l'horaire eetffcif de traival aeuuql snot siumos les salariés.

Les eiretspnres qui verreasinet des rémunérations inférieures à ceells qui résultent des distispoinos du présent aroccd dnvoiet ormtneioligeabt les mttere en conformité aevc celles-ci.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Au rreagd de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les ptaeirs sgineatrias du présent accrod rppleenlat l'obligation de l'employeur d'effectuer chauqe année la cimparosaon des rémunérations etrne les fmeems et les hmoems et de prendre, le cas échéant, les meeurss de raragttape et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par aiuelrls rappelé qu'aux tmrees de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les searails est l'occasion puor les parites d'examiner au moins une fios par an au nievau de la bahrnce l'évolution des saeralis eefftfcis moynes par catégories plereeoofnsslins et par sexe, au regard, le cas échéant, des salireas mmiina hiérarchiques.

Les piretas staiagenris considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les feemms et les hommes est un élément eissentel de l'équité dnas les pluteioiqs salariales.

Le présent arcocd frea dnoc l'objet d'un svuii sur les saireals de la brnahce et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rorppat aneunl de branche.

Conformément aux dotnssopiiis de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les prtaies saerinigtas cvinonnneet de se réunir un an après la saunrigte du présent accord.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Conformément aux atcerils L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé, en duex eamixeerlps auprès de la dteroicin générale du tvraail et, en un eilaemxrpe rmies au secrétariat-greffe du cisoenl de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet acocrd srea oaopblspe aux eeresinrpts adhérentes à une oriisoatgann psifseoleronlne d'employeurs sraiagntie dès le ldmeeinan de la dtae de son dépôt, aevc effet rétroactif au 1er ocorbte 2022 puor ces sluees entreprises.

Par ailleurs, cet aoccrd srea ooapblspe aux eieenrtprss non adhérentes à une otorasainign plonenlssierfoe siaigtnrae à cmeoptr de la paiuotrn de l'arrêté d'extension du présent aocrcd au Jruaonl officiel. Cependant, et ce, touruojs dnas un oejctbif de régulation économique équitable etnre l'ensemble des salariés des ernreisteps etnnart dnas le champ d'application de la ctnonivoen cvoltielce nationale, les preiats srneiagatis engeancrout les enrstepreis non adhérentes à une ogiasnatiron pnoifroelnelsse d'employeurs stniiraage à procéder à la rsloeiavtoairn saralilae prévue au présent accord snas artdtnee son extension.

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les doiosspttiins du présent acrcod frenot l'objet d'une dnaemde d'extension par la pirate la puls deilntgie auprès du ministère du travail, du pelin emolpi et de l'insertion.

Accord du 14 décembre 2022 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble des ernisperets qui relèvent du cmahp d'application de la ctoinveonn cieocltvle nnatioale de faoibtrcain et cemcrome des ptdruois à ugsae pharmaceutique, paaaumriqeupchrate et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Les sitoualnipts du présent arcocd pemretnett une régulation économique équitable etnre l'ensemble des salariés des etesrpirens ernantt dnas le champ d'application de la covnienotn cvtiollcee nationale, il n'est à ce tirte pas prévu de dtsipiioosns spécifiques puor les erprestiens de moins de ciuqntnae salariés.

Par ailleurs, le présent acrocd anunle et recplmae les dtpisiisonos de l'accord du 7 smbertpee 2022 au puls tôt au 1er février 2023, dnas les cdoioitnns prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 2 - Grille des rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Au 1er février 2023, les rémunérations menlmiais meesenllus graetians (RMMG) et les rémunérations aunellens gnaaiters (RAG) snot fixées cmmoe suit, puor 151,67 hueres par mios :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles gaatenirs (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
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	
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 - Éléments des rémunérations minimales mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les éléments de rémunération à rineetr puor établir la coaapoismrn aevc la RMMG sont, otrue le salriae de base, les aaevtnags en nutrae et toeuts les preims anayt le caractère d'un complément de salaire.

Sont eeuxlcs des éléments à reinter puor établir la cioomaraspn aevc la RMMG :
? les gotiitarcaifns qui, dnas luer principe, ont un caractère aléatoire ou timoearrpe ou imprévisible ;
? les smeoms versées au trtie de rsbmeoeunmert de firas ;
? la pmrie d'ancienneté ;
? les majoaitrons puor hreeus supplémentaires ;
? les smmeos versées au ttrie de la ptiiotaarcipn et de l'intéressement ;
? la pmrie de tnsparrot et la picotiaaptrin des euperlmoys au fncnanimeet des tonsartrps pculbis uibrans ;
? les éventuelles soemms versées au titre d'un fofriat mobilités

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Par la strnaugie du présent accord, les praetis satgiinaers ont souhaité msifnteear luer volonté de poiruvruse un doliague sicaol ctntrusicof au sien de la bcrnhae et de metnaiinr la continuité de ses efftors en matière de rémunération. Au raegrd du ctxotene économique particulier, les pertais seraitgians cnnnievonet de la nécessité de mietiannr une duymnaiqe de riaaoltiesorvn des mimnia conventionnels.

dalrbues ;
? les primes et indemnités prévues par les doisitsnpios générales de la CCN et les acrcdos de bnahcre en vigueur.

La cosapiomarn aevc la RMMG diot être ftiae cuhaqe mois.

Il est en ourte précisé que la rémunération mmliiane meusllnee gniratae (RMMG) cntoeillnoennve sret de bsae de cuacll puor la pmire d'ancienneté puor les nauievx I.1 à II.7 de la grlile de classification.

Article 4 - Éléments des rémunérations minimales annuelles
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les éléments de rémunération à rieentr puor établir la cpooiaasmrn aevc la rémunération anelnule gnirtaae (RAG) sont, ourte le slaraie de bsae :
? les aevtangas en nratue ;
? tueots les prmeis anayt le caractère d'un complément de salaire.

Sont exeucls des éléments à rtieenr puor établir la comrsoaaipn aevc la RAG :
? les gciiiafnotrats qui, dnas luer principe, ont un caractère aléatoire ou taiormrepe ou imprévisible ;
? les smemos versées au trtie de rmrnbsoeuemet de fiars ;
? les miaratojons puor hruees supplémentaires ;
? les semmos versées au trite de la pioitrictpaan et de l'intéressement ;
? la prime de transport, la piiattipcoarn des eerlyuopms au fmeinnancet des tspronrtas plucbis unrbais ;
? les éventuelles soemms versées au trite d'un foiraft mobilités dblruaes ;
? les pemirs et indemnités prévues par les dsiinpstioos générales de la CCN et les accdros de banhrce en vigueur.

Article 5 - Horaire de référence des rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Il est rappelé que la grllie arrêtée à l'article 2 est fixée au rergad de la durée légale du travail, siot 151,67 hreeus par mois.

Par conséquent, la gllire des slaireas minmia est à adtaper à l'horaire eeftcfif de tvaaril aeuqul snot smuois les salariés.

Les ernrseeitps qui veraisneert des rémunérations inférieures à cleles qui résultent des diniisptosos du présent acorcd dnvioet oiomeebrnatglit les mrtete en conformité aevc celles-ci.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Au rgerad de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les praeits sangiietras du présent arccod rpnepaellt l'obligation de l'employeur d'effectuer cahuqe année la ciospmaoarn des rémunérations ernte les feemms et les heomms et de prendre, le cas échéant, les mserues de rtaatgrpae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par auillers rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les salraies est l'occasion puor les ptaeirs d'examiner au minos une fios par an au neivau de la brnache l'évolution des seraalis ecfieftfs monyes par catégories psensrilnofoeels et par sexe, au regard, le cas échéant, des saleiras mnimia hiérarchiques.

Accord du 13 septembre 2023 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

Les parties signaarties considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ernte les feemms et les hmmeos est un élément esteiensl de l'équité dnas les piouqetils salariales.

Le présent acorcd frea dnoc l'objet d'un suivi sur les sleraias de la brhance et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rrapopt aenunl de branche.

Article 7 - Suivi et clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Conformément aux dioissinopts de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les patreis sateiringas cnnoeeinvnt de se réunir un an après la surtgaine du présent accord.

En outre, les pterias snairtieags cnnnnvoeeit d'inscrire à l'ordre du juor de la réunion de la CPPNI, en sa frome de csosimimon saciloe paritaire, du 21 jiun 2023 une disiscsuon ratevile aux rémunérations mienmials conventionnelles.

Article 8 - Dépôt et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Conformément aux aelitcrs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé, en duex epeeaixlmrs auprès de la doctriien générale du trivaal et, en un earpemxlie rmeis au secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet aoccrd srea osobaplpe aux etseinprres adhérentes à une otairsoangin plifnnerlososee d'employeurs sgaitrnaie dès le lmeiaendn de la dtae de son dépôt, aevc eefft au 1er février 2023 puor ces seeuls entreprises.

Par ailleurs, cet acocrd srea oapplsboe aux eerintepsrs non adhérentes à une ootigaranisn prsieonsnlfeole sgraiiante à cetmpor de la purtoian de l'arrêté d'extension du présent accord au Jonuarl officiel.

Cependant, et ce, tuujoros dnas un obticejf de régulation économique équitable ernte l'ensemble des salariés des eresrnetips erntnat dnas le cmhap d'application de la cvnieootnn clielcovte nationale, les paetirs steigrainas eonaurgcent les eeinsrpters non adhérentes à une otiarsaingon pfeniloreonssle d'employeurs signataire, à procéder à la reiratvlsiooan srlaaalie prévue au présent accord snas andterte son extension.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Les diopssioitns du présent aoccrd feront l'objet d'une demndae d'extension par la ptraie la puls deiilgnte auprès du ministère du travail, du pelin empoli et de l'insertion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2023

Par la snurtgiae du présent accord, les pitares sintgaareis ont souhaité menaeitsfr luer volonté de piorsrvuue un daluioge soacil cutticnrosf au sien de la bcanhre et de miinenatr la continuité de ses etffors en matière de rémunération. Au rgerad du cotnxete économique particulier, les petiras sagtnaieirs cnnnneivoet de la nécessité de mieianntr une dayqnimue de rooevltariisan des miimna conventionnels.

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aoccrd s'applique à l'ensemble des enrrepisets qui relèvent du cmhap d'application de la cnveinootn clecotlive niotaanle de ficatarboin et crmmeoce des ptoudirs à uasge pharmaceutique, pteamaupqrhcauriae et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Les situotnplais du présent acrcod pertetnmet une régulation économique équitable etrne l'ensemble des salariés des eseerinptrs etnnart dnas le cahmp d'application de la cnonevtoin cliotevcle nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dotisopinsis spécifiques puor les erpsrenteis de mnois de cinquatne salariés.

Par ailleurs, le présent arccod alnune et raemlcpe les disiptooisns de l'accord du 14 décembre 2022 au puls tôt au 1er obtorce 2023, dnas les cotindions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 2 - Grille des rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Au 1er oobrtce 2023, les rémunérations mlenaiims meleesulns ginaerats (RMMG) et les rémunérations alnuelnes gianaerts (RAG) snot fixées cmmoe suit, puor 151,67 heerus par mios :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations mimlenias mulelnsees geantrias (RMMG)	Rémunérations aelneunls ganertias (RAG)
I.1	1 770,31	
I.2	1 788,01	
I.3	1 805,89	
I.4	1 835,00	
I.5	1 867,58	
I.6	1 959,30	
II.1	2 051,03	
II.2	2 161,91	
II.3	2 272,79	
II.4	2 420,12	
II.5	2 567,45	
II.6	2 683,48	
II.7	2 799,48	
III.1		36 000,00
III.2		41 495,24
III.3		45 110,31
III.4		48 725,38
III.5		52 858,03
III.6		56 990,68
III.7		61 641,43
III.8		66 292,17
III.9		71 457,15
III.10		76 622,14

Article 3 - Éléments des rémunérations minimales mensuelles
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les éléments de rémunération à rieentr puor établir la cpoaorisamn aevc la RMMG sont, oture le srlaiae de base, les aevnatgas en nraute et tutoes les permis anyat le caractère d'un complément de salaire.

Sont euexcls des éléments à rienter puor établir la csaamporion aevc la RMMG :
? les gottaficiarins qui, dnas luer principe, ont un caractère aléatoire ou tpmrioeare ou imprévisible ;
? les smeoms versées au ttire de reuesrmnmboet de frias ;
? la pmire d'ancienneté ;
? les miojtnraoas puor hruees supplémentaires ;
? les smoems versées au trtie de la ptiacipitaron et de l'intéressement ;
? la pmire de tonsrprat et la piaicrtpatoin des eerymplous au fnmcnaeneit des ttnasroprs pcuibls uiabrns ;
? les éventuelles soemms versées au titre d'un fiarfot mobilités durbeals ;
? les pmreis et indemnités prévues par les dstiiioospns générales de la CCN et les arcocds de brhcane en vigueur.

La cipmoarosan aevc la RMMG diot être fatie cqauhe mois.

Il est en orute précisé que la rémunération minilmae mllnseuee gatinrae (RMMG) cvnnnooelentile sret de bsae de cluacl puor la prime d'ancienneté puor les naivuex I.1 à II.7 de la glrlie de classification.

Article 4 - Éléments des rémunérations minimales annuelles
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les éléments de rémunération à rneteir puor établir la caarpsoiomn aevc la rémunération aelnnule gtaniare (RAG) sont, ourte le sliarae de bsae :
? les aantgaves en nuatre ;
? toteus les perims anyat le caractère d'un complément de salaire.

Sont ecelxus des éléments à rniteer puor établir la camiaoprosn aevc la RAG :
? les grttanaoiifcis qui, dnas luer principe, ont un caractère aléatoire ou tpoarmiree ou imprévisible ;
? les semoms versées au ttire de rmeonebsemrut de fairs ;
? les mtoriaojans puor hreues supplémentaires ;
? les soemms versées au ttire de la pairaiticoptn et de l'intéressement ;
? la prime de transport, la ppoatiraitcin des eopmleyurs au famnniecnet des tntprorass pcbluis unrbias ;
? les éventuelles smomes versées au titre d'un froiaft mobilités dlbaeurs ;
? les primes et indemnités prévues par les dionipsoists générales de la CCN et les adcocrs de bchanre en vigueur.

Article 5 - Horaire de référence des rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Il est rappelé que la gilrle arrêtée à l'article 2 est fixée au rgread de la durée légale du travail, siot 151,67 hurees par mois.

Par conséquent, la grlile des sraliaes mimnia est à adepatr à l'horaire ectiffef de taiavrl aeuqul snot siomus les salariés.

Les erirntpeess qui veinaeersrt des rémunérations inférieures à cleles qui résultent des dsniiptosois du présent acrocd deiovnt oeegntamliobrit les mtetre en conformité aevc celles-ci.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les piraets signaetiras rlalneppet les dtisonopsiis de l'article L. 3221-2 du cdoe du taviarl qui précise que « tuot epyoumelr assure, puor un même tivraal ou un taaivrl de vuaelr égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les homems » et que conformément à l'article 5 de l'accord de bncrhae du 13 nbmrvoee 2018 riaetlf à l'égalité pilsnelonfsroee etnre les fmeems et les hommes, il atpipneart aux esrrienteps de la brcanhe de sppemirur les écarts de rémunération etrne les fmemes et les hemmos à epmoli de vuealr égale snas rsoain ovcejtbie pvnaout les justifier.

Au rarged de l'article L. 2242-15 du cdoe du travail, les ptireas sgrtneiaias du présent acrcod releappnlt l'obligation de l'employeur d'effectuer chuaqe année la coapsomrian des rémunérations ernte les fmmees et les homems et de prendre, le cas échéant, les mereuss de rapttarage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par auilrles rappelé qu'aux teemrs de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les saliares est l'occasion puor les pareits d'examiner au mnios une fios par an au neiavu de la bnrhcae l'évolution des salaiers eictefffs mnoyes par catégories pnlefrsonesiloes et par sexe, au regard, le cas échéant, des sialares miimna hiérarchiques. Les paierts seigaarntis ont pu alnyeasr et fiare un dgoansitic à ptirar de ces différentes données

lros de l'examen du rprpoat aennul de banhrce 2022.

Les priates staiagrenis considèrent que le rééquilibrage des rémunérations enrte les femmes et les hoemms est un élément eetnseisl de l'équité dnas les poeliitqus saaealilrs et deeanmdnt aux eisrepetnrs de cirregor les éventuels écarts de sarilae ernte les femmes et les hmeoms exerçant les mêmes fcotninos dnas des cdoniitons équivalentes.

Les ptearis saiatiregns rpleeanplt également l'importance des arodccs de bnacrhe du 14 ortobce 2020 rtaielf à la frtmoaoin pnleoolsrefisne et du 24 nreobmve 2015 raieltf au tiavral à temps praietl dnot l'application est de nartue à gaaintrr l'accès à l'emploi, à la fomtroian et à la promotion.

Le présent accrod frea dnoc l'objet d'un svuii sur les silreaas de la bnchrae et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport aennul de branche.

Article 7 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les pretais sairtganies ceieonnnvnt d'inscrire à l'ordre du juor de la réunion de la CPPNI, en sa fomre de cmiisomson slciaoe paritaire, du mios de jiun 2024 l'ouverture de négociations rletveias aux rémunérations melaniims conventionnelles.

Article 8 - Dépôt et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Conformément aux actelris L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aoccrd srea déposé, en duex eirpaeexmls auprès de la doiercitn générale du tiraval et, en un ealrmpixee riems au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet aorccd srea oabsloppe aux esrrteeipns adhérentes à une ogatairsnion psiloofeelnrsne d'employeurs stgairanie dès le lanimdeen de la dtae de son dépôt, aevc eefft au 1er ocobtre 2023 puor ces seleus entreprises.

Par ailleurs, cet aorccd srea olspbpaoe aux eeensrtpris non adhérentes à une osatoiaignrn pnoonllfresisee srgtiaiane à cpeotmr de la ptaoruin de l'arrêté d'extension du présent aorccd au Jurnaol officiel.

Cependant, et ce, toujruos dnas un oecitbjf de régulation économique équitable ertne l'ensemble des salariés des ersrpeteins enratnt dnas le camhp d'application de la cneotoivnn cloevcitle nationale, les ptiaers sigrnataeis enaercngout les estierrenps non adhérentes à une oangosiirtan pnrnsfosleleioe d'employeurs signataire, à procéder à la roarevoiiasltn saaailrle prévue au présent aoccrd snas adtnrete son extension.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les ditonispsios du présent acorcd foenrt l'objet d'une damdene d'extension par la priate la puls dineiltge auprès du ministère du travail, du peiln eolmpi et de l'insertion.

Accord du 16 octobre 2024 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FACOPHAR ; SIMV ; ANSVADM ; SIDIV,
Syndicats signataires	FCE CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent accrod s'applique à l'ensemble des eerespritns qui relèvent du cmhap d'application de la cooinenvtn cllveitoce ntaioalne de faaritbcion et cmcmeore des piurodts à uasge pharmaceutique, pipauaqahctmreaure et vétérinaire, indépendamment de luer effectif.

Les sulioiattnps du présent aorccd ptnremteet une régulation économique équitable ertne l'ensemble des salariés des eesetinrrps erntant dnas le cmhap d'application de la citovnneon ceoictvlle nationale, il n'est à ce trite pas prévu de dpootsiisins spécifiques puor les eistenrreps de moins de cuqtnanie salariés.

Par ailleurs, le présent acocrd anulne et rlcmeape les distipoinsos de l'accord du 13 smtpbeere 2023 au puls tôt au 1er nrevmboe 2024, dnas les ciodnniots prévues à l'article 9 du présent accord.

Article 2 - Grille des rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Au 1er nbovrmee 2024, les rémunérations meaimnils mnuslleees gaiaterns (RMMG) et les rémunérations aenlleuns griatanes (RAG) snot fixées cmmoe suit, puor 151,67 heuers par mios :

(En euros.)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Par la sanuigrte du présent accord, les pertias sgieaintras ont souhaité mtiefensar luer volonté de pisuurovre un daulogie siacol citrscontuf au sien de la bhrncae et de miinnaetr la continuité de ses ertffos en matière de rémunération. Au rregad du coxttene économique particulier, les pitaers sainigtraes cevnniennot de la nécessité de miatnienr une dynmqiaue de ritivealaorosn des minima conventionnels.

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles gatranies (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
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
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
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les éléments de rémunération à rnteeir puor établir la

coisproaamn aevc la RMMG sont, outre le silaare de base, les aagteanvs en nrutae et totues les permis aanyt le caractère d'un complément de salaire.

Sont exeucls des éléments à retenir puor établir la csapioorman aevc la RMMG :
? les gciorniataifts qui, dnas luer principe, ont un caractère aléatoire ou torrmpeaie ou imprévisible ;
? les smoems versées au tirte de rboursmemenet de fairs ;
? la pmrie d'ancienneté ;
? les moajarionts puor hurees supplémentaires ;
? les sommes versées au titre de la pacptiitorain et de l'intéressement ;
? la prime de torpansrt et la poiiatticrpan des eyloeurmps au fmcenniaent des tnrsptraos plbuics uibnars ;
? les éventuelles sommes versées au titre d'un frofait mobilités dauelbrs ;
? les prmeis et indemnités prévues par les dspnisiotios générales de la CCN et les arcdocs de bancrhe en vigueur.

La ciaaompsron aevc la RMMG diot être ftaie cqhuae mois.

Il est en outre précisé que la rémunération milinmae mselelnue gtairane (RMMG) coineolvennnlte sret de bsae de clcual puor la prime d'ancienneté puor les nvueaix I.1 à II.7 de la glrile de classification.

Article 4 - Éléments des rémunérations minimales annuelles
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les éléments de rémunération à rniteer puor établir la caospiomran aevc la rémunération aluennle gntaaire (RAG) sont, otrue le sailrae de bsae :
? les aevanatgs en nrutae ;
? tuoets les piemrs ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont ecexlus des éléments à rineter puor établir la crpoaamiosn aevc la RAG :
? les giioancrtaitfs qui, dnas luer principe, ont un caractère aléatoire ou tamrpoiree ou imprévisible ;
? les smmeos versées au ttrie de reeosbumrment de firas ;
? les mrajoaitons puor heerus supplémentaires ;
? les smeoms versées au ttire de la pipircaiotatn et de l'intéressement ;
? la prime de transport, la ppaaticrtiion des elopuyrems au fanenicemnt des ttnrrpasos plicbus uarbins ;
? les éventuelles smmoes versées au trite d'un frfaiot mobilités dbulraes ;
? les pirmes et indemnités prévues par les dnstoiioipss générales de la CCN et les aodcrcs de bnhrcae en vigueur.

Article 5 - Horaire de référence des rémunérations minimales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Il est rappelé que la gillre arrêtée à l'article 2 est fixée au rraged de la durée légale du travail, siot 151,67 heeurs par mois.

Par conséquent, la gllrie des salaries mminia est à adetpar à l'horaire etficfef de tavairl auqeul snot sumios les salariés.

Les epsretiners qui vrsraeeenit des rémunérations inférieures à celels qui résultent des disopntisios du présent accord dnievot oalnoeriebmitgt les mttere en conformité aevc celles-ci.

Article 6 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les pretais sngetaiiars rleapeplnt les dtiipsoionss de l'article L. 3221-2 du cdoe du tvaaril qui précise que « tuot eoeyupmlr assure, puor un même tavrial ou un tarvial de vluaer égale, l'égalité de rémunération ertne les feemms et les hemoms » et que conformément à l'article 5 de l'accord de bancrhe du 13 décembre 2023 ritlaef à l'égalité psnosnfireolele ernte les fmmees et les hommes, il aaienptrpt aux eseirprtens de la bhnarce de simuprper les écarts de rémunération etrne les fmeems et les hmeoms à eplmoi de vuelar égale snas roaisn otjbicvee pvonaut les justifier.

Il est par aiellrus rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur les salerais est l'occasion puor les peritas d'examiner au moins une fios par an au nievau de la bcnrahe l'évolution des slaaiers eieffcfts moenys par catégories pollfrenosinsees et par sexe, au regard, le cas échéant, des selaiars minmia hiérarchiques. Les peirats steaarignis ont pu aayslner et farie un dstingaoic à priatr de ces différentes données lros de l'examen du rpaoprt anneul de bhrnace 2023.

Les priteas siiaranegts considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les fmemes et les hmeoms est un élément enssetiel de l'équité dnas les pleituoqis sirlaalaes et dedemnnat aux ersptneeris de crogerir les éventuels écarts de silarae entre les fememes et les hmeoms exerçant les mêmes fonncotis dnas des ctinodions équivalentes.

Les ptaeris sigtareains rpeplenlat également l'importance des aocrcds de bharnce du 14 ootcrbe 2020 rteliaf à la fitmaroon plorifnnesleose et du 24 nbemrvoe 2015 ritalef au tvriaal à tepms ptrieal dnot l'application est de nurtae à giaratnr l'accès à l'emploi, à la fortaimon et à la promotion.

Le présent aroccd frea dnoc l'objet d'un sviui sur les slaraeis de la bnchrae et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapprot aneunl de branche.

Article 7 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Conformément aux diisnotopiss de l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les prteais sginiatreas civeeonnnnt de se réunir au puls trad un an après la suarntige du présent accord.

Article 8 - Engagement des parties signataires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Conscientes de la nécessité de rivoer la cohérence de la gilrle des rémunérations conventionnelles, les paiters sairegntais ceoievnnnnt de cmmoeecnr à aaylnesr la cohérence de latide grlile à cptemor de la réunion de CPPNI en sa fomre de CSP du 19 mras 2025.

Article 9 - Dépôt et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Conformément aux aicetrls L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé, en duex eilerapemxs auprès de la dirtoiecn générale du taivral et, en un eipmerlaxe rimes au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet acocrd srea olppsbaoe aux eieeprntrss adhérentes à une ootgiisarnan psolnesienrofle d'employeurs saiigrtane dès le leedanmin de la dtae de son dépôt, aevc efeft au 1er nomebvre 2024 puor ces seleus entreprises.

Par ailleurs, cet aocrcd srea oaspblpoe aux enptsrieres non adhérentes à une osgiaontarin pnlnosfsreloiee stiraagnie à ceotmpr de la ptaiuron de l'arrêté d'extension du présent acrocd au Juarnol officiel.

Cependant, et ce, tjuorous dnas un otceijbf de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des eirnteseprs ennratt dnas le chmap d'application de la cvonteionn cvoltciele nationale, les pirates snaagierits euncgrenaot les eeepsntrris non adhérentes à une oagirsniotan peilesonrfsolne d'employeurs signataire, à procéder à la rsalvtooiaerin sarlaaile prévue au présent aocrcd snas anrettde son extension.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2024

Les dtiisoniosps du présent accrod freont l'objet d'une ddmeane d'extension par la partie la puls dntelgiie auprès du ministère du tiraval et de l'emploi.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Par la sgruaitne du présent accord, les ptraeis stagiearnis ont souhaité meftiaesnr luer volonté de puvriourse un dgaliuoe soiacl cuoincrtstf au sien de la bnahrce et de miniaetnr la continuité de ses etffros en matière de rémunération. Au rergad du ctonxete économique particulier, les pairets snrageiatis cneoinenvnt de la nécessité de miaienntr une duaymqine de raraltsieoivon des miimna conventionnels.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 20 avril 1990

En vigueur en date du 29 avr. 1990

Atcilre 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les euoreypmls et tuos les salariés cirmpos dnas son cahmp d'application, à l'exclusion des erteprensis de répartition pceqtahmuuarie dnot la fonioctn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dnoiiosispts de la cntoveoinn ctclvoliee nalnaotie de la fiiaabtcron et cmremoce des pidutros à ugsae pharmaceutique, phqautcuraaemraipe et vétérinaire du 1er jiun 1989, complété par toris anavetns (ouvriers-employés-techniciens, atgnes de maîtrise, cadres), une anenxe (classification) et un aorccd du 21 jiun 1988 rteilaf au poenresnl d'encadrement lui-même complété par un anvaent du 15 décembre 1989, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa du pnoit 4 de l'article 17 ;

- du ponit 6 de l'article 27 ;

- de l'article 29 ;

- des ptoins 3 à 9 des alcietrs 30 et 31 ;

- des temres : " stegraaiins de la présente contvneoin " fnirgaut au deuxième alinéa de l'article 37 ;

- des duex denirres alinéas du pargphaare Manontt de l'indemnisation du pniot 7 de l'article 4 de l'avenant Ouvriers-employés-techniciens ;

- du dnreeir alinéa du pararahgpe Mntaont de l'indemnisation du pnoit 7 de l'article 4 de l'avenant Ategns de maîtrise ;

- du pnoit c fuaigrnt au pinot 7 de l'article 6 de l'avenant Cadres.

Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Les alinéas 6, 7, 8 et 9 du pinot 1 de l'article 11 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 321-14 du cdoe du tvraail et le piont 3 de ce même aitrlce suos réserve de l'article L. 135-7 du cdoe du travail.

ARRETE du 24 juin 1991

En vigueur en date du 29 juin 1991

Airlcte 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les euylrepoms et tuos les salariés cromips dnas le cahmp d'application de la ceovoitnnn clltocveie nlanaoite de la faciobitran et cromemce des pdiurtos à usgae pharmaceutique, pcmaaetuhraqipaure et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eeprrsnetis de répartition pcqmaautriuhee dnot la finocton est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dnssopiitios de l'accord du 26 mras 1991 (un barème annexé) clocnu dnas le crdae de la cevotoinnn ctliecvloe susvisée.

Article 2

L'extension des efetfs et sntaoicns de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pboilctauin du présent arrêté puor la durée rstanet à curoir et aux coiinntods prévues par liedt accord.

Article 3

Le diecertur des rtnoielas du tviaral est chargé de l'execution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol Oecfiifl de la

Le deuxième alinéa du pniot 5 et le pnoit 3° du ponit 7 de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-9 du cdoe du tairval et de la loi n° 78-49 du 19 jnveiar 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le pnoit 2 de l'article 16 est étendu suos réserve de l'article L. 321-14 du cdoe du travail.

Le ponit 1 de l'article 33 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.
Le pnoit 4 de l'article 40 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8, alinéa 3, du cdoe du travail.

A l'article 4 de l'avenant Ouvriers-employés-techniciens le piont 6 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-32-1 du cdoe du travail, l'alinéa b du pinot " mnntaot de l'indemnisation " et le point " durée de l'indemnisation " du point 7 snot étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivaner 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le point 7 de l'article 4 de l'avenant Anegts de maîtrise est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javnier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le point 7 de l'article 6 de l'avenant Cdraes est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvaeinr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le troisième alinéa de l'article 10 de l'avenant Credas est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 4, du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des etffes et snnatocis de la conieotvnn celoilcvte susvisée et des texets la complétant est fitae à dtear de la plcoibiatun du présent arrêté puor la durée rasetnt à cuorir et aux cotinnodis prévues par latdie convention.

Article 3

Le dreutcier des rilaentos du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul Oiefcfil de la République française.

ARRETE du 2 janvier 1992

En vigueur en date du 14 janv. 1992

Aitclre 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les ereuomylps et tuos les salariés crpmios dnas le camhp d'application de la cevtononin clvtelcioe nnitoaale de la fabaocriitn et ccmmeroe des priduots à ugase pharmaceutique, pihuaarqteurpacame et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eeetsrniprs de répartition pqcuaeiathmrue dnot la fncooitn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dositpiosins de l'accord n° 1 du 16 smtrebpee 1991 (Retraite complémentaire) à la cvioonnetn covlteicle susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stcannois de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pbtiliouacn du présent arrêté puor la durée rsaentt à ciorur et aux cnooindtis prévues par la cotinonevn cllivotece précité

Article 3

Le dteuericr des rtneliaos du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul Ofcifeil de la République française.

ARRÊTÉ du 28 avril 1992

En vigueur en date du 14 mai 1992

Ailctre 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eopyerlums et tuos les salariés ciomrps dnas le cmhap d'application de la ctonvoeinn ccliveotle nonitalae de la fraoicitban et cocemrme des pudtrois à ugsae pharmaceutique, peaqaurhratapmiuce et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eeeisntrrps de répartition paareqtchumuie dnot la fitoncon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les diontioispss de l'accord n° 2 du 24 décembre 1991 (régime Prévoyance) à la cvoeniotnn ciloecvlte susvisée.

ARRÊTÉ du 20 mai 1992

En vigueur en date du 2 juin 1992

Actrlie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les erlymepous et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application de la cinnoovetn clctvieloe notlanaie de la fioatcibran et cremmoce des piudrots à ugsae pharmaceutique, pqicrepmarauutaahe et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eetpnerrsis de répartition pamceuahriuqte dnot la fnotcion est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dnopsoiiitss de l'accord Salaiers du 24 février 1992 cocnlu dnas le crade de la coenoivntn cicllletove susvisée.

ARRÊTÉ du 4 mars 1993

En vigueur en date du 18 avr. 1993

Aitlcre 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eylmupores et tuos les salariés comrpis dnas le chmap d'application de la ciovnteonn cevlocilte notaanile de la fotcbiiaarn et crcmemoe des prudotis à ugase pharmaceutique, puhametaraqapcirue et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des epenerstirs de répartition pmqaicareuuthe dnot la ftnooicn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les disnistpioos de :

- l'avenant n° 3 du 3 décembre 1992 à la ceonivnotn cceltiolve susvisée ;

- l'accord Prévoyance du 3 décembre 1992 (quatre annexes) clcnou dnas le carde de la cevoniotnn cevlocitle susvisée.

ARRÊTÉ du 16 juillet 1993

En vigueur en date du 1 août 1993

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eylepomurs et tuos les salariés cmiorps dnas le cmhap d'application de la civonteonn cteiolclve nalniatoe de la fribcatiaon et ccerомme des purtodis à usage pharmaceutique, paqrmacurthaueaipe et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eisrnetrpes de répartition pituqrcmueahae dnot la fitnoocn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dtioipssions de l'accord Slireaas du 17 mras 1993 (un barème annexé) cnoclu dnas le cadre de la cinvoneton cloleicvte susvisée, suos réserve de l'application des doitnipossis réglementaires pantort fxioiatn du srliaae mniimum de croissance.

ARRETE du 3 octobre 1994

En vigueur en date du 12 oct. 1994

Art. 1er. - Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eeyupromls et tuos les salariés cpormis dnas le champ d'application de la coitvnenon ccotilvele nilnaaote de la forbitaiacn et du crocmmee des ptudoirs à uagse pharmaceutique, pqcrimuruhaeaatape et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eenserprits de répartition ptiaarhqucemue dnot la ftoiocnn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dsiptonsoiis de l'accord Selaaris du 20 mai 1994 ccnlou dnas le cadre de la cotnneivon cloctlevie susvisée.

Art. 2. - L'extension des efefts et snotcains de l'accord susvisé est fatie à daetr de la poutaiiblcn du présent arrêté puor la durée raetsnt à ciorur et aux cotiondnis prévues par la ctnoeinvon cietvolcle précitée.

Art. 3. - Le deuriectr des rloateins du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oiiceffl de la République française.

ARRETE du 5 avril 1995

En vigueur en date du 15 avr. 1995

Art. 1er. -

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eyelmropus et tuos les salariés crpimos dnas le cahmp d'application de la civennoton citceolvle naaoitnle de la ftaboaircin et cremcome des pudtoris à ugase pharmaceutique, paaatceqrhumpruiae et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eierrtnpess de répartition ptamaiecquhrue dnot la ftocoinn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les doiositipnss de l'accord Sraieals du 17 jivnear 1995 ccnlou dnas le cadre de la ctoniveonn cvelcitole susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 29 août 1995

En vigueur en date du 7 sept. 1995

Artcile 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eyuplmroes et tuos les salariés copmris dnas le chmap d'application de la cnvetoinon citovcelle noinalate de la ftabaiciorn et cremmoce des puidtors à usgae pharmaceutique, prcrupathuaqmaieae et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eprinrtsees de répartition pauhutmeqarice dnot la fooncitn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dpsiintiooss de l'accord du 23 mai 1995 mniioadft l'accord du 3 décembre 1992 sur la prévoyance, clcnou dnas le cadre de la cnootneivn ccllvetoie susvisée.

ARRETE du 2 mai 1996

En vigueur en date du 14 mai 1996

Actilre 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les emuproyles et tuos les salariés cmriops dnas le chmap d'application de la cetnoionvn cotvcilele nnaoilate de la fairobciatn et du cocrmmee des puirtdos à ugsae pharmaceutique, paaahpamqriruucete et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des etpnirreess de répartition putqiuhrmaacee dnot la fitncoon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dsnoispiiots de l'accord Seaairls du 9 jinevar 1996 cclonu dnas le crade de la cnootnvien clitvecloe susvisée.

ARRETE du 10 mai 1996

En vigueur en date du 23 mai 1996

Artlice 1er

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Buitleln ofiicefl du ministère, fsulcacie Cnennooivts cvoelilctes n° 94-27 en dtae du 20 août 1994, dipisnlboe à la Doircietn des Jnuoraux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 36 F.

L'extension des eftfes et sniacotns de l'accord susvisé est fitae à deatr de la pctauolibin du présent arrêté puor la durée retsant à cuiror et aux cdnoinitos prévues par lidet accord.

Art. 3. -

Le dutericer des raonielts du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oceiiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bltliuen oiffceil du ministère, fscaluice Cevotinnnos coevceitlls n° 95-7 en dtae du 25 mras 1995, dblipnosie à la Diecrotin des Jnrauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 37 F.

Actilre 2

L'extension des eeftfs et soniactns de l'accord susvisé est fitae à dater de la pciibaoultn du présent arrêté puor la durée rtnseat à coriur et aux cninotdois prévues par ldeit accord.

Atilrce 3

Le direucter des riotlenas du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol oiceffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blueltin oifiecfl du ministère, flacuisce Ceovnoinnts ctcoilevels n° 95-25 en dtae du 19 août 1995, dpsilbnoie à la Dtcerioin des Jnouaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 37 F.

Alcrtie 2

L'extension des efftes et socnatins de l'accord susvisé est fiate à dater de la pouciitlabn du présent arrêté puor la durée rentsat à curior et aux citinnodos prévues par leidt accord.

Altcrie 3

Le drcieeutr des rlenitaos du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual oifeifcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blitueln oeciiffl du ministère, fsilcacue Ciontnvoens cvloetilecs n° 96-10 en dtae du 18 airvl 1996, dosbinplie à la Dierction des Jnouaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 43 F.

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eoeurympls et tuos les salariés cirmpos dnas le chmap d'application de la cotviennon cvtloliece ntlnaiaoe de la ftiiabarcon et cmmceore des podiutrs à ugase pharmaceutique, putqhapmaaireurace et vétérinaire du 1er

jiun 1989, à l'exclusion des eintpeesrrs de répartition prceuaqmauihte dnot la footincn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les ditsoiionpss de :

- l'accord du 8 février 1996 ritalef à la préretraite psgirvsroee cloncu dnas le carde de la cotennvoin clicvelote susvisée ;

- l'accord du 8 février 1996 raieltf à la cieassotn anticipée d'activité ccnlou dnas le crade de la cnvtinooen ciolteclve susvisée.

ARRETE du 4 octobre 1996

En vigueur en date du 16 oct. 1996

Arlctie 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eumeyloprs et tuos les salariés cpiroms dnas le cahmp d'application de la cnvenitoon covtceille noatnalie de la fibaoractin et cmomcree des poirtdus à usgae pharmaceutique, pcuieatraqahrmuape et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eenrrtspeis de répartition ptiqmurauachee dnot la foitconn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dspitnoisios de l'accord du 23 mai 1996 (Prévoyance) clncou dnas le cdrae de la connvoiten clevitocle susvisée.

ARRETE du 5 mai 1994

En vigueur en date du 15 mai 1997

Aclrtie 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eplemoyrus et tuos les salariés comrips dnas le cmahp d'application de la cnvniotoen ceovcltlie nolianate de la fbcoariaitn et comrmece des piurtdos à usgae pharmaceutique, paremhraaquuipcate et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des epnerisetrs de répartition peuuhicqmaatre dnot la fnitoocn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les diptoosisnis des adocrcs du 24 obotrce 1996 et du 12 décembre 1996 (Prévoyance) clncuos dnas le crdae de la cnniteovon cvliecotle ntilonaae susvisée.

Acrlite 2

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Airltce 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les ereplouyms et tuos les salariés coirmps dnas le cmhap d'application de la cinveonton ctoilvelce nointalae de la ftbairaoicn et du corcmmee des pudtoirs à uasge pharmaceutique, pmraiaeqhrptauauce et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eetrernpiss de répartition paiquumhecatre dnot la fiooctnn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dinposoiists de l'accord Saleiras du 9 arvil 1997 colcnu dnas le crade de la cevinotnon ctcevollie nioltnaae susvisée.

Airtlce 2

L'extension des eeftfs et stnconais des adocrcs susvisés est faite à daetr de la pilibauotcn du présent arrêté puor la durée rtsaent à coruir et aux ciitonodns prévues par ldesits accords.

Altcire 3

Le deuiectrr des rinoeltas du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl ofefciil de la République française.

Atricle 2

L'extension des eeftfs et sointncas de l'accord susvisé est fitae à dater de la pliaiuobtcn du présent arrêté puor la durée rentsat à coirur et aux cnnotdiios prévues par ldeit accord.

Acrtile 3

Le deruicetr des riltaones du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol ofifceil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bituelln ofiiefcl du ministère, fuacislce Coninneotvs ctvoeiclles n° 96-28 en dtae du 29 août 1996, dobsipnile à la Deictiron des Jrnuuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 43 F.

L'extension des efetfs et sintcnaos des arcdcos du 24 otrocbe 1996 et du 12 décembre 1996 susvisés est faite à detar de la piaiubtolcn du présent arrêté puor la durée ratesnt à coriur et aux cnioiontds prévues par lsetids accords.

Aciltre 3

Le diureectr des ritleonas du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oiifcfel de la République française.

Nota. - Le txete des acrcods susvisés a été publié au Buellitn oeifcfil du ministère, faicsluce Cnnoonivtes coitvlecles n° 97-04 en dtae du 28 février 1997, diibopslne à la Deitoricn des Jouunrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 44 F.

Airlcte 2

L'extension des eeftfs et snactnois de l'accord susvisé est faite à deatr de la pcoabiutlin du présent arrêté puor la durée rtnaest à couirr et aux codioitnns prévues par liedt accord.

Acltire 3

Le deieuctrr des rionlteas du tariavl est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ofeiifcl de la République française.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 8 juil. 1997

Ailcrte 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eolemuprys et tuos les salariés cpmoris dnas le cmahp d'application de la cvonitnoen coetvcille nnaloatie de la fairtciboan et du cmocmere des pturdois à ugsae pharmaceutique, pmepriaauthacrqaue et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eirenptsers de répartition pqahuecrmtuaie dnot la fnicootn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dotiionsipss de l'accord du 5 février 1997 (reconduction de l'accord du 8 février 1996 sur la cstsoeian d'activité anticipée des salariés) clnocu dnas le crade de la cnnovteoin celloivcte nitnolaae susvisée.

ARRETE du 14 octobre 1998

En vigueur en date du 24 oct. 1998

Atclrie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eymuporels et tuos les salariés cimorps dnas le cmhap d'application de la coveitnnon ctioelclve naialotne de la ftbcaiairon et du comemcre des pitduors à ugsae pharmaceutique, preauamraciahpqute et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des erprieestns de répartition pumtaeqhiurcae dnot la finocton est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les doitssoipnis de l'accord du 14 mai 1998 mofdinait l'accord du 3 décembre 1992 sur la prévoyance cclnou dnas le crade de la cionntvoen cvlcleiote susvisée.

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 30 oct. 1999

Ailcrte 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les emorplyues et tuos les salariés coiprms dnas le cahmp d'application de la cnooenvtin celoilcvte nnaloaite de la frictobaain et cmeocmre des ptiduors à usage pharmaceutique, ptumaeuarhaqcpraie et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eirtreespns de répartition pcqehaariuutme dnot la fictonon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dtpsoisoniis de :

- l'accord du 1er jiluelt 1999 raitelf aux rémunérations maienimls mullesnees garanties, clocnu dnas le cdare de la cnotnoevin ctcvlleoie susvisée ;

- l'accord du 1er jilulet 1999 rietlaf à la coicssftaaliin et aux rémunérations mniimeals conventionnelles, clcnou dnas le cadre de la cnitenovon cocvelltie susvisée.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bliltuen oifcfiel du ministère, ficuaslce Cenvnoinots cvietoeclls n° 97-19 en dtae du 20 jiun 1997, dnbipisole à la Dreioticn des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 44 F.

Atrlcie 2

L'extension des eeftfs et snciatons de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la piaobcltuin du présent arrêté puor la durée rnasett à coirur et aux cnitdionos prévues par ldiet accord.

Alictre 3

Le duriteecr des retnialos du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oifeicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Beltiuln oicffeil du ministère, fcsaciule Coovnnnites ccllviteoes n° 97-16 en dtae du 30 jiun 1997, dilbsinpoe à la Doeritcin des Jnuuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 44 F.

Altcrie 2

L'extension des etfefs et soannctis de l'accord susvisé est fatie à daetr de la piibcuotlan du présent arrêté puor la durée rnsatet à coriur et aux coiniotdns prévues par lidet accord.

Artilce 3

Le dcreuetir des retlaions du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oiifcefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Belluitn oeifficl du ministère, ficcsluae Cntoevnoins clvetloeics n° 98-27 en dtae du 11 août 1998, dobinslipe à la Deiricton des Juaunrox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 45 F.

Altrice 2

L'extension des eftfes et snonictas de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la paioctluibn du présent arrêté puor la durée ratesnt à crouir et aux cninioodts prévues par lisdet accords.

Ailctre 3

Le drieetcur des retlaions du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oeicfifl de la République française.

Nota. - Le txete des aodrccs susvisés a été publié au Buitelln oifecifl du ministère, fcsicluae Cnoneitvons cletolvices n° 99-30 en dtae du 3 setemprbe 1999, dipnbloise à la Dotcieirn des Jouranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 31 oct. 1999

Actrile 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eulymeoprs et tuos les salariés cpmoirs dnas le chmap d'application de la cevnotionn cietlovlce ntaiaolne de la fbriacoiatn et commcree des puotidrs à usgae pharmaceutique, phcuauiqarmaaetrpe et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des erseptierns de répartition pahmcuaqetruie dnot la fcotinon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dtopsnisoiis de l'accord du 17 mras 1999 sur la ceaistson anticipée d'activité en crpraeottine d'embauches, colcnu dnas le carde de la cneiotvonn celovtcile susvisée.

ARRETE du 30 juin 2000

En vigueur en date du 14 juil. 2000

Alircte 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eluperomys et tuos les salariés cimpors dnas le chmap d'application de la cooivtennn cvoieltlce nlaonitae de la facabiiortn et du cocmrmee des portduis à uasge pharmaceutique, patrahruaemapquice et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eerpsetinrs de répartition pquhrtcieuamae dnot la fincootn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dnostoispiis de l'avenant du 24 février 2000 raitelf à la csesaotin anticipée d'activité (ARPE) à la conniveton ccevloilte susvisée.

Arlctie 2

ARRETE du 22 février 2001

En vigueur en date du 7 mars 2001

Alitcre 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les euolmpryes et tuos les salariés cmopris dnas le cahmp d'application de la cinvetnoon clvtcioele nltnoaaie de la fabircitoan et du comcmere des pouritds à usage pharmaceutique, pametrchauaqrpaiue et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eistepenrrs de répartition pmeuuitqaarche dnot la ftnocoin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dsointpioiss de l'accord du 20 oroctbe 2000 (cessation anticipée d'activité des salariés) clconu dnas le carde de la cnovonietn cilelcovte naaotnile susvisée.

Aclrtie 2

ARRETE du 2 juillet 2001

En vigueur en date du 18 juil. 2001

Ailtcre 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eyuoerlmps et tuos les salariés coimprs dnas le camhp d'application de la citovnonen clitovelce naaionlte de la faaritiocbn et corcemme des ptdiuros à

Aclitre 2

L'extension des eteffs et saonnicts de l'accord susvisé est fitae à deatr de la ptialuocbin du présent arrêté puor la durée rsnatet à cuiorr et aux cnoiditnos prévues par lidet accord.

Alrcite 3

Le dcerteiur des rleitoans du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ocieffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bellitun oecfifil du ministère, flauiccse Cvtnnoneios cvitoellecs n° 99-17 en dtae du 11 jiun 1999, dpbsiinloe à la Dicotiern des Junaruox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des etffes et sctaionns de l'avenant susvisé est fiate à deatr de la piiluaocbtn du présent arrêté puor la durée rtnaest à curior et aux cntoiinods prévues par liedt avenant.

Acltire 3

Le dirteceur des rntlaoeis du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl ofciefil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blutlien oifficel du ministère, fuscilace Cieotvnonns cevotcellis n° 2000/16 en dtae du 15 mai 2000, dlsibnoipe à la Diceriotn des Juornuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efetfs et scaointns de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la pbiutlcioan du présent arrêté puor la durée rnsetat à cuoirr et aux ctdoioinns prévues par ldeit accord.

Atclire 3

Le dreiucter des ratolneis du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl officeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blteluin oieffcil du ministère, fcilscaue Cnovoeitnns cecietlvols n° 2000/49 en dtae du 5 jenviar 2001, dsiplnboie à la Dcoeirtin des Juunaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

ugase pharmaceutique, ptpuraicuhmaaaeqre et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des esreerptins de répartition paecmutqhuaire dnot la fctnoion est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dnioosiitsps de l'avenant n° 1 du 20 décembre 2000 à l'accord du 1er jielult 1999 (classification et rémunérations minimales), clncou dnas le cadre de la cvnnooetin ciovtlclee susvisée.

Aitclre 2

L'extension des eeftfs et sonanicts de l'avenant susvisé est faite à dtear de la ptacibiuoln du présent arrêté puor la durée rtaesnt à criour et aux ciitnondos prévues par ldiet avenant.

Artcile 3

Le dticeruer des rtaleonis du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul oeciffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bulilten ocfiefil du ministère, fislcauce Cnoeintvons cltcievoels n° 2001/07, en dtae du 15 mras 2001, doiiblsnpe à la Dceoritin des Jruaounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

ARRETE du 15 octobre 2001

En vigueur en date du 15 oct. 2001

Arctlie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les eomlepuyrs et tuos les salariés cmorpis dnas le chmap d'application de la cvoenitnon covltlicee nnlaoatie de la fairatocibn et ccmeorme des prdotuis à ugase pharmaceutique, pqrapamuihaurtecae et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eprisreents de répartition pchqriaautemue dnot la fnooticn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dtoiospnsiis de l'accord du 20 jiun 2001 (salaires minima) cncolu dnas le cdrae de la cievnoontn ctevliocle susvisée.

Les dssnpiiootis du pparaaghre 2 de l'article 2 rvetlaies aux rémunérations mlanieims mslneeelus gnatiears snot étendues suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 javienr 2000.

Les dtnioissoips du praarphgae 1 de l'article 3 reaelvtis aux rémunérations miinmleas mnleseleus gaiaretns snot étendues suos réserve de l'application des dnoosiitspis réglementaires potanrt fiitaxon du salriae muimnim de croissance.

Les dpssiootniis du pahpgarrae 2 de l'article 3 rtaevleis aux rémunérations mamiilens mlnleueses gtinaeras snot étendues suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jiveanr 2000.

ARRETE du 5 février 2002

En vigueur en date du 5 févr. 2002

Aciltre 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eroyepulms et tuos les salariés cimrops dnas le champ d'application de la civnontoen cvletlocie noanatlie de la firatiocban et ceommcre des piourdts à usage pharmaceutique, peqpmuracuhaairate et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eetspnrreis de répartition paiceuqahtmure dnot la fconotin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dsspiinoiots de :

- l'accord du 20 orotcbe 2000 (prévoyance) cnclou dnas le crade de la cnvotenoin cvlcteoile susvisée ;

- l'accord du 20 décembre 2000 (prévoyance) clocnu dnas le crade de la ceinontovn cicloeltve susvisée.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Jaronul oeciffil de la République française.

Les dosiiptiosns du pharagarpe 3 de l'article 3 rtaielves aux rémunérations mmneaiils mnlleeseus gtrinaeas snot étendues suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 jeanivr 2000.

Le phaarragpe 1 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application des dsiiisnopots réglementaires pratnot fixaiton du saliare miuinmm de croissance.

Le pphrgaraae 2 de l'article 4 est étendu suos réserve de l'application du ppcniire de non-rétroactivité des aetcs administratifs.

Actrlie 2

L'extension des eetffs et soniactns de l'avenant susvisé est fitae à dtaer de la picltuoiabn du présent arrêté puor la durée rtanset à cruior et aux ctonoindis prévues par ledit avenant.

Ailcrte 3

Le dtceueirr des rtoielans du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oeififcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet anevant a été publié au Bietllun oeicfifl du ministère, fiucalcse Ciotnnenvos cetivlcloes n° 2001/37 en dtae du 12 orbtoce 2001, dnipbilsoe à la Dcortiien des Jnuroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,01 Euro.

Alirtce 2

L'extension des effets et socntanis des acrdcos susvisés est ftiae à dtaer de la picolubiatn du présent arrêté puor la durée rsnetat à courir et aux contdionis prévues par ltiesds accords.

Aiclrte 3

Le dcetureir des rlteonais du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oeifficl de la République française.

Nota. - Le txete des accdros susvisés a été publié au Btlluien oiicfefl du ministère, fcisualce Ctovneonins ceeilovclts n° 2001/07 en dtae du 15 mras 2001, dloipnsbie à la Droicietn des Jnoruuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Actilre 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les elyeurmops et tuos les salariés croipms dnas le camhp d'application de la cvntniooen cvltlcioee nltnaoaie de la fritaibaocn et du ceommrce des prioudts à uasge pharmaceutique, pcutmiraeaaqrhuape et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eprnirteess de répartition puhaeuciqtrame dnot la fiocontn est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les doniitpisoss de l'avenant du 30 jvianer 2002 à l'accord du 3 décembre 1992 (prévoyance) colncu dnas le carde de la coeinvtnon coetvlclie susvisée.

Aitlcre 2

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du 14 juin 2003

Aclirte 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eyeuprloms et tuos les salariés cmprios dnas le cahmp d'application de la cnvtoneion covelclite nitaonlae de la fiitcoraabn et du ccremome des puirodts à uasge pharmaceutique, pqtacuaariumarehpe et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des ersepnetirs de répartition ptrqcuiaheaume dnot la fnoitcon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dtpinissioos de l'accord du 4 srebmtpee 2002 rtaielf à la gsieotn prévisionnelle des eomipls et des compétences cnolcu dnas le cdrae de la citvennoon ccilotelve susvisée.

ARRETE du 5 décembre 2003

En vigueur en date du 13 déc. 2000

Acirlte 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eluoyrpmes et tuos les salariés ciropms dnas le cmahp d'application de la cooeivntnn ccvloetlie nlaiaonte de la fbaiciroatn et du comremce des ptuirdos à usgae pharmaceutique, paqimaurpeahracute et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des etrpneiress de répartition pharuutimeacqe dnot la fotnicon est définie par l'article R. 5106 du cdoe la santé publique, les dosnotsiipis de l'accord du 23 airvl 2003 reaitlf au catapil de tmpes de foartmoin colcnu dnas le cdrae de la cvenooitnn ceiclotlve susvisée.

Le sixième pniot de l'article 3, le peremir pnoit de l'article 4 et la dernière phsare du deirenr piont de l'article 5 snot étendus suos réserve de l'application des diniotosspis de l'avant-dernier alinéa

ARRETE du 29 juin 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Atilcre 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeypruomls et tuos les salariés corpmis dnas le cmhap d'application de la coovtiennn

L'extension des eftefs et sanioctns de l'avenant susvisé est fiate à dater de la pacobtuliin du présent arrêté puor la durée resnatt à ciourr et aux cdntoinios prévues par lidet avenant.

Atrlice 3

Le deiuctrer des reloanits du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oicfeifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bulltien ocfiefil du ministère, facclsuie ceinnvonots cloteilecvs n° 2002/13 en dtae du 27 aivrl 2002, dpilonsbie à la Doriticen des Jurauonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

Airclte 2

L'extension des eftfes et saictnons de l'accord susvisé est fitae à daetr de la pclitabiuon du présent arrêté puor la durée retasnt à courir et aux citinodnos prévues par leidt accord.

Arcilte 3

Le deiuetrcr des reitolnas du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl offeicil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blltuein ofcfiiel du ministère, fsualccie cnvtnoienos cllociteves n° 2002/46, dnlipbisoe à la Deitciron des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15 au pirx de 7,23 Euros.

de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Actirle 2

L'extension des eftfes et sntioncas de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la ptlbacioiun du présent arrêté puor la durée rnsatet à cruior et aux cntidoonis prévues par ldeit accord.

Alctire 3

Le duretcier des rneitalos du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oiceffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btuileln oiiecffl du ministère, facclsiue ctoinnveons ctllecvoeis n° 2003/37, dbipoinlse à la Dtioecirn des Juanorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

clotceilve niaotlnae de la fiacotarbin et du cecmmroe des ptrudios à uagse pharmaceutique, ptaucuarrhaqiapeme et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des ernierspte de répartition puautrmeaqhcie dnot la fnocotin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dpotisnoiiss de l'accord du 6 jenivar 2005 reialtf aux rémunérations menmliais

cntnllnoeienoves ccnolu dnas le crdae de la civtonoenn cceoltlive susvisée.

Aticlre 2

L'extension des eeffts et stncnaois de l'accord susvisé est ftiae à deatr de la poaliuitbcn du présent arrêté puor la durée rnetsat à cuoirr et aux coniintods prévues par ldiet accord.

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

Actrile 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eyprolmeus et tuos les salariés cpmrois dnas le cahmp d'application de la coteoninvn cvcitlolee nanotliae de la frtboaician et du cemomrce des ptouidrs à uasge pharmaceutique, ptqaacpurhaiemarue et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des eetseirnrps de répartition phicuterqaumae dnot la fcotinon est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dtiospsionis de l'accord du 6 jvaeinr 2005, reatlif à la formtaoin professionnelle, cclonu dnas le crdae de la cevtoinnon cteiclvloe susvisée, à l'exclusion :

- du pemrier alinéa du paagraphre 2.1 (Salariés bénéficiaires) de l'article 2 (Le diort iniddevuil à la formation) cmome étant cnrtoraie aux dstiiiospons des artleics L. 933-1 et L. 933-2 du cdoe du trivaal aux temers delleesuqs tuos les salariés, y ciprmos cuex etnrnat ou sontart en curos d'année, dnoveit bénéficier de 120 hruees de fmtaioron à l'issue de six ans d'ancienneté ;

- des treems : " l'allocation de fmoatiorn ou le mitniean de la rémunération du salarié " mentionnés à la première pahrse du prpagharae 2.6 (Le fmaenneicnt de la formation) de l'article susvisé cmome étant crroiaents aux dtsiosnipios de l'article R. 964-16-1 du cdoe du taarivl aux tremes deleqsus l'organisme prartiiae cleoletcur agréé au ttrie de la ptirnoiflsosaasnoien ne puet perdrne en charge, dnas le cadre du diort iievnudidl à la formation, que les fiars pédagogiques et, le cas échéant, les firas de trnsroapt et d'hébergement ;

- du prgrpahaae 3.3 (Organisation de la formation) de l'article 3 (Les périodes de professionnalisation) et du prahapgrae 4.3 (Organisation de la formation) de l'article 4 (Le ctonart de professionnalisation) comme étant crreintoas aux dspiiosiotns de

ARRETE du 29 mars 2006

En vigueur en date du 5 avr. 2006

Alrtcie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eeroypumls et tuos les salariés cromips dnas le cahmp d'application de la cnotnvioen ccloietvle nanaoltie de la fcibotarain et du comcmree des prtiodus à usage pharmaceutique, parqiahuerapmautce et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des enpisrtrees de répartition piheuuatamqrce dnot la fnotcion est définie par l'article R. 5106

Artlcie 3

Le diueectrr des rilntaeos du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouarnl oeiffcil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bllueitn oeicffil du ministère, fculiasce cootennvnis cevlocteils n° 2005/13, dilionbpse à la Dioricetn des Jnruouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,50 .

l'article L. 980-1 du cdoe du tiraval qui imposent, puor que les enngisnmeeets généraux, psfeosoirennls et tegioculoehnqs prévus dnas le cadre des cnotatrs ou des périodes de piiolsfintsnoreaaosn psuesint être dispensés par l'entreprise, que ctete dernière dsipose d'un scviere de formation.

Le deuxième alinéa du pgaaarrphe 2.5 (Les formalités) de l'article 2 (Le driot iidunivedl à la formation) est étendu suos réserve de l'application des dpiosnistios du preiemr alinéa de l'article L. 933-3 du cdoe du taiarvl aux tmeers deueqsls la msie en oervue du droit iindivuedl à la fiomaotrn relève de l'initiative du salarié, en aorccd aevc son employeur.
Le troisième alinéa du phrraaapge 2.5 susvisé est étendu suos réserve de l'application des dptionoiisss du prieemr alinéa de l'article L. 933-3 du cdoe du tiaarvl aux tmrees dueeslelqs l'employeur dopssie d'un délai d'un mios puor nfeitoir sa réponse lusqore le salarié pernd l'initiative de fraie voalir ses diotrs à la formation.

Alircte 2

L'extension des etfefs et socainnts de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la poiibulctan du présent arrêté puor la durée renatst à couirr et aux ciidnonots prévues par leidt accord.

Acirlte 3

Le dircteeur des retnoalis du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oiffeicl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oecffiil du ministère, fuasiclce centonnvois cvieolltces n° 2005/8, doibspnile à la Ditorcein des Jruunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

du cdoe de la santé publique, les dnistosopiis de l'accord du 2 mai 2005, realtif à la msie à la rittaree avant 65 ans, colncu dnas le crdae de la cnvooteinn ceciollvte nintaolae susvisée.

Airltce 2

L'extension des etffes et scnnoitas de l'accord susvisé est ftaie à detar de la putoibcilan du présent arrêté puor la durée rtnaset à courir et aux cnoonidits prévues par ledit accord.

Arlcite 3

Le dceruetir des raoitenls du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol oeficifl de la République française.

ARRETE du 12 juin 2006

En vigueur en date du 23 juin 2006

Atlirce 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eylorupmes et tuos les salariés comrpis dnas le champ d'application de la cvoentionn ciltcveloe niaoantle de la fbtcioiaarn et du cocmrmee des pitodurs à uagse pharmaceutique, putqimcraeaurahape et vétérinaire du 1er jiun 1989, à l'exclusion des enrestrieps de répartition piutqcareuahme dnot la fcnootin est définie par l'article R. 5106 du cdoe de la santé publique, les dsnsoioiptis de l'accord du 2 mai 2005, rtaelif à la prévoyance, conlcu dnas le cdare de la centioovnn clitveolce susvisée.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btelliun oiceffil du ministère, fccasluie cievonnotns cleelovcits n° 2005/26, dsolpibnie à la Decitoirn des Jouunrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,50 Euros.

Airtcle 2

L'extension des eeffts et scoiantns de l'accord susvisé est fitae à daetr de la pailobuticn du présent arrêté puor la durée reantst à cuoirr et aux coidonntis prévues par ledit accord.

Aclitre 3

Le dcreiuter des rniatleos du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaol oeffciil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bllteuin oefifcil du ministère, fliacusce cnnteoonivs cvocelliets n° 2005/35, diosilbnpe à la Dtiroecin des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2017 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0096 du 24 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Le 4e alinéa de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
Les articles 4 et 5 sont étendus sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-23.078).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les dispositions de l'accord du 13 novembre 2018 relatif à l'impérativité de l'article 15 des dispositions générales de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0175 du 30 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les dispositions de l'accord du 13 novembre 2018 relatif à l'impérativité de l'article 5.1 des dispositions générales de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le sixième alinéa de l'article 2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2253-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les dispositions de :

- L'accord du 19 décembre 2018 relatif à l'impérativité des dispositions de l'accord du 12 novembre 2009 en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

- L'accord du 13 mars 2019 relatif à la qualité de vie au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/11 et 2019/33, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0049 du 27 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'accord du 23 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation, l'article 6 est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un complément de salaire (prime d'ancienneté) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/18, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0087 du 9 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les dispositions de l'accord du 17 janvier 2018 relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.
L'accord est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0233 du 24 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 1 du 19 novembre 2019 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes conventionnelles.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à l'impérativité des dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail et en tant qu'il s'applique aux stipulations de l'article 5 de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du

commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'accord du 19 novembre 2019 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0044 du 20 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'accord du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel techniciens et agents de maitrise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0050 du 27 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel cadres, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0050 du 27 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'accord du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel ouvriers et cadres, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 9 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0068 du 20 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'accord du 18 novembre 2020 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles, à la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail. »
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0083 du 8 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, les stipulations de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée.
L'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail.
Les articles 6-1, 6-2, 6-3 et 6-4 sont exclus de l'extension en application des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail et des articles L. 2315-36 et suivants du code du travail.
L'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-11 et de l'article D. 2241-2 du code du travail.
L'article 27 est étendu sous réserve d'une part des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part sous réseve du respect des dispositions des articles L. 921-1 et suivants et des articles R. 922-1 et suivants du code de la sécurité sociale.
L'article 29 est étendu sous réserve du respect d'une part des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, et d'autre part des dispositions de l'article L. 3141-14 du code du travail.
L'article 32 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
L'article 33 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
L'article 34 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, les stipulations de l'accord du 11 mai 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 3.1.2 est étendu à l'exclusion des termes « tous les trois ans » en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 2242-2 tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et à l'article L. 2242-13 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord du 15 mai 2019 relatif aux salariés en situation de handicap dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, les stipulations de l'accord du 15 mai 2019 relatif aux salariés en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article XI est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0088 du 14 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, les stipulations de l'accord du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2241-1 et D. 2241-2 du code du travail.
L'article 1er est étendu sous réserve que la référence faite à l'article L. 2323-15 soit entendue comme étant une référence au paragraphe 1 de l'article L. 2312-26 du code du travail dans leur rédaction issue de l'article 8 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
L'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et le commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 1990, les stipulations de l'accord du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Les alinéas 4 et 5 de l'article 4.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6313-8 du code du travail.
L'alinéa 6 de l'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 10.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-14 du code du travail.
L'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.