CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE DU 6 AVRIL 1956 MISE À JOUR PAR ACCORD DU 11 AVRIL 2019 - ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 2 AVRIL 2021 JORF 13 JUILLET 2021

IDCC 176 **Brochure 3104**

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 02/04/2025

Industrie pharmaceutique

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 l'industrie pharmaceutique (accord du 11 avril 2019) 7
- ***Généralités et principes*** 7
- ***Liberté d'opinion, non-discrimination et égalité professionnelle*** 10
- ***Droit syndical et institutions représentatives du personnel*** 11
- ***Emploi, qualification et formation professionnelle*** 15
- ***Garanties collectives et individuelles des salariés*** 16
- ***Contrat de travail*** 20
- ***Protection sociale des salariés*** 26
- ***Article 41 - Respect de la convention collective*** 26

Textes Attachés 29
- ***Avenant n° 2 du 28 juin 1994 relatif à des dispositions particulières*** 29
- ***Avenant n° 1 : Accord du 11 mars 1997 relatif aux classifications et aux salaires*** 30
- ***Avenant II du 11 avril 2019 relatif aux dispositions relatives aux métiers de la promotion*** 39
- ***Accord du 22 octobre 1984 relatif à l'affectation du personnel hors du territoire métropolitain*** 41
- ***Accord du 1er décembre 1987 relatif à la procédure de licenciement pour motifs économiques et à l'emploi*** 42
- ***Accord du 28 juin 1994 relatif aux classifications et aux salaires*** 47
- ***Protocole d'accord du 22 février 1995 relatif aux classifications et aux salaires*** 52
- ***Accord du 11 mars 1997 relatif à la révision de la structure de la convention*** 54
- ***Accord du 11 mars 1997 relatif à la révision de la structure de la convention*** 65
- ***Accord collectif du 23 juin 1997 relatif à la mutualisation partielle des fonds de formation continue*** 74
- ***Accord du 15 mai 2002 relatif au travail de nuit*** 75
- ***Accord du 16 octobre 2002 relatif aux mutations technologiques*** 77
- ***Accord du 21 octobre 2002 relatif au travail à temps partiel*** 82
- ***Accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle*** 84
- ***Avenant du 18 février 2004 relatif à l'indemnisation du congé de paternité*** 89
- ***Avenant du 17 mars 2004 relatif au règlement intérieur du comité paritaire de gestion du régime de retraite ARRCO*** 90
- ***Avenant du 18 avril 2005 à l'accord du 13 juin 1995 relatif aux clauses statutaires de la convention*** 92
- ***Accord du 1er juillet 2005 relatif à la formation des visiteurs médicaux*** 93
- ***Avenant du 1 juillet 2005 relatif au droit syndical*** 101
- ***Avenant du 1 juillet 2005 relatif au droit syndical et institutions représentatives du personnel (modifié par accord du 7 juillet 2016 en vigueur le 1er janvier 2017)*** 101
- ***Lettre d'adhésion du 28 juillet 2005 de la CGT à l'accord du 1er juillet 2005 sur la formation professionnelle*** 108
- ***Acte d'adhésion du 14 juin 2005 de l'OPPSIS à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique*** 109
- ***Accord du 19 avril 2006 relatif au compte épargne-temps*** 109
- ***Accord du 19 avril 2006 relatif au dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux*** 112
- ***Accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) (1)*** 113
- ***Accord du 16 mars 2007 portant sur l'évolution des métiers de la promotion*** 116
- ***Accord du 22 juin 2007 relatif à l'indemnisation de la maladie*** 117
- ***Accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés*** 117
- ***Accord du 5 octobre 2007 relatif au taux d'appel de cotisation prévoyance des salariés*** 122
- ***Accord du 11 juin 2008 relatif à la mise en place d'équipes de suppléance (1)*** 122
- ***Accord du 25 septembre 2008 relatif à l'emploi des personnes atteintes d'un handicap*** 124
- ***Accord du 4 novembre 2008 relatif aux taux d'appel de cotisations prévoyance pour 2009*** 133
- ***Accord du 8 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance*** 133
- ***Avenant du 30 janvier 2009 à la convention collective*** 134
- ***Accord du 28 mai 2009 relatif à l'évolution de l'emploi*** 134
- ***Avenant du 17 juin 2009 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance*** 136
- ***Avenant du 24 septembre 2009 à l'accord du 25 septembre 2008 relatif à l'emploi de personnes atteintes d'un handicap*** 137
- ***Avenant du 8 juillet 2009 portant révision de la convention*** 138
- ***Avenant du 19 novembre 2009 à l'accord du 8 juillet 2009 portant révision de la convention collective nationale*** 148
- ***Avenant du 9 décembre 2009 à l'accord du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance*** 148
- ***Accord du 24 mars 2010 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises*** 150
- ***Accord du 8 juillet 2010 relatif aux frais de santé pour l'année 2011*** 154
- ***Accord du 9 février 2011 relatif aux frais de logement et de nourriture*** 154
- ***Avenant du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS*** 155
- ***Avenant du 24 mars 2011 à l'accord du 19 avril 2006 relatif au dialogue social*** 155

Accord du 6 juillet 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail 156
Accord du 18 mai 2011 relatif aux frais de logement et de nourriture 162
Accord du 16 novembre 2011 relatif aux cotisations de frais de santé 162
Accord du 12 janvier 2012 relatif aux cotisations prévoyance 163
Accord du 16 novembre 2011 relatif à l'emploi des jeunes, au développement de l'alternance et à l'insertion professionnelle 164
Accord du 1er février 2012 relatif aux frais de logement et de nourriture (métiers de la promotion) 166
Accord du 26 septembre 2012 relatif à la formation aux métiers de la promotion du médicament et des produits de santé, et de la visite médicale 167
Accord du 21 novembre 2012 relatif aux taux de cotisations des frais de santé 181
Accord du 21 novembre 2012 relatif aux taux de cotisations des garanties prévoyance 182
Avenant du 21 novembre 2012 à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle 182
Avenant du 5 décembre 2012 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle 186
Accord du 6 février 2013 relatif aux frais de logement et de nourriture (métiers de la promotion) 186
Accord du 3 juillet 2013 relatif au contrat de génération 186
Avenant du 25 septembre 2013 à l'accord du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance 197
Avenant du 25 septembre 2013 à l'accord du 22 juin 2007 relatif aux frais de soins de santé 210
Accord du 20 novembre 2013 relatif aux taux de cotisation des garanties prévoyance 211
Accord du 20 novembre 2013 relatif aux taux de cotisation du régime de frais de santé des anciens salariés 212
Accord du 20 novembre 2013 à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle 213
Accord du 8 janvier 2014 relatif aux frais de logement et de nourriture (métiers de la promotion) 215
Protocole d'accord du 9 avril 2014 relatif aux conditions de mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance des salariés et du régime des frais des soins de santé des anciens salariés 216
Accord du 21 mai 2014 relatif à l'emploi des personnes handicapées 217
Accord du 8 décembre 2014 relatif au taux de cotisation frais de santé des anciens salariés 218
Accord du 8 décembre 2014 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2015 220
Accord du 15 janvier 2015 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 221
Accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés 221
Accord du 19 novembre 2015 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2016 235
Accord du 19 novembre 2015 relatif au taux de cotisation frais de soins de santé des anciens salariés 236
Accord du 21 janvier 2016 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 237
Accord du 16 juin 2016 relatif à la négociation de l'OPCA 3+ 237
Accord du 7 juillet 2016 relatif au dialogue social (modification des articles 9 et 15 de la convention) 238
Accord du 20 octobre 2016 relatif au contrat de génération 246
Accord du 17 novembre 2016 relatif au taux de cotisation frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2017 256
Accord du 17 novembre 2016 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2017 258
Avenant du 17 novembre 2016 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés 259
Accord du 17 novembre 2016 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés 262
Accord du 12 janvier 2017 relatif aux frais de logement et de nourriture 267
Avenant du 16 mars 2017 à l'accord du 19 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle et à la GPEC 267
Accord du 16 mars 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 269
Accord du 6 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 271
Avenant du 6 juillet 2017 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés 274
Avenant du 23 novembre 2017 à l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés 277
Avenant du 23 novembre 2017 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés (Maladie, chirurgie, maternité. – Décès, incapacité, invalidité) 279
Avis d'interprétation du 23 novembre 2017 de la CPPNI sur la pause payée prévue à l'article 22, 8°, e des clauses générales 281
Accord du 15 février 2018 relatif aux frais de logement et de nourriture 281
Avenant du 15 février 2018 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance 282
Accord du 15 mars 2018 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés 282
Accord du 15 mars 2018 relatif à la méthode de révision de la convention collective 287
Avenant du 15 novembre 2018 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité) 288
Accord du 24 janvier 2019 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 289

Protocole d'accord du 11 avril 2019 relatif à la mise en concurrence du régime de prévoyance et du régime des frais de soins et de santé 290
Accord du 11 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération 293
Accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications 295
Accord du 4 juillet 2019 relatif à la gestion des emplois et des compétences, à l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et à l'information et l'orientation 304
Accord du 4 juillet 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale du 11 avril 2019 308
Avenant du 19 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle 309
Avenant du 21 novembre 2019 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais soins de santé des anciens salariés 309
Avenant du 21 novembre 2019 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité) 310
Accord du 21 novembre 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 313
Accord du 16 janvier 2020 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 314
Avenant du 9 juillet 2020 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (Maintien des garanties en cas d'activité partielle) 314
Avenant du 9 juillet 2020 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (Mesure d'urgence pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 ») 315
Accord du 5 novembre 2020 relatif à la qualité de vie au travail 316
Accord du 5 novembre 2020 relatif à la santé, à la sécurité au travail et à la prévention des risques professionnels 321
Avenant du 5 novembre 2020 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité) 329
Avenant du 7 janvier 2021 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie, chirurgie, maternité – décès, incapacité, invalidité) 331
Accord du 1er juillet 2021 relatif à l'insertion et à l'emploi des jeunes 332
Accord du 9 septembre 2021 relatif au télétravail 336
Avenant du 4 novembre 2021 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie-chirurgie-maternité, décès-incapacité-invalidité) 341
Accord du 20 janvier 2022 à l'accord du 11 avril 2019 relatif aux modalités d'organisation des réunions à distance 343
Accord collectif du 20 janvier 2022 relatif à la suppression du comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite ARRCO 345
Avenant du 3 mars 2022 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés 346
Accord du 21 juillet 2022 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap 349
Avenant du 18 novembre 2022 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés 361
Accord du 7 décembre 2022 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 362
Accord du 13 mars 2023 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche 363
Accord du 25 mai 2023 relatif à la gestion des emplois et des compétences, à l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et à l'information et l'orientation 364
Accord du 17 octobre 2023 relatif à la transition écologique et à la mobilité durable 372
Avenant du 16 novembre 2023 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés 381
Avenant du 16 novembre 2023 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés 382
Accord du 11 janvier 2024 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 385
Accord du 8 février 2024 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance et du régime des frais de soins de santé 385
Accord du 11 avril 2024 relatif à la modification de manière temporaire des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires compte tenu des Jeux Olympiques 2024 389
Accord du 12 juin 2024 relatif au régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés 389
Avenant du 12 juin 2024 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance 393
Avenant du 12 juin 2024 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés 393
Accord du 14 novembre 2024 à l'accord du 12 juin 2024 relatif au régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés 394
Accord du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants 398
Avenant du 9 janvier 2025 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés 403

Avenant du 9 janvier 2025 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés 405
Avenant du 13 mars 2025 à l'accord du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants 408
Textes Salaires 409
Accord du 30 janvier 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er février 2008 409
Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009 409
Accord du 10 février 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010 410
Accord du 9 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 411
Accord du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 412
Accord du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 413
Accord du 22 octobre 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier et au 1er juillet 2016 413
Accord du 16 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 414
Accord du 23 novembre 2017 sur les salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018 415
Accord du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2019 416
Accord du 16 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2020 417
Accord du 18 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021 418
Accord du 18 février 2021 relatif aux frais de logement et de nourriture 419
Accord du 4 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 419
Accord du 20 janvier 2022 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion au 1er janvier 2022 420
Accord du 7 décembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels 421
Accord du 12 janvier 2023 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 422
Accord du 16 novembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels 422
Accord du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels 423
Accord du 9 janvier 2025 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion 425
Textes Extensions 427
ARRETE du 15 novembre 1956 427
ARRETE du 23 juillet 1962 427
ARRETE du 6 novembre 1978 427
ARRETE du 18 février 1981 427
ARRETE du 12 décembre 1983 427
ARRETE du 1 mars 1989 427
ARRETE du 19 juin 1990 428
ARRETE du 18 octobre 1991 428
ARRETE du 24 mars 1992 428
ARRETE du 4 août 1995 428
ARRETE du 7 octobre 1996 429
ARRETE du 14 février 1997 430
ARRETE du 25 juin 1997 430
ARRETE du 3 octobre 1997 430
ARRETE du 19 juillet 1999 431
ARRETE du 9 décembre 1999 432
ARRETE du 1 mars 2000 432
ARRETE du 21 juin 2000 432
ARRETE du 6 mars 2001 432
ARRETE du 6 février 2002 433
ARRETE du 2 octobre 2002 433
ARRETE du 8 octobre 2002 433
ARRETE du 5 mai 2003 434
ARRETE du 2 juin 2003 434
ARRETE du 3 juin 2003 435
ARRETE du 7 juillet 2003 435
ARRETE du 7 juillet 2003 435
ARRETE du 7 juin 2004 435
ARRETE du 9 juin 2004 436
ARRETE du 15 juillet 2004 436
ARRETE du 15 juillet 2004 436
ARRETE du 25 octobre 2004 437
ARRETE du 10 février 2005 437
ARRETE du 29 juin 2005 437
ARRETE du 20 juillet 2005 438
ARRETE du 8 mars 2006 438

ARRETE du 28 mars 2006 438
ARRETE du 13 octobre 2006 438
ARRETE du 20 octobre 2006 439
ARRETE du 14 décembre 2006 439
ARRETE du 11 janvier 2007 439
ARRETE du 2 juillet 2007 439
Textes parus au JORF 441
Arrêté du 27 mars 2019 441
Arrêté du 2 août 2019 441
Arrêté du 16 octobre 2019 441
Arrêté du 30 octobre 2019 442
Arrêté du 30 octobre 2019 442
Arrêté du 15 janvier 2020 442
Arrêté du 29 avril 2020 443
Arrêté du 15 juin 2020 443
Arrêté du 10 juillet 2020 444
Arrêté du 23 juillet 2020 444
Arrêté du 30 juillet 2020 445
Arrêté du 6 novembre 2020 445
Arrêté du 5 décembre 2020 445
Arrêté du 2 avril 2021 446
Arrêté du 21 mai 2021 446
Arrêté du 9 juin 2021 446
Arrêté du 2 avril 2021 447
Arrêté du 2 juillet 2021 447
Arrêté du 2 juillet 2021 448
Arrêté du 24 janvier 2022 448
Arrêté du 4 février 2022 448

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ACCORD DU 11 AVRIL 2019

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dsoiinotspis des ceualss générales de la cvoteoninn cvotlilcee ninlaotae de l'industrie ptmuaiqeruhace du 6 arivl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les diotnsiopiss seitnauvs :

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dspnisiioots de l'avenant II intitulé « Diotpinssois rtleivaes aux métiers de la pmrtoooin » de la ciovntonen clvctlioee noilatnae de l'industrie pheucarmtiuaqe du 6 aivrl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les doiitsipnoss stanevius :

(voir aevnnat II en veuigur au 1er jieullt 2019)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les parreaietns sioucax s'engagent à orivur des négociations sur la santé au tvriaal anvat la fin de l'année 2019.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La présente cnoentiovn clvictolee entrera en viugeur à l'issue du délai prévu par les aitlrecs L. 2232-6 et stuavins du cdoe du tviaral puor l'exercice du doirt d'opposition des oaitsrigonans sayeildncs de salariés représentatives au neviau de la bracnhe non signeatairs du présent aorccd et au puls tôt le 1er jiluelt 2019.

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

En aliaptiopcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgaatrinies cinovennent que le cnteonu du présent accrod ne jtufsiie pas de prévoir les sniiotlptaus spécifiques aux epesnrietrs de mions de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Conformément aux acltreis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd colietclf srea déposé en duex emrlpaieexs auprès des sievrecs du mrsintie chargé du taviarl et reims au secrétariat du gerffe du cneosil de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les ptiraes santgaiiers convineennt de daneemdr au ministère du tarvial l'extension du présent accord.

Généralités et principes

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La présente cvnotoinen collective, cuncloe en apciltpoian du ttire III du lrive I du cdoe du travail, règle sur le tireiotrre métropolitain les rinotelas ertne les emrepyluos et les salariés des enrpsieters ou établissements pmatchuaurieeqs adhérents du sydnciat poeifsonrnesl de l'industrie puqeihmcuratae « Les eriptesrens du médicament » et aynat puor activité princalipe l'une des activités énumérées ci-dessous. Elle s'applique également aux sièges sociaux, srceeivs administratifs, fnaerniics et d'études de ces eriersenpts ou établissements asnii qu'à leurs axnnees ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux, à l'exclusion des vyugaeros représentants placiers.

Activités visées par la présente cvotoninen clviecltoe :

1. Fcitroaiabn et/ou etaxltoiiopn de spécialités pcruautiemeahqs et atreus médicaments à ugsae humain, au snes des aeitclrs L. 5111-1, L. 5111-2, L. 5121-1 et L. 5121-1-1 du cdoe de la santé publique, y cproims la tstafamoonrirn du snag et la facatiroibn de dérivés sanguins.

2. Rccehrhee et développement en médecine et en pacmraihe humaines, siervces et sous-traitance de la rchheecre et développement et du contrôle csdponrrneaot aux activités ci-dessus.

3. Pmritooon des médicaments qu'elle siot organisée dcieemtrnet par des eretnrepsis tuiraeitls ou eapnoxltit de l'autorisation de msie sur le marché (AMM) ou qu'elle siot réalisée par une espnirtree dicsnttie liée par un ctrnaot ccmoirmeal aevc l'entreprise tiiratlue ou eiaoxnltpt de l'AMM.

4. Lorsqu'elles snot effectuées par des espinteerrs ou établissements drmcieentet liés*(1)*au titlairue ou exapolntit de l'autorisation de msie sur le marché (AMM) et dnot la finalité économique est la fitricoaabn et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités pcmaraehtiuuqes à ugsae huiman visées au 1 ci-dessus :

? le façonnage et cintnedeomnniot ;
? la duiibtisrotn par dépositaire de ces spécialités et médicaments, ainsi que les activités administratives, d'études, de ceinosl et de scievres cnrcouanot à la réalisation de cttee finalité économique.

Les activités énumérées ci-dessus fguneirt dnas la nmuanorltcee d'activités françaises (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 dnas les clessas sevnautis dnot l'énumération n'est pas evihtsxaue :

21.10Z

Fabrication de ptoiruds phreaucitqumaes de base

Est visée dnas ctete cslase la taomfiaosrnrtn du snag et des dérivés sanguins.

21.20Z

Fabrication de préparations pharmaceutiques

Pour l'ensemble de la classe, dès lros qu'il s'agit de médicaments à uagse de la médecine humaine.
Est visée également dnas ctete classe, la fiiabrtcaon de

médicaments n'ayant pas le caractère de spécialités à ugsae de la médecine humaine.

46.18Z

Intermédiaires spécialisés dnas le ccomemre d'autres puodrits spécifiques

Sont visés les sercives d'intermédiaires du crmoceme de gors de médicaments ptuqaiumehceras à ugsae de la médecine humaine, euvesxmincelt lorsqu'ils snot exercés dnas les coditnonis définies au 3 ci-dessus (ex. : dtuoirsbiitn par dépositaire?).

46.46Z

Commerce de gors (commerce interentreprises) de pirdtous pharmaceutiques

Est visé le ccmoreme de gors de médicaments et spécialités pruaaqmheiuetcs à usgae humain, esexlmvicuent lorsqu'il est exercé dnas les coinonidts définies au 3 ci-dessus.

72.11Z

Recherche et développement en biotechnologie

Sont visées dnas cttee cassle les activités tleles que définies à la disioivn 72.11 de la NAF, de reercchhe et développement en bhognliotceioe : médecine, biologie, biochimie, pamhcirae et puls généralement de rehcrchee et développement en vue de la fitabiracon et de l'obtention d'AMM et de l'exploitation de médicaments et spécialités pahteuqiecmuras à uasge humain.

72.19Z

Recherche-développement en atuers senceics pqeyusihs et naturelles

Sont visées dnas cttee csasle les activités de rhceherce et le développement expérimental en seicecns neultlreas et de l'ingénieur aetrus qu'en biotechnologie.

64.20Z

Activités des sociétés holding

Sont visées l'ensemble des activités énumérées dnas cttee cslase dès lros qu'elles snot exercées à trtie pcpainril puor des unités, freims ou sociétés liées par le présent cahmp d'application dnot la finalité économique est la recherche-développement, la faotrciabin et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités à ugsae humain.

70.10Z

Activités des sièges sociaux

Est visé l'ensemble des activités énumérées dnas ctete caslse dès lros qu'elles snot exercées à ttire pacirpinl puor des unités, femirs ou sociétés liées par le présent cmahp d'application dnot la finalité économique est la recherche-développement, la fbrocatiain et/ou l'exploitation de médicaments et spécialités à uagse humain.

71.20B

Analyses, eiasss et iostpcnneis techniques

Sont visées les activités énumérées dnas ctete cslsae réalisées dnas le cdrae de tvaurax menés en vue de l'obtention de l'AMM, de la ficboatarin ou de l'exploitation de médicaments et spécialités à uasge humain.

73.11Z

Activités des aneegcs de publicité

Est eismlvncexeut visée dnas cette cslase l'activité de viiste médicale.

94.11Z

Activités des oirnosgtnaias prlnteoaas et consulaires

Sont visées dnas cette cslase les oitsirnangaos ptleraanos dnot l'activité pniparclie se rproapte à l'industrie pctuaqmhiaruee à l'usage de la médecine humaine.

94.12Z

Activités des oiorgnaatsins professionnelles

Sont visées dnas cette clssae les osiariatgnons psefosnlnirleeos dnot l'activité plnircapie se rtroappe à l'industrie paemaiuutcrqhe à l'usage de la médecine humaine.

Sont, en outre, rattachées à la présente coovntienn collective, qeul que siot le cdoe NAF qui luer est attribué en finootcn de luer activité, les anictoasioss et srtctuures créées par le LEEM dnas le crdae de ses activités saylenicds et des sreievcs qu'il rned à ses adhérents.

La référence à la nclnoremtuae des activités françaises (NAF) est donnée à trite indicatif. Elle n'est déterminante que si elle coprnoersd à l'activité pncirlapie efvcfetie de l'entreprise ou l'établissement, définie au 1er alinéa ci-dessus.

(1) On eentnd par « dnemeceitrt liés », les esrteerpins ou établissements qui apepanetnirnt ttomenaelt ou plmeealntriet à une société ou un guopre pmaetqahucruie et qui ont puor piainlrcpe clientèle cette société ou une ou plieusurs eptsrrieens de ce gurpoe (avenant du 4 nebmvroe 1998 à l'accord clilcoetf du 13 jiun 1995 rlitaef aux cslaeus sueitrtatas de la cnovnotien cvctlloeie nonilaate de l'industrie pharmaceutique).

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La présente cvonotnein est cocunle puor une durée indéterminée.

Article 3 - Révision de la convention
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Tutoe ddneame de révision par l'une des ogsntanoiairs sldceyains ptleoaanrs ou de salariés représentatives staegainirs ou ayant adhéré à la cvntioneon drvea être portée à la csanisnnaoce des artues organisations, aevc un préavis de 1 mois, par lrette recommandée aevc accusé de réception, précisant les doopitsiinss sur leueellqss ptore sa demande.(1)

2. Suaf en ce qui ceocrnne les sraailes et les frias psofselroinnes et, suaf dnsiisooitps cvnieonnetelnlos ou acrocd cnriortae des parties, auucne damdnee de révision d'une dpiiisstoon de la ctnioovnen ctvleiolce ne pourra, suaf cas etennxeoicpl ou urgence, être iiotdtnrue dnas les 12 mios snvaiut l'entrée en vguuier de la dernière révision de cttee disposition.

3. Les négociations cocnnrneat une ddmneae de révision auulqeexls srea invité l'ensemble des orsatigianons scleayidns représentatives dnas la bnhrcae denrovt s'ouvrir au puls trad dnas les 3 mios de dtae à date, siuvnat la dtae de réception de la deamdne de révision.

4. Les doisipsonits de la ceootnvinn fisaant l'objet d'une ddmeane de révision renetst en veuuigr jusqu'à l'entrée en vuegiur de nullvoees dispositions.

5. À défaut d'accord dnas les 6 mios saivnut l'ouverture des négociations, la dmendae de révision est réputée caduque.

(1) Le 1. de l'article 3 est étendu suos réserve du recepst des donpssoitiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 4 - Dénonciation de la convention
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. La présente ctnioonven collective, pourra, à tuot moment, être dénoncée par l'une des priaets signataires.

2. Cette dénonciation est en pnicrpie ttolae et vsie l'ensemble de la convention. Elle puet ttieofuos ne cnneorcer que cnieearts diitinpoosss de cttee cenivotnon dès lros que l'accord cltelocif les iitnsauntt le prévoit expressément.

3. Elle diot être notifiée aux artues peartis contraetacnts par ltrete recommandée aevc accusé de réception, aevc un préavis de 3 mios commençant le lameenidn du juor où la dénonciation est déposée auprès de la dticioren générale du tiraavl (DGT) compétente.

4. Les négociations allequexus srea invité l'ensemble des oaioirnatngss sceniladys de salariés représentatives dnas la banchre deionvt cencemomr au puls trad dnas le mios saviunt l'expiration du préavis de dénonciation.

5. Par eioxtepcn au 1 ci-dessus, les disnooitspis neevluols intégrées dnas la cnntvoeoin ou celels ayant fiat l'objet d'une révision ne ponrruot être dénoncées suaf cas eocepetinnxl dnas les 12 mios suianvt luer entrée en vigueur.

6. Suaf aorccd croantrie des parties, la coonietnvn covlitlcee ou les dpssiiiotnos ayant fiat l'objet de la dénonciation rsetent en vguiuer pdannet un délai mmauxim de 12 mios siunavt la dtae d'effet de la dénonciation.

Article 5 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La comisimson paairtrie pmnrentaee de négociation et d'interprétation exerce, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les moiissns seutanvis :

1. Mssoiins générales

1° La csoiommsin piarriate prnaenmete de négociation et d'interprétation représente la branche, nmaomntet dnas l'appui aux enrseiprtes et vis-à-vis des purivoos pcubils ;

2° La cmossmiion ptraiaire pnrnmtaeee de négociation et d'interprétation exrece un rôle de vielle sur les coonitdins de tavaril et l'emploi ;

3° Elle établit un rprpaot anneul d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nalnatoie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Ce rprpoat croenpmd un bailn des arccdos cillefcots d'entreprise cnlucos sur la durée du travail, (y cmopirs sur les repos, les juors fériés, les congés payés et le cpmtoe épargne-temps). En piiuaecltrr ce balin asnlaye l'impact de ces adccros sur les ctnioinods de traiavl des salariés et sur la crcreconune ertne les eneetrisprs de la branche.

Ce rpopart formule, le cas échéant, des rdncmetaanmoois destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il cormnped également un blain de l'action de la bhnacre en feavur de l'égalité plisrnolsefnoee ertne les fmeems et les hommes, namnmeott en matière de classifications, de piootmorn de la mixité des eolmips et d'établissement des CQP, des données chiffrées sur la répartition et la natrue des ptoess etrne les feemms et les heomms ainsi qu'un bialn des ouilts mis à doitsosiipn des entreserpis puor prévenir et aigr cnrtoe le harcèlement seuexl et les aemitsgenss sexistes.

Pour l'établissement de ce rapport, les esiretrepns ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du cdoe du travail, les cooninvnets et arcocds d'entreprise ctopnaomrt des spionautltis cueoclns sur la durée du travail, (y crompis sur les repos, les juors fériés, les congés payés et le cpmtoe épargne-temps), suos fomre numérique à l'adresse :
cppni @ leem. org.

La cmmsoosiin ptairraie acucse réception des cioentnnvos et acrodcs transmis.

Ces cvoinetnnos et aodrccs senrot également tansrims au fil de l'eau suos fmroe numérique aux oianigntsroas slydianecs de salariés représentatives de la branche, mbemers de la coiisosmmn paiarrite peanmnetre de négociation et d'interprétation de la branche. Ctete tasisrnosimn est organisée par le LEEM qui asruse le secrétariat de la CPPNI.

2. Msoniiss d'interprétation(1)

1° La coosmimisn prartiaie pamenrntee de négociation et d'interprétation puet rrdene un aivs à la dendame d'une jucriitidon sur l'interprétation d'une covtnonein ou d'un aocrcd cltcoeilf dnas les cotniionds mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Elle puet assui être saiise dnas le cdrae de sa msiiosn d'interprétation.

2° Dnas le cdrae de ses msiinoss d'interprétation, la cmssiooimn priatiare pneeartmne de négociation et d'interprétation est constituée de représentants des oiaitognrnass sylicdnaes de salariés représentatives dnas la branche, à rasoin de duex par oartgsoiinan et d'un nbrmoe égal de représentants du LEEM, seeuls les onitsinoaargs srnataiiges de la coteniovnn ou de l'accord cotileclf concerné aanyt tfotioeus viox délibérative.

3° La commission, ssaiie par l'une des ogsrnatoinais scdaeyinls peralotnas ou de salariés représentatives dnas la branche, par lrette recommandée aevc AR envoyée à l'adresse du LEEM, derva se réunir et denonr son avis, suaf cas exceptionnel, dnas le délai de 3 mios sanvuit sa saisine.

4° D'un cmuomn acrocd enrte ses memebrs et puor éclairer ses travaux, la cmiiossomn prroua farie apepl à un ou peurlsuis experts.

5° Lsquroe la ciomomsisn deonrna un aivs à l'unanimité des oanostanirigs stnragieias représentées, le txtee de cet avis, signé par ces organisations, arua la même veualr ctolclntraeue que les cauesls de la citevonnon cvecollite et srea annexé à cette convention.

3. Msnisios de clcoiinitaon (1)

La cmmosisoin praraitie pramtnenee de négociation et d'interprétation puet aussi être siaise dnas le crade de ses msioinss de conciliation.

1° Le règlement des difficultés celovceltis d'application de la présente cviooentnn clcltieove ou des adrccos ctfelloics passés dnas la bhancre diot être recherché, au nviaeu de l'entreprise où eells snot nées, par la msie en pacle d'une procédure de cacntloiioin associant, lorsqu'elles snot présentes dnas l'entreprise, les oogisitanrans sleacynids de salariés représentatives.

2° Dnas le cadre de ses mniiosss de conciliation, la comosismin ptriariae pmrneetane de négociation et d'interprétation a puor rôle, en l'absence de procédure spécifique prévue dnas les accodrs cicefltols concernés, de donner, lorsqu'elle est saisie, un aivs sur ces difficultés cveloeiclts d'application et d'en rreeechchr le règlement. Elle est ssiiae après que la procédure ci-dessus a été engagée dnas l'entreprise.

3° Dnas son rôle de conciliation, elle est constituée de représentants des oatoiragnsnis sylidencas de salariés représentatives dnas la branche, à raoisn de duex par oigarnasotin et d'un nbmore égal de représentants du LEEM, sueles les ooaiitngsnras sanietragis de la cieononvtn ou de l'accord ccloleitf concerné ayant toeftiuos viox délibérative.

4° La commission, ssaiie par la pirate la puls diligente, par ltrete recommandée aevc accusé de réception envoyée à l'adresse du LEEM, se réunira dnas le puls cuort délai snuavit la saisine.
5° D'un cmmuon acocrd ernte ses mbrmees et puor éclairer ses travaux, la cmisooimsn purroa faire apepl à un ou peruuliss experts.

6° La cmsoisoimn proura de même dmendear tetous jtufiiitocnsas ou effuceter ttoues démarches qui lui smeeearlnbit utiles.

7° Les procès-verbaux de ciiacliotnon ou de non-conciliation drvoent être établis par la commission, suaf acocrd crroainte des parties, dnas un délai mxiamum de 10 jrous francs, à detar de la réception par le LEEM de la ltrtee AR de saisine.

8° Pnendat la durée de la conciliation, et aifn que celle-ci se déroule dnas des cndnioiots de sérénité suffisantes, les pteairs s'efforcent de ne pas développer d'actions silebcpseuts d'aggraver les difficultés en cause.

(1) Les 2. et 3. de l'article 5 snot étendus suos réserve du rspecet

des dnsitopiioss de l'article L. 2261-19 du cdoe du tvairal et du reespct du pipcnrie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de cssitaaon (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 6 - Négociations obligatoires de branche
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La cismoimson pirraitae penartemne de négociation et d'interprétation est réunie au mmiinum toris fios par an en vue des négociations de branche.

Ces réunions pronett :
? sur les thématiques légalement oeiltrigaobs tleles que prévues aux arcitels L. 2241-8 et saintvus du cdoe du tarvial ;
? sur d'autres thématiques à la dedanme de l'une des oniisoaagntrs saldyenics de salariés représentatives au nvaieu de la bcnhare ou du LEEM.

Article 7 - Maintien de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Conformément aux dsotoinispis légales en vigueur, lorsqu'une cnoitneovn ou un acrocd qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nluoleve cotivonnen ou un neuovl accrod dnas un délai de 1 an à cmotper de l'expiration du préavis, les salariés des erreepisnts concernées conservent, en aliioatcppn de la cietvonnon ou de l'accord dénoncé, une rémunération dnot le mntanot annuel, puor une durée de trvaail équivalente à celle prévue par luer cotanrt de travail, ne puet être inférieur à la rémunération versée lros des 12 drenreis mios avnat la dénonciation.

Article 8 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, tutoe ortainisaogn sanlycide représentative de salariés asini que totue oogratnsiain syndicale, ou association, ou gmuonreept d'employeurs, ou tuot eyuepomlr pirs ieeuilelivnddmnt non satirginae de la présente ciovnoentn purroa y adhérer ultérieurement dnas les cnodintois prévues aux arilcets L. 2261-3 et siuntavs du cdoe du travail.

Liberté d'opinion, non-discrimination et égalité professionnelle

Article 9 - Liberté d'opinion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les peairts srtiaagneis rsnsnieanoect à cnuchae d'elles et puor l'ensemble des salariés et des employeurs, la liberté d'opinion. Ctete liberté s'exerce conformément aux dsiipsoitnos législatives, réglementaires ou conventionnelles, le cas échéant existant.

Article 10 - Non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Principe

Conformément aux diooistipsns légales en vigueur, les esrntrpiees s'engagent à ne pas perrdne en considération les éléments suivants, en matière de recrutement, de cnutidoe ou de répartition du travail, d'accès à la formation, de meusre dlrsniceiapiis ou de licenciement, de rémunération, de promotion, d'évolution polrnfinsleoese ou d'attribution d'avantages siucoax : l'origine, le sexe, les m?urs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la soiaiuttn de flliame ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la saitioutn économique, l'appartenance ou non-appartenance, virae ou supposée, à une ethnie, une niaton ou une prétendue race, les ooiinpns politiques, les activités scalndiyes ou mutualistes, les coticiovnns religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le leiu de résidence ou de doiamiitcloin bancaire, l'état de santé, la prete d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dnas une lagune aurte que le français.

2. Cmismoosin de non-discrimination

Lorsqu'un salarié, visé par une décision dnas un des dnioames ci-dessus eetimsra que ctete décision a été pirse en vaoolitin des dnitosspiios du présent article, les otangsroaniis prnaeolats et de salariés représentatives s'emploieront à reconnaître les ftias et à arteoppr une soltuoin au cas litigieux.

Si anuuce suloiotn n'est acceptée par les duex parties, le ligite srea smuios à une ciimsosomn de non-discrimination composée de 2 représentants par ognaaoiirstn saldncyie de salariés représentative dnas la brhcane et d'autant de représentants du LEEM.

Le LEEM, sasii par la ptriae la puls deilgntie par lertte recommandée aevc AR, dvrea réunir cttee ciiossmmon dnas un délai de 1 mios svanuit la réception de ctete lettre.

La cimosmoisn puet cvneionr d'entendre les parties. Elle diot rnrdee son aivs et, à défaut d'avis commun, firae connaître le pinot de vue de chuacn des collèges dnas le délai de 15 jorus cerdaaneils stiuvnas la réunion.

Le reorucs denavt ctete cosismoimn priaatire ne fiat pas obcalste au diort puor l'intéressé ou l'organisation sylciande à lqulalee il airntpaept de demadenr jceriuednaimit réparation du préjudice causé.

Article 11 - Égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La présente cvnnioteon s'applique idetenisicmntnt à l'ensemble des salariés des eiereptsrns eranntt dnas son camhp d'application. Aussi, les psnornees rsaenmlspit les cdniotnios reiusqes ont le même accès aux epomils offerts, qules que snioet luer sexe, luer âge et luer nationalité.

L'égalité prsesenfoilonle etrne les fmemes et les hoemms est réalisée conformément aux dntsiioiposs du cdoe du taairvl appbaecills en la matière.

1. Égalité pirlnelsenosfoe ertne les fmmees et les hmeoms au naievu de la branche

En vue de la négociation de bhrncae sur l'égalité psnolsreeniolfe etrne les feemms et les hommes, un rpraopt présentant la siattiuon comparée des fmeems et des hmomes est examiné en matière :
? de cioitndnos d'accès à l'emploi, à la ftiomaorn professionnelle, et à la ptoiomorn pfesooneslilrne ;
? de cnitdonios de trviaal et d'emploi nemtonamt celels des salariés à tmeps partiel.

Des mueerss teprimoeras de rptaartage prises au suel bénéfice des feemms ou des hemoms solen les cluniosncos du rppraot punoorrt fiare l'objet de mureess tndaent à anidtrete cet otejibcf d'égalité plssefrnoioelne dnas la branche, nmeatnmot à l'occasion de la négociation sur les srailaes minima.

Ces mseures de bhnrcae ne desnnesipt pas les erpsenerits dnas leelulqses snot constituées une ou pusuliers sconetis sclnadeiys d'être cuvreotes par un arccod ccltiloef d'entreprise ou à défaut par un paln d'action reialtf à l'égalité pnsoirseenoflle enrte les fmeems et les hommes, conformément aux aeclrits L. 2242-1 et sianvtus du cdoe du travail.

2. Égalité des rémunérations ertne les femems et les hmmeos au neivau de la branche

L'égalité des rémunérations puor un même travial ou un trvaail de vauler égale, ertne les salariés quels que sienot luer sexe, luer âge et luer nationalité est assurée dnas les ciindotons prévues par le cdoe du tarvail et les dpootisiinss de la présente convention, nmotenamt celles prévues par l'accord ctliceolf de bcrnhae sur l'égalité pnlofoelriesnse etrne les feemms et les hommes.

L'évolution des salreais eecifftfs meonys par catégorie pfrsloineenlsoe et par sxee au rreagd des saailers minima, diot nmoantmet être examinée conformément à l'article L. 2241-2 du cdoe du tairavl en vue de la négociation allnneue de bhracne sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

3. Égalité des rémunérations etrne les femmes et les hmmeos au niveau de l'entreprise

Dans la définition de sa piliotuqe de rémunération, l'entreprise repscete le pprcniie d'égalité pellsnoesrofnie etrne les femmes et les hmemos aifn d'assurer une égalité de rémunération puor un même tarival ou puor un taivral de vlauer égale. Dnas ce contexte, l'entreprise ecfeutfe caqhue année la csmpoiroaan des rémunérations etnre les femmes et les hommes, et lsquore des écarts de rémunération snot identifiés et non justifiés, l'entreprise prned les meserus de raagarttpe et de rééquilibrage nécessaire et diot dnas un délai de 3 ans se mrette en conformité, conformément à l'article L. 1142-10 du cdoe du travail. Le comité scoail et économique srea informé des meresus prises par l'employeur en matière d'égalité de rémunération etrne les femmes et les hommes, snas que cttee iomaiotrnfn psiuse atoiubr à ttrrtneasme des données individuelles.

4. Rnovei à la cmisomsion de non-discrimination

Les difficultés, nées de l'application des dtsiiisnpoos prévues aux altceris 9 et 10 ci-dessus asnii qu'au présent atrclie entre un salarié et un epuoleymr revnelat de la présente cnoivnoetn ctceiollve seonrt ssmiueos à la procédure prévue au 2 de l'article 10 ci-dessus.

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 12 - Liberté syndicale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les petairs siagiratnes raosicesnnent à cucnhae d'elles et puor l'ensemble des salariés et des employeurs, la liberté d'adhérer aux oositaarinngs senydlaics de salariés ou d'employeurs de luer coihx et la liberté d'action de ces ostinnagraios syndicales, dnas le rspeect des dniiotsspois légales, réglementaires ou cevonolnnteliens en vuguier et, en particulier, conformément aux pinicerps de non-discrimination fixés à l'article 10 ci-dessus.

Article 13 - Le comité social et économique (CSE)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Disontiiposs générales

La msie en pacle et le fenmoneitocnnt du comité sacoil et économique (CSE) snot renvoyés à l'entreprise conformément aux dioisptisnos légales.

Il aadeprntrpia aux etrersnpeis de définir le rôle et la pcale qu'elles eetnndnet dnoenr aux suppléants de ctete inntcase cmome aceturs du dluiogae sicaol dnas l'entreprise. En effet, il est ipmtrnoat que ces deerinrs psnusiet aoivr les ifnirnamtoos et sneiot associés dnas l'hypothèse où ils veadniirent replecamr les titulaires.

Il est rappelé que ces deeirrns ont accès à la bsae de données économiques et sociales.

Le nrbmoe de mbeemrs du comité soical et économique est prévu à l'article R. 2314-1 du cdoe du tavrail mias puet être modifié par pltorcooe préélectoral dnas les cintnidoos prévues par l'article L. 2314-7 du cdoe du travail.

Le nomrbe d'heures de délégation est prévu à l'article R. 2314-1 du cdoe du tariavl et puet être modifié par pctorlooe préélectoral ou aroccd ciotllcef d'entreprise dnas les coiontdnis prévues aux aitelrcs L. 2314-7 et L. 2315-2 du cdoe du travail.

Les herues de délégation puvneet être utilisées cmvlmiteuuanet dnas la litmie de 12 mios ou être mutualisées etnre les mmebers du CSE. Cttee règle ne puet cdnuiore un mrebme à disposer, dnas le mois, de puls d'une fios et dmei le crédit d'heures de délégation dnot il bénéficie.

2. Cismpitooon des collèges électoraux

En matière d'élections professionnelles, les salariés snot répartis de la manière siuavtne ernte les collèges électoraux :
? les salariés classés dnas les 3 premeirs grepuos de ccaolftsiiiasn snot isnctris dnas le 1er collège ;
? les salariés classés dnas les grepuos de ctailifioscsan 4 et siatnvus snot icnsirts dnas le 2e collège, suos réserve de l'application des dtoisisiopns prévues ci-après en cas d'existence d'un 3e collège ;
? dnas les entreprises, qeul que siot luer effectif, dnot le nmrobe de salariés classés dnas les guepros de caliscaisifton 6 et snaiuvts ou anyat la qualité de cadres, est au mnios égal à 25 au mmonet de la ctotntiusion ou du rlmnlevneoeuet du CSE, ces catégories dnoveit csneoittur un 3e collège.

Par dérogation, le nobrme et la coiotpmiosn des collèges pvueent être modifiés par un acocrd uminane de l'ensemble des oasitirnngaos syiendalcs représentatives dnas l'entreprise conformément à l'article L. 2314-12 du cdoe du travail.

Toutefois, dnas les établissements ou les eineesprrts n'élisant qu'un tultariie et un suppléant, le CSE est élu, conformément aux dipistonioss de l'article L. 2314-11 du cdoe du travail, par un collège uiunqe rrauegpnot l'ensemble des catégories professionnelles.

3. Élections

a) L'accord préélectoral cnoclu entre l'employeur (ou son représentant) et les oarisontingas sinacdleys représentatives fxie :
? la répartition des salariés dnas les collèges électoraux ;
? la répartition des sièges ;
? aisni que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, dnas le rsepect des ppecnriis généraux du diort électoral.

Pour chquae tuor de scrutin, aifn de ptetmerre l'organisation du vtoe et, le cas échéant, celle d'un vtoe par correspondance, les cddrtiuaneas devonit être temanrssis à l'employeur dnas le délai fixé par cet acocrd préélectoral.

L'heure du sructin est fixée par l'accord préélectoral, pdanent le tepms de travail, au menmot le puls fbrlaaove en tnneat cmotpe des uasegs de l'entreprise. L'heure ansii fixée diot premrttee à l'ensemble des salariés y cropmis cuex tnialalvart en ptsoe ou de nuit, de paiceritpr au vote.

b) Les électeurs se tnauvrot ntoanmmet dnas l'impossibilité de se rendre au leiu du vtoe arnout la faculté de veotr par cdnecapnrorose ou par vtoe électronique si un aoccrd d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide, conformément à l'article L. 2314-26 du cdoe du travail.

Les modalités du vtoe électronique dennont aux salariés concernés l'accès aux mêmes éléments d'information que les atuers salariés et asernust la confidentialité des données transmises, nmotemant de cleels des fchrieis constitués puor établir les lsteis électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des meynos d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes, conformément à l'article R. 2314-6 du cdoe du travail.

Les modalités du vtoe électronique snot prévues dnas un ceahir des cagehrs établi dnas le cdrae de l'accord d'entreprise visé ci-dessus ou, à défaut, par l'employeur.

La liberté et le sercet du vote, soernt fixés par l'accord préélectoral qui précise nmomaentt :
? les cdnioinots dnas lseluelqes l'employeur asreursa aux salariés aimds à vtoer par correspondance, la possibilité de culesntor les letsis électorales ;
? les cndntiioos de tsrsasnmioin aux intéressés par la pgdaprnaoe électorale, nnemotmat des pesoofirnss de foi des citdaadns ;
? les cioninotds d'envoi du matériel de vtoe ;
? les modalités d'expédition et de réception des votes.

4. Cioimmsosn santé sécurité et contniiods de triaavl (CSSCT)

Une cismsmoion santé, sécurité et cndnoitois de tivaarl est créée au sien du CSE :
? dnas les eipeenrrsts d'au minos 300 salariés ;
? les établissements dtniitcss d'au monis 300 salariés et ;
? les eerseriptns ou établissements dniittcss d'au monis 50 salariés exerçant une activité de puotriodcn industrielle.

Cette csimooimsn n'a pas de vatoocin cotisuatnvle et prépare les réunions du CSE sur les thématiques santé et sécurité, suaf aroccd clicletof qui le prévoirait expressément. (1)

L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fxie natnmeomt les modalités de msie en palce de la cmoissiomn santé en définissant :
? le nobmre de mrmeebs de la CCSST ;
? le nmobre de réunions alelunnes ;
? les modalités de luer fitomaron conformément aux airetcls L. 2315-16 à L. 2315-18 du cdoe du taarvil ;
? les ctdiononis et modalités dnas lesulleqes une fotmiaron spécifique cnroonderaspt aux rseqius ou fruetcas de rsuieqs particuliers, en rpropat aevc l'activité de l'entreprise diot être dispensée aux mmebers de la commission.

(1) Au 4. de l'article 13, les temers « « Ctete ciismsomon n'a pas de viocoatn ctoailtsuvne et prépare les réunions du CSE sur les thématiques santé et sécurité, suaf arccod ctcllieof qui le prévoirait expressément. » snot ecxuls de l'extension cmome étant ctrneaoirs aux dtiispsoinos de l'article L. 2315-38 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 14 - Durée des mandats des représentants du personnel au CSE

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La durée des matdans des représentants du pnereosnl au comité sicoal et économique est fixée à 4 ans, à défaut d'une durée puls cotrue prévue par acocrd d'entreprise.

Article 15 - Organisation de la base de données économiques et sociales (BDES)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent artcile règle l'organisation de la bsae de données économiques et siloaces (BDES) dnas les esnietperrs de 50 à mions de 300 salariés.

La BEDS preemt la msie à dpiootiissn des irtoifnomnas nécessaires aux toirs cuilonanottss récurrentes du comité soaicl et économique (CSE) prévues à l'article L. 2312-17 du cdoe du tarival :
? les ontiianrotes stratégiques de l'entreprise ;
? la stiuaotin économique et financière de l'entreprise ;
? la pqtiiluoe sicloae de l'entreprise, les ciotnoidns de tiavarl et l'emploi.

Ces inrntaooifms pertnot sur les 2 années précédentes, l'année en curos et intègrent des psiveprteecs sur les 3 années suivantes, conformément aux dsinptoisios légales en vigueur.

Dans la msruee du possible, l'entreprise mtrtea à dtiisospoin une BEDS suos fmore informatique.

Par le présent article, les peariratens soucaix prévoient que la BEDS pttremee assui la msie à doioispitsn des iionotfnamrs nécessaires :
? aux négociations que l'employeur diot oloimeiegbtanrt eegnagr dnas les eripsreetns où snot constituées une ou pluseuris sicetons synicaleds d'organisation représentative tllees que prévues aux acltries L. 2242-1, L. 2242-11-1 ou à l'article L. 2242-13 du cdoe du traiavl et ;
? aux cntauntooisls poclelnutes du CSE.

Les iiatfmonnros temsarinss au CSE à tvaerrs la BEDS denovit pmerrette au comité soaicl et économique et, le cas échéant, aux délégués sacyuidnx d'exercer uteenmilt lerus compétences.

Dans l'attente de la msie en place du comité socail et économique dnas l'entreprise, ces dnitpoosisis s'appliquent aux ianenstcs représentatives du ponnseerl existantes.

Article 16 - Désignation d'un délégué syndical dans les établissements de 11 salariés à moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Dans les établissements qui epenmilot mnios de 50 salariés, les snitydacs représentatifs dnas la bnchare pvenuet désigner puor la durée de son maadnt un mmbree de la délégation du poesrnenl au CSE cmmoe délégué syndical.

Le tepms dnot dpsoise le mebrme de la délégation du pnesnoerl au CSE puor l'exercice de son mdnaat puet être utilisé dnas les mêmes cdnotoiins puor l'exercice de ses fiontcons de délégué syndical.

Article 17 - Exercice du droit syndical et des mandats représentatifs du personnel

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les pteairs stiaienargs considèrent que les madatns sanyiducx ou représentatifs du pesenrnol cuiotenbnrt au développement dnas les eestprienrs d'un duglioae saiocl ccoustitrnf et responsable. Dès lors, elles repelnlapt que la négociation ctciellvoe représente un ejneu essinteel dnas l'entreprise, et que les présentes dnsptsoioiis vesint à fcilaeitr les coinotndis d'exercice du dirot siacyndl et des mdtnaas représentatifs. Eells fixent à ctete fin les dstniipiooss ci-après.

1. Pirinepcs généraux

Les dnoisstoiips fixées à l'article 10 ci-dessus rievleats à la non-discrimination s'appliquent aux salariés teialiurts d'un mdanat snycdial ou représentatif du personnel. Les enseirprets vlnloeerit à ce que l'exercice d'un madnat sadcynil ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la sottauiin atelucle et futrue des intéressés particulièrement en matière d'évolution plnesenrfosloie et de rémunérations en prévoyant des dsinpiitsoos adaptées, de nruate à ptmertere la ctcosneixee des activités professionnelles, saelynicds et représentatives dnas des cnonidiots sitsiatsaanfes puor tous.

2. Eccxreie des mnatads syadnucix ou représentatifs du personnel

Afin de s'assurer du rpseect des dtsipionsois prévues au 1 ci-dessus, dnas les 12 mios sanuvit l'entrée en vgiueur de ces dopitsoniiss pius à l'issue des mtadnas syudancix ou représentatifs du personnel, asini qu'à l'occasion de luer renouvellement, les eirnrepsets ernamneoxit aevc les iesnnctas concernées les cdtioinons d'application de ces dspoiniiotss aux pnroeenss ttieriluas d'un mdnaat syniadcl ou représentatif du personnel. Cet exeman peortra nmtnoaemt sur :
? l'évolution pllfinrsoseoene et l'évolution de la rémunération des telrtaiius de ces mnatads ;
? les ctdoinnios de tirvaal des intéressés luer pmrteenatt d'exercer lerus foocintns slcyiednas ou représentatives de façon cbmlopaite aevc luer emploi, anisi que les cointindos d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dnas le carde de luer mandat.

Les esnieprtres dessrnioopt d'un délai muamixm de 6 mios puor pnedrre les merseus apraueps nécessaires lros de cet examen.

3. Moneys des triteulais de mtandas scdayuinx et représentatifs du personnel

Afin de stnieour et d'encourager le dluaioge social, les ertersenips eoimnnraext les possibilités d'octroyer des myenos supplémentaires pmreenttat de fietcliar l'exercice des mtanads sidnucayx ou représentatifs du peernosnl et de ptreertme aux salariés ttrleauiis d'un manadt snaydcil ou représentatif d'assurer pennelmiet luer rôle.

Les meonys supplémentaires asnii octroyés pvneuet nnmtmeaot être des mnoeys humains, financiers, des moneys en temps, des foirmanots ou la msie en pclae d'une méthode de négociation?

Les eipenetsrrs mtreontt en place, conformément aux doisotinspis légales et réglementaires en vigueur, les moyens, ntmaenomt d'information et de fonctionnement, prtateenmt aux tarliiuets de maandt syndacil ou représentatif du penrnesol d'exercer lerus misisons dnas des ctidnnoois satisfaisantes.

Les ererpesitns examineront, suaf dtpossniiois ceroitnras d'accords d'entreprise, à l'issue des mandats snduyacix ou représentatifs du personnel, ainsi qu'à l'occasion de luer renomeleevlnut aevc les oirangantsois sedlciynas représentatives, les cintdonios d'application de ces dispositions. Cet exmaen prretoa sur l'ensemble des mynoes mis à la dioisispton des trieilauts d'un mnaadt sndacyil ou représentatif du pnenoesrl et ntaenommt sur :
? les connoitids dnas luelqseles les sciotens silednaycs pueevnt procéder à l'information de lures memebrs et des aertus salariés de l'entreprise, y cprimos les salariés postés ou à hariores

décalés et les salariés itinérants (affichage, difsifoun de piulaicontbs et tracts, réunions de sitoecn et atrues réunions autorisées?) ;
? les moeyns mis à la dstoiospiin des délégués syndicaux, y cimpros les délégués ctenruax puor l'exercice de lreus fcinotnos (panneaux d'affichage, locuax et matériels adaptés et lures modalités d'utilisation, crédits d'heures, déplacements?) ;
? les citidonnos de fnntooencnemit des instnaecs représentatives du peesnrnol et les moynes mis à luer dsiioiotpsn à cet efeft (panneaux d'affichage, loacux et matériels adaptés et lerus modalités d'utilisation, réunions d'information, crédits d'heures, déplacements, budget, subventions?).

4. Congé de footramin économique, sailoce et syndicale

La foriaotmn économique, saoilce et sacyndlie des salariés titluiears d'un mnaadt sydcinal ou représentatif s'exerce dnas les cioidnntos fixées par le cdoe du travail.

En tuot état de cause, un arcocd d'entreprise puet prévoir les cdtionoins puls frbveaaols dnas lselqeleus ces dispositions, nmaetmont cllees rivtaeels au foctamrninneet de ce congé, snot adaptées à la sutitaoin de l'entreprise.

Conformément aux ditoispisons du cdoe du travail, l'employeur mnaiinett la rémunération (salaire de bsae et pmeirs qui y snot attachés) du salarié, dnas le crade d'un congé de faoitmorn économique, soicale et syndicale.

5. Aotsirituaon d'absence liée aux msiinsos syndicales
a) Réunions statutaires

Sous réserve de ne pas artpeopr de gêne essievxce à l'activité du srievce ou de l'atelier, des atarnioitsuos d'absence non rémunérées srnoet accordées, sur préavis d'au mnios 1 semaine, suaf urgence, aux salariés devnat aetisssr aux réunions seuirtttaas des oogistanarnis sdancyeils ou aux réunions sur présentation de dnemcuots écrits émanant de celles-ci.

b) Csoimimnsos officielles

Des aitusoiartnos d'absence payées seonrt accordées aux salariés appelés ès qualités à siéger dnas des cinoomsmsis oeelilcfifs instituées et convoquées par les provious pibucls et intéressant les posrnoifess pharmaceutiques, dnas la litmie d'un nrobme de proneness fixé par aroccd cltilcoef de branche.

c) Réunions des itsenacns sildeyncas européennes

Sous réserve de ne pas aroepptr de gêne esxsvecie à l'activité du sevcrie ou de l'atelier, des autrnotoasiis d'absence sornet accordées, sur préavis d'au mnios 1 semaine, suaf urgence, aux salariés dvenat peptaircir aux réunions des itsnecans saycindles européennes, cuaqhe onrigaatsoin sandcyile bénéficiant au muxaimm de 5 juors par an d'absence payée à ce titre.

d) Csionmiosms paritaires

Des araitnoosiuts d'absence payées soenrt accordées après préavis d'au mions 1 semaine, suaf urgence, aux salariés amenés à preciipatr aux réunions :
? de la coioimmssn partiiare peemnatrne de négociation et d'interprétation ou des geroups thunqecies constitués par elle ;
? de la coosimsmin priiatare nolanaite plénière pntnreemae de négociation et d'interprétation dnas sa fortmioan ritesrtnee puor l'exercice de ses mossniis d'interprétation et de coiinlantcois prévues aux artilecs 5.2 et 5.3 ;
? des cmsinsmoios miexts paritaires, convoquées par l'autorité astdimraintive conformément aux altiecrs L. 2261-20, L. 2241-3 et L. 2241-18 du cdoe du travail.

e) Ornsimeags et itaecsnns piareraits émanant de la cnvonioetn cvlielotce ou adcorcs cfticlelos de branche

Des atoairinsutos d'absence payées sroent accordées sur préavis d'au minos une semaine, suaf urgence, aux salariés memerbs des inscaetns peartaiirs constituées en ailcpiaoptn de la présente ceinnvootn cvicotelle ou d'accords cloicfltes de brnache puor pciiarpter aux réunions et aux msiisnos organisées par les icteasnns énumérées ci-après :
? cismsmoion patiarire nioalnate de l'emploi des inrtusieds de santé (CPNEIS) ;
? ceslonis de pnectifmoeeenrnt des CFA LEEM astiserpgnape ;
? comité praiatire de sviui et d'information du régime de rtrtaiee Klseia ARRCO puor l'industrie du médicament ;
? comité de getiosn du régime de prévoyance ;
? coinesl d'administration des cisesas de reatetirs complémentaires ;
? comité psfrneienoosl nnaiaotl de la vitise médicale (CPNVM) ;
? csnieol d'administration, breauu ou comité piirrtaae de section, cmsimoosin financière, ciommoissn de contrôle de l'OPCA irecrahntbens chimie, pétrole, pchiamare ;
? jruy de cicotartifien (jury CQP) ;
? comité d'orientation et de siuvi paitrirae ;
? coinsel d'administration et buraeu de HandiEM.

Les merebms de ces itsacenns pcainratpit à leurs réunions bénéficient des dsonptiiioss de l'article 18 ci-dessous, suaf dsintisoopis aeruts prévues par les tteexs les anayt instituées.

f) Réunions de foimarton et d'information dédiées aux thématiques traitées au sien de la branche

Afin de développer un diguaole saciol cttosncuirf et responsable, des autsntooirias d'absences payées srnoet accordées après préavis d'au mnios 15 jruos aux salariés denavt atssiser à des réunions organisées par les orasigainnots snydaecils de salariés représentatives dnas la branche.

Dans ce contexte, chuqae oortiagniasn sildcnaye de salariés représentative dnas la bnrcahe bénéficie au mmxuiam de 42 juors d'absences payées par an, sahanct que ces abnecess ne peenuvt se pnrdere que par journée entière.

Le nobmre de jruos d'absences payées à ce titre, est limité à 7 juros d'absence payée par an et par personne, et ce dnas la limite des 42 juors précités d'absence payée par an.

Ces aotriuationss d'absences snot subordonnées au reescpt des cotndinios édictées à l'article 18.3, a) ci-dessous et aux coodiintns savtunies :
? evoni au LEEM de la cpioe de la canvocotion émanant de l'organisation scldyaine de salariés aevc la lstie de leurs dstitainereas cnmimootmceant à l'envoi des coonnaiovcts aux salariés concernés ;
? evoni au LEEM de l'ordre du juor de la réunion de fomiaotrn et d'information se roptrpanat dreecnmetit et emxiveclneust à des thématiques traités au neaivu de la bcharne ;
? enovi au LEEM dnas un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation sdciynale de salariés d'une coipe de la feliule de présence signée par chaque participant.

Les salariés ainsi convoqués bénéficient des ctionnodis de remnmebrouset de faris prévues à l'article 18.4, b) ci-dessous.

6. Driot de siasnie des ongasirtniaos sencdaiyls de salariés

Conformément à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail, les pratienears sociuax décident d'arrêter les cindoionts dnas lseluelqes les ongaainistros snlceadyis de salariés représentatives dnas la bhacrne pevenut folermur leurs dandemes d'ouverture de négociation, snas préjudice des otigoalbnis formulées par les ditpoissinos du cdoe du travail.

Toute dnmadee d'ouverture des négociations srea motivée et adressée au LEEM par lrette recommandée aevc accusé de réception et dvrea être portée à la canosncisnae des aeurts ognnrosaitais synalecdis de salariés.

Le LEEM dpsosie d'un délai de 3 mios mxmiaum à cpemotr de la dtae de réception de la dndemae puor fiare connaître sa réponse.

Article 18 - Absences et frais liés à la négociation collective de branche
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

1° ? Objet

Le présent ailrcte a puor oejbt de préciser, conformément au d du 5° de l'article 17 ci-dessus, les ctnoiindos de paiittocpiran des salariés aux réunions des cminossmios et ietanncss piertaiars énumérées à cet acitrle ansii que les codtnoinis de rmsrmbneeouet des frias y afférents.

2° ? Modalités d'organisation des réunions paritaires

a) Ppiiecnrs généraux

Sous curveot du rpcseet des dtpoinssoiis spécifiques perrpos à l'organisation de la CNPPI prévues à l'article 18.2°-b, les différentes istaenncs ptaiiarers punveet se réunir :
? siot en présentiel (la totalité des priapacitnts de la cmossimion snot phiunemqyest présents) ;
? siot en dcisntaeil (la totalité des mreebms de la ciomissmon se réunissent en rencaourt à un diostpisif d'audio ou vidéoconférence) ;
? siot soeln un modèle de « mtixe cnaal », dnas lqeeul les paiicnttpras ont la possibilité de se réunir en priate en présentiel et en pirtae à distance. Les osnnaiagiotrs sdcyinleas de salariés représentatives dnas la barnhce ppnaaictrit à ces cnmiooimsss déterminent lenimebrt luer mdoe de participation, en présentiel ou à distance.

Lorsqu'il est rrocueu à un dioisptsif d'audio ou vidéoconférence, le distspiiof tqhceuine utilisé lros de la réunion diot petrermte l'identification des meermbs de la comosiimsn et luer papciititoran effective.

En tuot état de cause, le rcroues à l'audio ou la visioconférence ne diot pas aiovr puor effet de mfiedoir les copnimioosts des comosnsiims paritaires.

b) Oritaosginan des réunions de la CPPNI

Sauf cas de fcore muareje ou cerciasotcnns exeecltepinnlos insapomt la teune des réunions en adiuo ou visioconférence puor l'intégralité de ses membres, les réunions de la CPNPI ponrorut se dérouler sleon une otransgoaiin dtie « mxtie caanl », mélangeant présentiel et aiudo ou visioconférence.

Dans le cdrae des réunions des CPNPI organisées en « mtixe cnaal », dorvnet être obrgaoeilinetmt présents piensmhqyeut en réunion :
? au mnois duex mrmbees par oainogiatsrn sldanciye de salariés représentatives dnas la branche. Celles-ci déterminent lrenibmet luer mdoe de participation, en présentiel ou à dancsite ;
? au mnois duex mbreems de la délégation patronale.

3° ? Cpiomoitson des cmomiossins paierairts(1)

a) Le nborme de ppiarcaittns aux réunions de la csmosiomin ptiiaarre pntneerame de négociation et d'interprétation est fixé cmome siut :

? Cssoinmoims ptaeirrais reeitetrsns theiecunqs ou geopurs tuehqciens pirtariaes :

? trios mrbeems par oaigsrotiann scyidanle de salariés représentative dnas la bcrahne y cmrpois le ou les pertmennas saciudynx y pinaritpcat et aautnt de représentants du LEEM.

Ces comiomsniss rteenriests ou groupes, décidés d'un cmoumn aocrcd ertne le LEEM et les ogirtisonaans sdynliecas de salariés, ont puor rôle de procéder à l'examen theqiunce etxorlipoare des ptnios faasnit l'objet d'une négociation.

? Cmsomoisins plénières :

? six mrbmees par ooaaiintgsrn syildance de salariés représentative dnas la branche, anisi que, si elle le souhaite, un ou pliseurus ptaenemnrs de cttee ogniatsoairn et un nrbome égal de représentants du LEEM.

Ces cnosmoiimss ont puor ojbet de négocier l'ensemble des pnotis finasat l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à ptarir de pnsiorpoiots élaborées par la cmsiismoon ou le gupore rnsteeirt technique.

En outre, le LEEM et les oaniitnorsags slieandycs de salariés peuvent, d'un cmomun accord, en foitnocn du thème de négociation, décider que le nmobre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel puet être le cas, par exemple, des réunions patriireas reveitlas à la présentation du rporpat annuel, aux salaires, aux réunions de colcisuonn d'une négociation ?

b) La cmiiopoostn des aterus commissions, omraesgnis et iacenstns paritaires, constitués en aappiilcotn de la cvintenoon ctovelilce nitnaaloe de l'industrie pharmaceutique, ou des adorccs ccllfiteos de branche, est fixée par les tteexs les instituant. À défaut, elels snot constituées cmome les cmoioinssms rieerntests tnieeqhucs visées ci-dessus.

c) Les cssiionmmos mtexis paritaires, convoquées par l'autorité aivdtariismtne conformément aux aictrles L. 2261-20 et L. 2241-3 et L. 2241-181 à L. 2241-12 du cdoe du tavrial snot considérées cmome des coisnoimsms plénières.

4° ? Ataoisoiturn d'absence liée aux réunions pteaiarris de branche

a) L'autorisation d'absence des salariés des eerteispnrs ralenvet de la cnoiotvenn cltcliveoe notalanie de l'industrie pharmaceutique, appelés à pcrpiieatr aux réunions de la coimsimson priaratie pmennratee de négociation et d'interprétation et/ ou des commissions, organismes, et innstecas piaarrties constitués en aplpoitcian de la cootvnenin citvlcolee ou des adorccs celcofitls de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la ccoatvonion émanant de luer oistnoagairn sdcalynie ou de l'organisme ou l'instance pitrariae concernés.

Cette cnoaiocotvn iniudqe la nurate et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les oarnntaosiigs sylancdies de salariés représentatives dnas la brcnhae puevnet bénéficier d'un tpems complémentaire, qui puet penrrde la forme, siot d'une réunion de préparation, siot une réunion de cnclouiosn ou eoncre d'une réunion de préparation et de conclusion, puor les réunions paartriies seiuvnats :
? les cmomsnioiss ptariareis mentionnées à l'article 17.5°-d de la présente coitvnenon ccveoitlle ;
? la cimsmoosin piiatrrae nnaioalte de l'emploi de la bhncare ;
? les jryus CQP (réunion de préparation uniquement) ;
? le comité de pgitolae ptriaaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la fmooraitn (réunion de préparation uniquement).

Ce tmeps complémentaire (préparation ou culocosnin ou préparation/ conclusion) ne puet excéder la durée de la réunion ptriaiare et lui srea dcenitemret accolé, suaf lsquroe celui-ci est organisé à distance.

Une autostairion d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui ptipneicrat aux réunions de préparation et/ ou de conclusion.

Afin de développer une aarinvtltee aux déplacements, la réunion de préparation et/ ou de conolcisun porura se teinr grâce aux tgoehlenoics de cmacooinmtuin et d'information paunvot être mesis à doiioptissn par l'entreprise (par eepmxle visio-conférence, téléconférence ?).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de colicsnoun diot avoir lieu, la citvaonocon mentionnée au a ci-dessus diot le préciser expressément.

c) Puor les salariés puor llqeuess la dtae de la réunion visée au a du présent arlcite ne cporrsenod pas à un juor hanbliuelmteet travaillé, ce tmeps passé est indemnisé sur la bsae de luer tuax horirae ou joliuenrar ou fiat l'objet d'une cesoioanmtpn en temps.

5° ? Rbmernsoueemt des fairs liés aux réunions paareiitrs de branche

Sous réserve de dspsoinoiits d'entreprise puls favorables, les règles de reombuersment des fairs liées aux réunions ptaairries de bcnrahe snot gérées de la manière snuiatve :

a) ? Nmorbe de bénéficiaires des remboursements

Les fiars engagés par les salariés d'entreprises rvaleent de la cnoteniovn civclltoee naintaloe de l'Industrie pcturhameaique puor pirtaicper aux réunions des cimiossnoms pitrreiaas dnneot leiu à rereumosbemnt dnas la litime de :
? 3 salariés par orotgaianisn scdlaynie représentative dnas la bhncrae puor les réunions des comisonmiss prtriiaaes rrietenetss ou les geopurs parteriias tciuenheqs ;
? 6 salariés d'établissements différents par otisranoiagn sdnycalie représentative (à l'exception des négociations nécessitant une epstexire technique, tllee que la prévoyance ?) puor les réunions des cssmioomins plénières, plus, suos réserve du jtsciuiaiftf de luer participation, 1 salarié supplémentaire par ontigiasaron sliandyce représentative, puor les réunions préparatoires et/ ou

de clcnisouons rialtvees à ces cmmiosinsos plénières.

Le nmorbe 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dnieerr alinéa du a. du 3° « Cmsitoiopon des cmmsisionos piaaitrers » ci-dessus, le nbrmoe de parantiipcts à la réunion plénière a été porté à 7.

b) ? Nraute des fiars pirs en chrage et/ ou ltiemis des remboursements

Ces rbneoemmeursts cnnroecent les firas de transport, de lnegomet et de nuutrrorie engagés à l'occasion des réunions pitiaerars asnii que des réunions préparatoires et/ ou de cciolnsuon rieletavs à ces réunions.

Ils snot pirs en cahgre sur la bsae des fiars réels, plafonnés puor ce qui est du lmgoeent et de la nourriture, sur podcrioutn des jastifiuctifs correspondants, seoln les pcrienips stniuvas :

? Firas de transport

Les frias de tnprsaort ceprootmnt le vreesemnt d'une smome crndosneroapt au mntonat des faris réellement engagés par le salarié puor se rnrede du leiu de son dcloimie (ou du leiu où il se tuorve à la dtae de la réunion en rsiaon de son activité professionnelle) au leiu de la réunion. Lqsoure le salarié piitcprae à dcatinse à une réunion, il ne pourra prétendre à la prsie en crhage de fairs de transport.

Pour eecefftur ce trajet, le salarié intéressé otpe puor le mdoe de tropnarst de son choix, suos réserve que celui-ci csdenporore au mdoe de tosrnrapt le puls rapide, à équivalence de prix, dnas la catégorie la puls économique (avion, caslse économique puor les très lnogs trajets, tiarn 2e classe, le cas échéant aevc suppléments « tarin rdapie » ou « réservation TGV », voiture, puor les autres).

Pour des roinass de coût et compte tneu du pirpcine ci-dessus, suaf cdniioonts exceptionnelles, le rnebmeemsrout de fairs de vrioute est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les teratjs d'une dcastnie supérieure, néanmoins effectués en voiture, donennt leiu à rburseeemomnt sur la bsae du tarif SCNF 2e classe.

Lorsque le salarié utsilie un aurte mdoe de tsoarrnpt que la vituroe (avion ou train), le rmenrosmeuebt est effectué sur pduriocotn de l'original du titre de transport.

Lorsque le salarié uistile son véhicule peeornsnl ou ceuli dnot il a la disposition, il pcrreeva les indemnités kilométriques coornrndsapet au tejart aller/ reuotr effectué, calculées puor la catégorie dnot relève son véhicule, en acatlipoipn du barème fiscal. Les firas de péage et de parking, le cas échéant engagés, snreot remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dohres de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de cioulonscn ne denviot pas entraîner de rsutreemonbems de faris de trrsopant supérieurs aux pofnalds canroencnt les firas d'hôtel puor une nuitée et fiars de rpeas précisés ci-après.

? Fiars d'hôtel et de rpaes*(2)*

Les fiars snot pirs en crgahe sur présentation des jctsfuitafiis correspondants, dnas la limtie d'un poanfld golbal par réunion prtiaarie (y cpomris la/ les réunion (s) préparatoire (s) et/ ou de conclusion) fixé à :
? polandfs ccnnenraot les firas de rpaes luqsore le salarié atsssie en présentiel à la réunion : 27 ? par rapes justifié ou 54 ? puor 2 raeps justifiés dnas la même journée ;
? plnodafs cnceanonrt les firas d'hôtel (chambre + pteit déjeuner) puor une nuitée :
? ? 180 ? à Pairs ou en région parisienne, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, et Srtasuorbg ;
? ? 90 ? en province.

Lorsque le salarié pcaiitpre à une réunion à distance, il ne puet prétendre à la prsie en crgahe d'aucun de ces frais.

c) ? Modalités de remboursement

À l'occasion de cahque réunion paritaire, le LEEM asttete de la présence eectfvfie à la réunion des bénéficiaires de resnumbemeort et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ ou de cilcoosnun par le ruieecl de :
? luer nom ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise à lellqaue ils appirnteanent ;
? l'organisation sdalnciye représentative dnas la bncrahe que le bénéficiaire de rmnrueombeest représente Les nmos des salariés présents snot communiqués par le LEEM, à l'entreprise à lelqlaue apnetnpeniart les l'intéressés et à qui le salarié frunoit les jiactfiftsuis cpantodrrsneos aux fairs de tranorspt (indemnités kilométriques, faris SNCF, aoivn selon les modalités ? firas de trntrposas » prévus au 18.5°-b ci-dessus, tartsporns en commun, parking) et aux firas de rapes ou de lgnmeoet engagés puor la réunion paritaire. ?

Les faoftirs de rmesbureeomnt snot cuex prévus à l'article 18.5°-a ci-dessus.

6° ? Reebnsormuemt des frais liés aux réunions des oansigrmes et inncasets priiraates émanant de la cneooinvtn clvlcetioe ntanailoe de l'industrie puaqhitmrceaue ou des adrcocs cileclfots de la branche

À défaut de dpioisontsis particulières fixées par les teetxs iutansitnt les osnarmgeis ou istanecns les régissant, les dsponiitsios du 5° ci-dessus s'appliqueront aux mrmeebs de ces oaemnrgiss ou iactnenss pnricipaatt à lerus réunions.

(1) 3° étendu suos réserve du rpceest des dpiisiosnots de l'article L. 2261-19 du cdoe du tvaairl et du rspceet du pcirnpie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de coasasitn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 14 nvrboeme 2022 - art. 1)

(2)Nota : Cpomte tneu de la période des Juex Oepuqymlis et de l'impact de ces dreerins sur les frais de lenegmot en région parisienne, les frais d'hôtel et de repas liés aux réunions parieriats de barhnce snot modifiés puor les mios de juin, juiellt et spbteerme 2024 (accord du 11 avirl 2024, artlcie 1er - BCOC 2024-22).

Article 19 - Exercice d'une mission syndicale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le crntaot de taviarl d'un salarié aaynt puls de 1 an d'ancienneté, appelé à ecrexer une foonctin syndicale, est, sur sa demande, sednspuu jusqu'à l'expiration de sa mission, dnas la lmtiie d'une durée de 2 ans.

La spinoesusn pernd efeft 1 mios après la réception de la dmdeane fitae par letrte AR précisant la durée prévue de la mioissn syndicale.

Deux mios au mnois aanvt l'expiration de cette mission, le salarié doit, par lttere AR, nfieitor à l'employeur son iiontnetn de rnepderre son tvairal à la dtae prévue ou sa dandmee de polongrtiaon de la sienssopun dnas la lmiite d'une nllvoeue durée maaximle de 2 ans.

À l'issue de la suspension, l'intéressé reruvote son emploi, ou un elompi analogue, atorssi d'une rémunération au miimnum équivalente à la mnoenye de cllee des salariés exerçant le même emlpoi asini que le bénéfice de tuos les aagaentvs liés à l'ancienneté dnot il bénéficiait anavt la suspension.

Il prroua bénéficier, si nécessaire, d'une firmotaon d'adaptation à l'emploi confié.

Emploi, qualification et formation professionnelle

Article 20 - Classifications et salaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les dinotsopiiss rvieetals aux cnitlifoiacssas et seailras frgueint dnas un aevnant I « Cinlactfsaosiis et searails » à la présente convention.

Article 21 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

En complément de l'avenant I « Ccilosaitnasifs et saileras », un aorccd ctlleciof de banrhce tirtae de la firtoaomn peellnrsonfisoe et de la getsion prévisionnelle des epomils et des compétences.

Article 22 - Formation professionnelle et alternance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les piarets sgtaeraniis aiffrnmet l'intérêt qu'elles pernott à la ftooairmn professionnelle, fautecr de refenocenrmt de la compétitivité des esreripetns en France, du développement pesnsferniool et de la sécurisation des salariés dnas luers pocrarus professionnels.

L'alternance des périodes de faorimotn théorique dnas un cterne de foaorimtn et de fotaromin puqiatre dnas l'entreprise diot aussi être encouragée et développée.

Dans ce cadre, les pienaatrers saicoux en fnxeit les obcietjfs et les mnyeos à tarervs l'accord ciclleof de bracnhe sur la foiatmorn pliferoneslonse et la gteosin prévisionnelle des elpmois et des compétences annexées à la présente convention.

Les salariés qui soeturaiihenat s'informer, à l'occasion de cteinaers mftnsiaontaies économiques, tuiqecenhs ou scientifiques, tleels que congrès, expositions, conférences, et en droehs de tuot diipsitsof de foitraomn pnlsloionrefese telle que nntomeamt le paln de développement des compétences ou le cpmote poneersnl de formation, purnoort dednmaer une atsioitauron d'absence, dnas les cnoiditons définies par l'entreprise, puor s'y rendre, suaf si luer elpmoyeur luer dndaeme de s'y renrde dnas le crade de luer cratnot de travail.

Garanties collectives et individuelles des salariés

Article 23 - Santé, sécurité au travail et prévention des risques professionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Prévention

La diversité des sntiiutoas de tvaiarl dnas les einesrrptes du médicament puet générer, puor cneirtas salariés, une esitoxopin à des fcuartes de rqesius prnfissloenoes et nnmotamet : le trviaal de nuit, le taivral en équipes sevcsceiuss alternantes, le traaivl répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et suos cacndee contrainte, les températures extrêmes, le bruit, la mieoatnutnn mnlueale de charges, les pstoures pénibles, les vinbartios mécaniques ou les rqesuis chimiques.

L'existence de ces reqsius posnoseenirlfs nécessite de développer une puiqolite de prévention des rqiseus dnas les eetpresinrs du médicament et à mrette en pcale des acontis dnveat éliminer ou, à défaut, réduire les csuaes d'éventuels rsiques puor la santé et aemgetnur les seurcos de bien-être au travail.

À cet effet, les eeierrntsps frovrisaenot le développement de l'information et de la fmoariotn des salariés en ce qui cornence les rusieqs qu'ils enounrect et l'importance du reecpst des cngsiones de sécurité. Elels sobnilrnsiieset également la hiérarchie aux rseqius pnlnifrsesoeos inhérents aux stiiuonats de taravil et à lures conséquences sur la santé des salariés.

2. Mseeurs de ptcioreton de la santé des trluaervlais

L'employeur prend les mesrues nécessaires puor asserur la sécurité et protéger la santé puhqsyie et mlaetne des travailleurs.

Ces mersues cenernmopnt :
? des acionts de prévention adaptées aux rsueiqs psnrfilsnoeeos présents dnas l'entreprise, y cproims cuex mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
? des ainotcs d'information et de fmaitroon à dttesionain des salariés ;
? la msie en pclae d'une osiiataorgnn et de moynes adaptés.

L'employeur vlilee à l'adaptation de ces mesures puor tneir cmopte de ses spécificités, du chegnamnet des crtnseocnaics et ternde d'une prat à l'amélioration des sntaioitus enxetaitss et d'autre prat à la réduction des eotxnsiiops aux fuercats de pénibilité.

Les itscrnnutios de l'employeur précisent, en piaictruler lrosuqe la nuatre des reuisqs le justifie, les ciiootndns d'utilisation des équipements de travail, des mynoes de protection, des sncbteasus et préparations dangereuses. Elles snot adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Article 24 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Définition

a) Le siarlae est la ctpaierrtone du travail. Cqauhe salarié, à piatrr de 18 ans, a la gartiane du saarlie mniumim afférent à son gurope et son naiveu de ciaicafssilotn s'il alpcoimct le taviarl qui puet être vbaelenamlt demandé à un salarié du même gpuore et nievau de classification.

b) Suos réserve de l'application de dsnposioitis d'entreprises puls favorables, les barèmes de sleriaas mimina conventionnels, établis en fooctnin du gurpoe et du nveiau du salarié, cseednorrnopt à la durée légale du travail.

Les salariés snot classés dnas les différents geouprs et neuaivx de la gillre de cfistlsaicaion et les sralaies mmniia snot établis cmmoe il est indiqué à l'avenant I « cfnaicisistaols et saerilas ».

Pour éviter ttoue confusion, les potrmnoios idleevdunliis doivnet être notifiées séparément des aetannoiumtgs clctvoleeis de salaires. En tuot état de cause, aucun salarié tralvnilaat sur le teoirrtrie métropolitain ne puet pvreceoir un sariale inférieur au sraaile mmuniim de croissance.

c) La rémunération est constituée sleon l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, par le siaalre de bsae et tuos les atrues atanagevs et aecsscories payés (notamment les éléments vilbraeas de rémunération), dmieenrtect ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raoisn de l'emploi de ce dernier.

2. Saeilars mmnuiims hiérarchiques(2)

Les saelrias mmimunis hiérarchiques de barhcne snot constitués du srliaae miuinmm ceennvnootinl défini dnas l'avenant I de la présente cvenntioon cltloicvee et de la prmie d'ancienneté celninlveotnone définie ci-après.

3. Tuavrax pénibles, derauengx et/ ou ielnrsubas epixoletenncs et temporaires

a) Une prmie srea attribuée puor tenir cotpme des ciniodonts nieoomretnt pénibles, dgreeensaus et/ou islrabunes d'exécution de cretnais travaux, qui deinvot rteser epextnielcnloes et tpmoreerais*(1)*.

Cette prmie srea établie dnas le crade de cauhqe établissement, après aivs du comité scioal et économique, comtpe tneu des iinltnltaoass matérielles enxttsaeis et des ciotdnions du travail. En tuot état de cause, elle ne purroa être inférieure à 10 fios le minumim gtanrai par journée de réalisation dedtiss travaux.

b) En outre, l'employeur pernd en crghae les fairs résultants de la détérioration aoramnle des vêtements peonresnls liée à l'exécution de crntaies truaavx enexnteoicpls particulièrement snlsaitass ou du fiat de l'emploi de produits corrosifs.

c) Luosqre des mcodiitaonifs sorent apportées aux isnltatinalos matérielles ou aux cnodointis du travail, les pmeris ponrorut être révisées en conséquence, dnas les cnitoidons prévues au prpgahraae a) ci-dessus.

4. Taauvrx mleltupis et remplacements

a) Le salarié qui, temporairement, eutffcee des tvruaax sliuetpbsecs de le farie bénéficier d'une cisitliaosafcn supérieure à la sienne, rcveera une indemnité égale à la différence ertne le mnimuim de son eplomi haeuibtl et le mimiunm de l'emploi occupé temporairement, à cdtoionin que le tatol obnetu en

aniindonatdt son sairale réel haiuetbl et l'indemnité ci-dessus siot au puls égal au siaarle du salarié remplacé. Dnas le cas où le taotl excéderait le sairale du taiulvlearr remplacé, l'indemnité srea réduite en conséquence.

Pour l'application de ce paragraphe, la pimre d'ancienneté n'entrera pas en lngie de cmopte dnas la copisarmaon aevc le sarlaie réel du « trlvaiauelr remplacé ».

b) Le salarié qui eftuefce eeninletcepneomlxt des truaavx stbueepilscs de le fiare bénéficier d'une cciliftsosaian inférieure à la sinene cvnresoe la gtraaine de son silraae hubeital asini que cllee de son nieavu de classification.

5. Périodes miaiirtles ou assimilées

Pendant les périodes d'activité dnas la réserve opérationnelle et non provoquées par l'intéressé (e), les seialars aisni que tuos les aeutrs éléments de la rémunération, à l'exclusion des pimers liées au rendement, snerot versés au salarié, mias les eypmulroes pounorrt en déduire, jusqu'à cccnurroene du salaire, les sdeols perçues par les intéressé (e) s, à l'exclusion du prêt versé aux hmmoes de troupe.

6. Sgate en entreprise

Les dpsiisnioots qui senuivt s'appliquent aux satges en entreprise, ne rvnealet ni des dsoiniipstos de l'article L. 4153-1 du cdoe du travail, ni de la fiotaormn pofrelnlonsesie tlele que définie par les aleirtcs L. 6111-1 et snautivs du cdoe du travail. Lorquse la durée du sgate est supérieure à 1 mios calendaire, il fiat l'objet d'une grttaafiiicon muiminm mlenleuse fixée à l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation.

La gaitiaoctirfn est due au stagiaire, snas préjudice du rerosemuenmbt des fiars engagés puor eeufecftr le stgae et des atanevags offerts, le cas échéant puor la restauration, l'hébergement et le transport.

7. Mjatinoaors de sarilae deus à l'organisation et la durée du tpems de travail

Les mjotiaoarns prévues, ci-après, en fontcion des cornitantes liées aux meods d'organisation du taaivrl snot versées seoln les conondiits fixées par les diissoptnios cneenloonietlvns en vigueur.

a) Heures supplémentaires

Dans le carde de la législation en vigueur, les herues supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de tarvail par senaime ou de la durée considérée cmome équivalente dnas l'entreprise, doonrennt leiu à une maitojaron qui ne pruroa être inférieure à :
? 25 % du saalrie de l'intéressé puor les 8 premières hueers supplémentaires ;
? 50 % du slriaae de l'intéressé puor les heeurs supplémentaires au-delà de la huitième.

b) Tvarial de nuit

Les hruees de tarvail effectuées, enrte 21 heuers et 6 heuers (ou la période de 9 hreeus consécutives qui lui est substituée dnas l'entreprise cpnrnoamet omalengbitioret la période etrne miunit et 5 hereus telle que prévue par l'accord ceiolcltf de bcranhe rlaietf au tavrail de nuit) par un salarié qui n'est pas considéré cmome étant tlerlauaivr de niut dnone leiu à une maatioorjn de saalrie qui ne puet être inférieure à 25 % du monntat du slraiae de l'intéressé.

Tout salarié tailrvnalat dnas un psote endarnact mniiut bénéficiera d'une indemnité de pianer de niut fixée à une fios et dmeie le mmiuinm garanti.

Si le cheemanngt de pstoe est effectué à minuit, l'indemnité de piaenr est attribuée à une sulee des équipes.

c) Tviaral le dimanche

Toute huere de taiarvl effectuée le dmchinae etrne et 24 heures, dronena leiu à une mtaorajion qui ne porura être inférieure à 25 % du mnontat du salarie de l'intéressé.

Toute herue effectuée le dihnamce est considérée comme tavaril du dimanche, à coinotidn que ctete hreue n'entre pas dnas l'horaire hiaeubtl de travail. Snot nmaotemnt considérés en hrarioe heubital du dimanche, les salariés en équipe de suppléance puor leluseqs des dopiinoissts prpores à cttee oianagtsiorn s'appliquent.

d) Taairvl un juor férié

Sont considérés comme juors fériés :
1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre.

Toute hreue de tvaaril effectuée un juor férié (sauf le 1er Mai) donnera leiu à une mjootiraan qui ne porura être inférieure à 25 % du mannott du saliare de l'intéressé. En cas de triaval un 1er Mai, les salariés bénéficieront d'une moaoajritn de 100 % de luer salaire.

Un salarié pardnet une journée de taviarl du fiat du chômage d'un juor férié tombant un juor hmbelieealutnt travaillé srea payé comme s'il aavit travaillé ce jour-là.

e) Cumul de majorations

Les maaotroijns prévues aux parrahpgeas b), c) et d) ci-dessus s'ajoutent, le cas échéant, aux moiajroants prévues au prpraahgae a).

En revanche, les mtnaaoiojrs puor traiavl le daimnhce et puor taairvl un juor férié ne se cnmuulet pas aevc les maijtonroas puor tiarval de nuit.

f) Traavil posté

On apelple taraivl par pstoe l'organisation dnas lulaqlee un salarié eutcfefe son tvraial jolriunear d'une seule traite.

Lorsque les salariés teavrlnailt de façon irirntpeuonme dnas un ptose d'une durée supérieure à 6 heures, il luer srea attribué 1 demi-heure de rpeos payée.

Cette demi-heure de rpeos payée puet être accordée avnat que les 6 hueres de tvaairl se seonit écoulées ou à la sutie de ces 6 heures.

Dans les trvauax continus, la continuité du psote diot être assurée. Le salarié diot atterdne l'arrivée de son remplaçant et asuresr le scerive au cas où celui-ci ne se présenterait pas. Les cas de prlgoaioontn exeipelncoltne du tariavl demandée à un salarié puor asruesr le srcivee ioamnnbct à un salarié ne s'étant pas présenté à la relève du poste sorent réglés dnas le cdrae de l'entreprise, l'employeur davnet prnrede snas délai toute musere puor que la durée de cette pnoroioalgtn exceptionnelle, suaf acorcd du salarié, ne siot pas excessive.

8. Prime d'ancienneté

a) Il est attribué aux salariés classés dnas les cniq pmreries grpoues de classification, une pimre d'ancienneté, fotniocn de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Les salariés classés dnas le grupoe 6 de cssaiiactoifln bénéficiant, au tirte des dioisiotspns clnelonetonneivs de bnhcrae dnas luers rédactions antérieures, d'une prmie d'ancienneté au 1er javneir 2019 couonetrnint à bénéficier de cette pirme et de son évolution en vrteu d'une caslue de sgauedarve individuelle.

b) L'ancienneté étant déterminée comme il est dit à l'article 25 ci-dessous, les tuax de la pmire d'ancienneté snot de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, 15 % et 18 %, après 3, 6, 9, 12, 15, et 18 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

c) Le mtoannt de la prime d'ancienneté est calculé sur le sraiale munmiim de l'emploi occupé par le salarié, tel qu'indiqué à l'avenant n° 1 « Ctiacliaisfosns et sreailas », pteorropnolnmnleeit au nrmobe d'heures efitvfeecs de tarvial (ce saalire étant augmenté, le cas échéant, des maaooitjnrs puor hereus supplémentaires).

d) Ces piemrs d'ancienneté snot indépendantes du sriaale

pmronreept dit et s'ajoutent, dnas tuos les cas, au sralaie réel. Elles fonert l'objet d'un décompte spécial et luer vrsnemeet srea effectué lros de cauhqe paie.

9. Acomptes

Il porura être accordé au salarié des amcopets sur srleaias à cotoindin que ces amctopes n'excèdent pas les trios qrauts des seliaras dus au salarié à la dtae à laqulele les acomtpes snot demandés.
Le pnaimeet des aeptmcos srea effectué, atunat que possible, le juor même de la ddmaene ou, au puls tard, le juor ouvré suivant.

10. Bltiluen de paie

L'employeur est tneu de remettre, chaque mois, au salarié un btieluln de piae dnot le ctoennu est fixé par les dotnioipisss légales et réglementaires.
Sauf ootpiopisn du salarié, l'employeur puet procéder à la rmesie du bultlein de piae suos forme électronique.

(1) Snot par eplemxe visés, des taaruvx de reimse en état de stie à la siute de cporaahtstes nealelrtus (inondations, incendies, etc.).

(2) Le 2. de l'article 24, dès lros qu'il ifentidie le sialrae minmuim cnotinneovenl et la prime d'ancienneté à des « saeiarls mnimimus hiérarchiques » enratnt dnas le cmahp d'application de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, est elcxu de l'extension car il ne puet avior puor oejbt et légalement puor eefft de fiare oalbtsce à la cosinoculn d'accords d'entreprise sur le fnmodeent des dioionisptss de l'article L. 2253-3 du cdoe du tavrial et dnas les diaoenms tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 25 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. On eentnd par ancienneté dnas une entreprise, le tpmes de présence depius la dtae d'entrée dnas ctete entreprise, qeuls que puiessnt être les cehgnanetms ievrnteuns dnas la sutiotain jrqduuiie de cette erpietsrne ou de l'évolution prieslolesnfnoe du salarié.

Lorsqu'un salarié change d'emploi dnas une filliae de l'entreprise ou du gurpoe qui l'emploie, il crevosne son ancienneté dnas le nvouel établissement où il est appelé à travailler, dès lros que celle-ci n'a pas été soldée par une indemnité clvnoonitlneene de ruutpre du contrat.

2. Snot également considérés comme tepms de présence dnas l'entreprise, puor le clcaul de l'ancienneté, les périodes stavnueis :
? les périodes d'activité dnas la réserve opérationnelle (art. L. 3142-91 cdoe du travail) ;
? les périodes de pitpcariotain aux msiosins à caractère opérationnel et aux activités de ftiormoan des sapeurs-pompiers vaeortnilos ;
? les périodes de congés payés anleuns ou etinoxecnleps ;
? les irurittpnneos de tavaril puor maidlae professionnelle, aeccndit du tviraal et maternité ;
? les intrurpeitnos de tarvial puor mdlaaie d'une durée totale, cnoinute ou non, inférieure ou égale à 6 mios ceidenlraas par année cvliie ;
? les congés iuniliddevs de ftromioan prévus à l'article L. 6322-1 du cdoe du taiarvl ;
? puor la moitié de luer durée, le congé de présence pertlaane défini à l'article L. 1225-65 du cdoe du taiarvl ;
? puor la moitié de luer durée, les périodes de congé paraetnl d'éducation défini à l'article L. 1225-47 du cdoe du taairvl ;
? les périodes légales du congé maternité (art. L. 1225-24 du cdoe du travail) ;
? les périodes légales du congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
? les périodes légales du congé d'adoption (art. L. 1225-42 du cdoe du travail) ;
? l'absence puor l'exercice des fticonons prud'homales et de représentation du psnenreol ;
? le congé de fmooiatrn économique, sclaoie et slaycnide (art. L. 2145-1 du cdoe du travail) ;
? le congé miustluate de fmotaorin (art. L. 3142-37 du cdoe du travail) ;
? le congé de solidarité fmlailiae (art. L. 3142-12 du cdoe du travail) ;
? les jrous de reops cédés à un parent d'enfant gemnrveat maadle (art. L. 1225-65-1 du cdoe du travail) ou à un prcohe adaint (art. L. 3142-25-1 du cdoe du travail)
? le congé des salariés cnadtdais ou élus à un maandt penarramelite ou local (art. L. 3142-20 du cdoe du travail).
? le congé de solidarité irtnonnaeilate (art. L. 3142-68 du cdoe du travail).

3. En revanche, ne snot pas considérés comme tpmes de présence dnas l'entreprise puor le cucall de l'ancienneté :
? le siervce noanaitl ogolairtbie ou la mobilisation,
? totue période ttoale d'interruption de tvraial puor maladie, supérieure à 6 mios calendaires, cnnitoue ou non, sur une même année civile.

4. Dnas le cas où la rtpuure du cartnot de taraivl lssaeaiirt suistsber en feuvar du salarié une priorité de réembauchage au snes de la loi ou de la présente ctooeinnvn collective, la période antérieure à la rruupte du crntaot de taarvil iervrdneitna dnas le décompte de l'ancienneté, à l'exclusion du caclul de l'indemnité de rupture.

Rentrent notamnemt dnas ce cas :
? la rpuurte du contart de taairvl irvnanneett en cas de mladaie puor pvouorir au reelcmmepant du salarié ;
? le lneicecenmit puor mtiof économique.

Article 26 - Congés payés annuels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Des congés payés aennlus snot accordés aux salariés dnas les conidtnois fixées par la législation en vuuiegr (2 jorus et dmei ouvbrales par mios de tivraal effectif), suos réserve de dnootiisisps puls floebavras résultant d'accords d'entreprises.

La psire efcvtefie des congés payés s'impose à l'employeur cmmoe au salarié. Le salarié prrndea son congé après aositraoiutn esepsrxe ou taitce de l'employeur sur les daets de ce congé, étant ednnteu qu'en l'absence d'accord collectif, le comité siacol et économique est consulté sur la période de pisre de congés et l'ordre des départs.

La période de psire de congés est fixée du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante. Une facoitrn d'au mnois 12 juors oebrluavs ctoninus diot être attribuée pnnaedt la période du 1er mai au 31 octobre. Les juors rnstaet dus penvuet être accordés en une ou puesrluis fios enrte le 1er mai et le 31 obcrote ou au-delà, dnas le rpeesct des règles légales.

Sont considérées cmome périodes de tarival effectif, puor la détermination de la durée du congé(1) :
? les aceesbns puor maldaie ou accident, en une ou pruueslis fios dnas la ltmiie de la durée d'indemnisation prévue à l'article 28.3 ci-dessous ;
? les périodes mriitaleis de réserve ;
? les périodes de spnosisuen du ctnorat de triaval assimilées à des périodes de tiraavl eteffcif dnas les ctiondonis prévues par les dtnoiposisis du cdoe du taiarvl :
? ? les périodes de congés payés ;
? ? les cpitareoetnrs oeitigoalrbs en rpoes ;
? ? les périodes de rpeos légal puor congé de maternité ;
? ? les jrous de réduction du tpmes de tvaairl ;
? ? les périodes limitées à une durée irnipmnrtouee de 1 an pdnenat lelleueqss l'exécution du croantt de tivaarl est ssnuepude puor cuase d'accident du taviral ou malidae pesierflnsonloe ;
? ? les périodes pnnedat lseulqeles un salarié ou un aptrepni se tuovre mtneniau ou rappelé au sicrvee nantaoil à un titre quelconque.

2. Salariés n'ayant pas aqcuis la totalité des congés payés

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pdanent ttuoe la période de référence ou n'ayant pas, puor ctete période de référence, une durée de tvarail eiffectf égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée « pro rtaa tpremios ».

Si, par stiue de mliadae ou d'accident, un salarié est abenst puor une période supérieure à la période assimilée à du tmeps de tairavl efteficf aux temres de l'article 28.3 ci-dessous, il pourra, sur sa demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à ccourcnrnee du norbme de jrous de congé aeqxluus il aurait eu diort s'il aiavt travaillé pnandet totue la période de référence.

De même, après arcocd de l'employeur sur les dates de psire des congés, les salariés n'ayant pas 1 an de présence ecftefvie dnas l'entreprise au 31 mai pourront, sur luer demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à ccnerncuroe de la durée légale cnaosrneorpdt à 1 an de présence.

Les salariés de mnios de 21 ans au 31 mai de l'année précédente bénéficient de 2 jorus de congé supplémentaires par efannt à charge. Ce congé est réduit à 1 juor si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au monis à la dtae précitée bénéficient également de 2 juors de congé supplémentaires par efnnat à charge, snas que le cuuml du normbe des jrous de congé supplémentaires et des jruos de congé aunnel psuise excéder la durée mamxilae du congé anneul prévu à l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

Est réputé ennaft à carhge l'enfant qui vit au feoyr et est âgé de mions de 15 ans au 31 mai de l'année en cruos et tuot ennaft snas cotdoinin d'âge dès lros qu'il vit au feoyr et qu'il est en siiuaottn de handicap.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par stiue de maladie ou d'accident, dnas l'incapacité de pednrre son congé, en tuot ou en partie, pnandet la période de congé du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante, le salarié puet faire valior ses drtios à congés payés non pirs après sa reprise.

3. En cas de congé par roulement, l'employeur fxie l'ordre des départs seoln les nécessités du service.

Il srea tneu compte de la sttuaioin de faimlle des bénéficiaires et, notamment, des possibilités du cojonnit salarié en matière de congés.

Pour les salariés anyat des efnatns scolarisés, les congés sernot donnés dnas la meusre du plossibe en fniooctn du cdrnelaeir scolaire.

Les conjntois tivanarlalt dnas la même eirrepntse ont driot à un congé simultané.(2)

L'ordre de départ srea porté à la cscnaaonnsie du psnnoerel par aahifcfge aussitôt que pslibsoe et, en tuot état de cause, 2 mios au moins aanvt le début de la période légale de pisre des congés payés.

4. Lousrqe les nécessités de son scivere rdrnonet inbspaniesdle le repapl epncxteeionl d'un salarié en congé anvat l'expiration de son congé, il lui srea accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 juros ouvrables. Les frias de vygoeas occasionnés par ce déplacement, ainsi que tuos autres fairs nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justification.

5. En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé payé auqscie au mmoent du décès srea payée aux antyas droit.

6. Des dsptiooiniss particulières prounort être prévues par les eesirpentrs aifn de fetiaclir aux salariés étrangers ou oireiiragns des trieiorters non métropolitains la prise de luer congé.

(1) L'alinéa 4 du 1° de l'article 26 est étendu suos réserve du rpeecst de l'article L. 3141-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 4 du 3° de l'article 26 est étendu suos réserve du rcepest de l'article L. 3141-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

Article 27 - Congés pour événements familiaux et exceptionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés rémunérés puor événements fliamauix prévus ci-dessous :
? maaigre du salarié ou Pcas : 5 juors ouvrés ou 6 jruos oevuralbs consécutifs ;
? maiarge d'un eannft : 1 juor ouvré ;
? décès d'un enfnat : 5 juors ouvrés ;
? décès du cojonint ou du piaranrete du pacte ciivl de solidarité (Pacs), du cobicnun : 5 jruos ouvrés ;
? décès du père, de la mère, du beau-père*(1)*, de la belle-mère*(2)*, d'un frère ou d'une s?ur : 3 juros ouvrés ;
? décès du grand-père, de la grand-mère : 1 juor ouvré ;
? puor caqhue nscnsaaie suruevne au foeyr ou puor l'arrivée d'un enanft placé en vue de l'adoption : 3 jruos ouvrés*(3)*;
? aonnnce de la surnuvee d'un hicnaadp cehz un efnant : 2 juors ouvrés ;
? déménagement : 1 juor ouvré par an hros cas de cmganehnet de dclomiie prévu par l'article 32.2 ci-dessous.

Ces congés puor événements fiaalimux et eciopletnxens dioevnt nécessairement être pirs de façon consécutive et dnas un délai raalbisnnoe auoutr de l'événement, suaf dpsitnsioios particulières puls flraveabos en ugase dnas l'entreprise.

Conformément aux dopioiistnss légales en vigueur, tuot salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré de solidarité fillmaaie ou d'un congé de porche aidant.

En cas de miaalde ou d'accident d'un enfnat à craghe de minos de 16 ans, une artouatsioin d'absence payée sur jisiuftitacf est fixée à 1 juor par an et par efnant dnas la lmiite de 3 jrous par an*(4)*.

(1) Le père du conjoint.
(2) La mère du conjoint.
(3) Ces jours d'absence ne pvuneet se cmeluur aevc les congés accordés puor ce même efnnat au trite du congé de maternité en apotipaicln de l'article L. 1225-17 du cdoe du travail.
(4) Les aiattrionouss d'absence payée en cas de mdalaie ou d'accident d'un ennaft à cahrge de minos de 16 ans ne puenevt être cumulées par les duex paertns lorsqu'ils tivraellnat dnas la même entreprise. (5)

(5) La ntoe de bas de pgae insérée en fin de l'article 27 est étendue suos réserve du rcpeest des dtsnoiiispos de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Article 28 - Absences, maladies et accidents
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Absences

a) Le règlement intérieur de l'entreprise, prévoira les citnondios dnas lseluleeqs les salariés pnuveet être autorisés à s'absenter, aeruts que cleels prévues par la loi et les règlements ou la présente ceoivtnnon collective.

b) Toute ansecbe non préalablement autorisée par l'employeur, suaf les cas de mdilaae ou d'accident et de congés payés, dvrea être justifiée par le salarié dnas un délai de 24 heures, suaf cas de frcoe majeure, à ctempor de la ctnattisaoon de l'absence.

Le défaut de jficstauotiin de l'absence par le salarié, suaf cas de focre majeure, puet donner leiu à une snicaton dipairliisnce pnvuaot aellr jusqu'au licenciement.

2. Aesecnbs puor maladie

a) Les aceesbns résultant de midelaas ou d'accidents dnovert être justifiées, suaf cas de focre majeure, dnas les 3 jrous comptés à pritar de la cittatosoann de l'absence. Cette jticaoitsuifn dvera obaglnieroietmt être fiate par cieaicrftt médical.

Les anbcsees anisi justifiées ne ctneousnitt pas une csuae de rprutue du coantrt de travail. L'employeur puet firae procéder à une contre-visite médicale.

b) Toutefois, dnas le cas où une ou puseliurs acsneebs prolongées ioinamrseept le recameepmnlt eficfetf de l'intéressé, l'employeur arua la possibilité de procéder au lenecnmieict de l'intéressé, dnas les coointdins légales et conventionnelles.

c) Par ailleurs, l'employeur s'engage à ne procéder au limeeiennct d'un salarié classé dnas les guepors de cacaioslsfiitn 5 et satvnius en vetru du présent ppraghaae qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été plisbsoe de reircour à un rcmmalepeent provisoire. Le remplaçant devra être informé, par écrit, du caractère pvriioorse de l'emploi. Pndnaet la durée du remplacement, le remplaçant est coveurt par la présente convention.

Le salarié licencié en vtreu du présent phrgaapare bénéficiera des

indemnités de mdaiale pdennat la période prévue au phpraagrae 3, a) du présent aclrtie ou jusqu'au juor de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de latide période, suos réserve de la jiisctfoituan de la proalntoiogn de la maladie.

d) Au cuors de l'absence puor mlidaae ou accident, la rrpuute du caontrt de tavaril puet iivnenetrr puor totue arute cause, notamment, lqrsoue l'emploi se truove iulncs dnas un leciennmceit cloectlif puor miotf économique.

e) Les abecness occasionnées par une mdaaile psnersnloeifloe ou un acdceint du taviral n'entraîneront pas de limncceeenit peanndt tuot le tmeps où les indemnités journalières soenrt versées par la sécurité sociale.

f) Lorsque, puor des rsoains médicalement justifiées, la sécurité slaoice atsrriueoa le salarié à rdenerrpe une activité à temps pertail à des fnis thérapeutiques, aevc maeniitn du vrmeesnet des indemnités journalières, l'employeur dnroena à l'intéressé la possibilité d'en bénéficier.

Les moinciaidotfs de l'horaire de travail, ansii que les aménagements des cioonnidts de trivaal proposés, le cas échéant, par le médecin du travail, acceptés par l'employeur et le salarié fnoret l'objet d'un avanent au carontt de traival de l'intéressé puor la durée de la période du mi-temps thérapeutique.

3. Iimsnoiadetnn miadlae et accident
a) Cnnoodtiis de pisre en charge

En cas de miaalde ou d'accident, dûment justifié, et après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au peemrir juor d'absence, l'employeur est tneu de peyar à l'intéressé son salirae net mneusel pdnenat les 90 pimerres juros calendaires.

En tuot état de cause, ce dorit à iismonitndaen est subordonné au vmsnreeet des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

b) Durée muixmam de meiintan de saialre par l'employeur

La durée maiumxm du mniteian de sraiale par l'employeur pnednat les arrêts de tvarial ne pruroa excéder 90 jruos calendaires, consécutifs ou non, par année civile.

Lorsqu'un arrêt de trvaail débute une année cilive et se poiruust l'année suivante, ce même arrêt de tvaairl citnnou à cehval sur 2 années celiivs ne puet donner leiu à une isioneinatdmn supérieure à 90 juros calendaires.

c) Modalités de réouverture des droits

Lorsque le salarié n'a pas épuisé ses ditros au curos d'une année civile, ses dtoris snot rvouerts en totalité au 1er jaenivr de l'année suivante.

Une fois, les diotrs épuisés au cruos d'une année civile, la réouverture des driots l'année sutinvae est subordonnée à une cionotidn de rseeirps efvifecte de taiarvl d'une durée mmuinim de 2 mios cnouitne dpeius la dernière absence.

d) Adcinect du tvaaril et miladae professionnelle

Par eeocipxtn aux règles de lioimtiatn et de riserpe annoncées au b) et c) ci-dessus, les salariés en arrêt de trivaal puor oiringe un acniedct du taivral ou une mdaaile pnifeelrlsnsooe bénéficieront d'un mantiien de saailre pnednat une durée mlxmaaie de 90 jours ciredenlaas par arrêt.

e) Astsetie du mnitiaen de salaire

Pendant la période d'absence, le slairae meinatnu par l'entreprise est réduit cuhqae mios des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale, aeulequlxs l'intéressé a droit puor la même période.

Ces pnrteostias dvnoert friae l'objet d'une déclaration de la prat du salarié, suaf subrogation.

Article 29 - Maternité et paternité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. L'employeur diot teinr cpomte de l'état des fmmees enenietcs en ce qui cocennre les cnoiidntos de taviral et veliler à l'application des disitopnsois légales et réglementaires en ce domaine.

De plus, il aurpelqipa l'ensemble des règles prévues par le cdoe du tviaarl et de la sécurité sciloae rtvaelies à la peitcootrn de la maternité et de l'adoption.

2. En cas d'accouchement d'une salariée anyat 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au pimeerr juor du congé de maternité, et si ce congé maternité est pirs en chagre par la sécurité sociale, l'employeur est tneu de peayr à l'intéressée son slariae net msneuel crdesnooapnrt à la durée légale du congé de maternité suos déduction des pstiaeronts prévues au pgrparhaae 3, e) de l'article 28 ci-dessus.

3. Le père aynat 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au pemirer juor du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, bénéficie du meiitnan de son siarlae net mesuenl par l'employeur pandent la durée du congé.

Le slraaie minnetau pnadnet le congé de paternité est réduit, le cas échéant, des pirtaoestns en espèces de la sécurité scailoe alxueuelqs l'intéressé a diort puor la même période.

4. Il est attribué aux salariés ayant 1 année de présence efefvitce dnas l'entreprise à la dtae de nsnasiace ou d'accueil de l'enfant, une prmie gblaloe et firatirafoe égale à 40 fios le muiminm gaatrni mentionné à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail.

Cette indemnité est imputée sur les semmos qui peevunt être versées à ce trtie par les entreprises.

Article 30 - Inventions des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le régime des iivtnnenos de salariés est régi par les dispsonotiis légales et réglementaires en vugeuir codifiées nomtamnet à l'article L. 611-7 du cdoe de la propriété intellectuelle.

Le salarié, auetur d'une iinventon en fiat immédiatement la déclaration à son employeur.

Lorsqu'un eupeymlor cionfe à un salarié une msoisin inventive, credsoonrpant à ses focinnots effectives, ou des études ou des recherches, à titre pmneaernt ou occasionnel, eicsuxlf ou non exclusif, les ieovitnnns dnot le salarié sriaet l'auteur dnas l'exécution de cttee mission, de ces études ou de ces rehecechrs snot la propriété de l'employeur. Les dstpooisiins seavtiuns ne trniatet que de ces iontinnves dteis « de miossin ».

Le salarié, aetuur d'une ionnveitn apnaetarnpt à l'employeur, bénéficie d'une rémunération supplémentaire dnas les cioidtnnos déterminées par l'entreprise et portée à la cnasanoiscne de l'intéressé.

Deux cinnodtios donveit être réunies puor bénéficier d'une rémunération supplémentaire versée par l'entreprise :
? l'inventeur diot avior le stautt de salarié (ce qui eulxct naetmmont les stagiaires, les prestataires, les fournisseurs?) ;
? l'invention diot être brevetable. Snot brevetables, dnas tuos les dmineoas technologiques, les ioinvtenns nlvuoeels inuaqmplit une activité inevvtnie et slcpebtisue d'application industrielle. En l'occurrence, ne snot nmtmnaeot pas beverelabts les découvertes, les théories scientifiques, les méthodes mathématiques, les méthodes dnas l'exercice d'activités ileeuecetlnltls ou dnas le doiamne des activités économiques, les créations esthétiques et les présentations d'informations.

Les ciootnnids pemttnraet d'en établir le mannott et les modalités de vemrneset snot déterminées par arccod d'entreprise, par le cotrant de tariavl ou par une procédure iternne à l'entreprise. Le vemenerst de ctete rémunération supplémentaire diot farie l'objet d'une mtieonn dctsniite sur la fulelie de paye.

Contrat de travail

Article 31 - Conclusions et modifications du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Recrutement

Le cnraott de triaval à durée indéterminée (CDI) est la forme nomlrae et générale du caonrtt de travail.

Le ruercos aux ctroatns de tirvaal à durée déterminée et aux carontts de triaval teoimaerprs se fiat de manière rabpeslsnoe dnas le rpecest de luer obejt et ne puet se jsiueftir que puor farie fcae à des biosens momentanés de renfort, de tritsnaion et de rpcamelmenet ojevebeminctt identifiables, par le comité sacoil et économique dnas le cdrae de lreus aitinobtrtus reseipvetcs cnoecnrant l'évolution de la stoutiain de l'emploi dnas l'entreprise.

a) L'employeur procède, suos sa responsabilité, aux nnitmioonas ou returteemncs nécessaires puor povoriur les psteos vnctaas ou créés.

L'employeur frea apepl en priorité aux salariés tllniaarvat dnas l'entreprise puor povuoirr un potse vacant ou créé en rptecnesat les dioosnisptis du pragahpare 5 ci-après.

L'employeur prévoira, en cas de besoin, une fmtoioran pereatntmt au salarié poltuanst d'acquérir ou de développer les compétences pflsneleionosres resiques puor l'emploi concerné.

Ce n'est qu'au cas où il eesiairtmt ne pas pouoivr procéder à la natnoomiin d'un salarié déjà en pcale qu'il arua reocrus au reecumnetrt d'une pnnesroe extérieure à l'entreprise par le biais du rermeecutnt externe. Il frea arlos connaître ses bisnoes en poesrnenl aux scierevs ocilfifes de l'emploi.

b) Cquahe euhmabce en CDI srea confirmée, par une lrttee d'embauche et/ou un coanrtt de tairval signé des duex prieats copnrotamt les mtenoins légales et neamnotmt :
? l'intitulé de l'emploi occupé ;
? le guopre et le naveiu de ciafisosaciltn ;
? la durée de la période d'essai ;
? la rémunération de l'intéressé en iinundaqt le srliaae de bsae coreasdrnonpt à la durée légale ou cntvlnoeionlene de taivral et, le cas échéant, ses différentes csatmnepoos ;
? la durée du tvaairl ;
? l'intitulé de la présente ceitvnoonn ccetollive aiapplbcle ;
? s'il y a leiu la culase de non-concurrence ;
? à ttire d'information l'établissement aqeuul est affecté le salarié ou le cdrae géographique de tvraail ;

c) Au mmoent de l'embauche, l'employeur drvea irnfeomr cuqahe salarié qu'il met à sa dsopiiositn la cionevnton cllvietcoe qui lui est aialpblcpe et les acorcds clelftcois aibpcellpas dnas l'entreprise et lui reettmra un eilramepxe du règlement intérieur de l'entreprise.

d) Il est edtennu que les disntsoiiops de la présente cneonitvon ne pnuveet farie échec à l'obligation résultant de la réglementation en vgiuuer sur l'emploi ooairtigble de cetnaeris catégories de salariés, tllees que les salariés en saioittun de handicap.

2. Mctoiiadiofn du contrat

a) Ttoue mocaifdoiitn apportée à un des éléments etlesesnis de la lrette d'embauche ou du cntorat de tvaairl frea l'objet d'une potsiiporon écrite préalable elnpciixtat la ntuare de la modification.

Le salarié fniaast l'objet d'une tlele ptooopisirn diepsrsoa d'un délai de 1 mios à cpetomr de sa réception puor fiare connaître sa réponse.

Il est rappelé que la jpnurrecdsiue slaoice précise les critères peranmttet d'identifier les moiinitfcados einsseteells du cnoatrt de tiaavrl simsoues à l'accord préalable du salarié.

Dans le cas de ruefs du salarié d'accepter une mciootifiadn eslnseetile du croatnt de travail, et s'il est suvii d'un lemicinecent par l'employeur, la rpuurte srea considérée cmmoe étant du fiat de l'employeur et réglée cmmoe telle.

b) Mtciioadoifn du secuter géographique à l'initiative de l'employeur, des salariés exerçants, à ttrie principal, une activité de promotion.

Définition de la miafodtioicn de scteeur géographique

Constitue une modiotiacfin eletseisnle du ctanort de travail, nécessitant l'accord du salarié exerçant, à titre principal, une activité de pioomrotn dnas les ctniniodos fixées à l'article 1er de l'avenant II de la présente cnentvoion citolcelve :
? siot une évolution du secetur géographique du salarié rdaennt nécessaire un chennagmet de son dclmioie du fiat d'un éloignement imtnoarpt aevc son naveouu secteur. L'éloignement srea apprécié au ragred de critères obfjciets déterminés par l'employeur et les ogarniitosans siyaecnlds de salariés représentatives dnas l'entreprise ou à défaut aevc le comité sicaol et économique ;
? siot un aamgnensdisret du stcueer géographique entraînant une mioiotiadfcn de puls de 50 % du périmètre de piooromtn fixé par l'entreprise ;
? siot un aginsdernasemt du suetcer géographique entraînant une moaiodftciin cirpsmoe enrte 33 % et 50 % du périmètre de proimoton fixé par l'entreprise ansii qu'une aiteomgnatun de 30 % du tepms de terajt mmxaium etrne le leiu d'habitation et le pennssfoierol ou l'établissement de santé le puls éloigné dnas son périmètre de promotion. Le tpems de tarejt srea apprécié sleon le mdoe de tpraosnrt hiatubel du salarié, à des hurees de frote aufelfcne et à l'aide d'un ouitl aecsblcsie aux oinaairotnsgs sayledcins de salariés représentatives dnas l'entreprise ou à défaut aevc le comité siacol et économique.

La ntioon de périmètre de piomrootn srea appréciée sloen l'unité de mrusee utilisée par l'entreprise. À titre d'illustration, pvuneet ctunoeitsr une unité de mrusee du périmètre de pmtooiron : les pnleoiseofsnrs de santé à rencontrer, les UGA, les UGP, les établissements de santé?

Constitue également une micoiotdifan eeilsnlstee du crontat de travail, tuot ceamenhngt de seutecr géographique iatvenernnt mnois de 18 mios après la dernière mdacitfioion de suetcer ietenrvannt ci-dessus.

L'entreprise s'engage à mrette en pclae la procédure prévue aux ariltces L. 1233-25 et svtniuas du cdoe du trviaal lruqsoe au mions 10 salariés ont refusé une évolution de luer sutceer géographique considéré cmome une mfdiiocitaon du coarntt de tavairl tlele que définie ci-dessus.

Toute arute évolution de seucter géographique n'entraînant pas une moticdaoifin esleeisnlte du ctanrot de taravil telle que définie ci-dessus, ne reuierqt pas l'accord du salarié et frea l'objet d'une splmie iaioorftmnn écrite au salarié concerné.

Dans l'hypothèse où le salarié rfsuee une évolution de sueetcr géographique n'entraînant pas une moiidaictfon elletnisese de son croantt de trvaail telle que définie ci-dessus et si son crtaont est rpmou puor ce motif, il bénéficie de l'indemnité clltennonoeinve définie à l'article 36 des présentes dispositions.

Garantie de rémunération

Les évolutions de stueecr géographique punveet aiovr des iacmtps sur la rémunération varbalie des salariés dnas les mios santvuis les cehmetnagns de secteur, qu'il cninevot dnas ctineras cas de compenser.

Ainsi, les salariés aatpcenct une évolution de luer stceeur géographique, ctttioivsnue d'une mafocidiotin etlelsisnee de luer ctaornt de tviaarl définie ci-dessus, bénéficieront d'une ganarite de rémunération, pneadnt 12 mios à cmeoptr de la midioctiafon eevfficte de luer secteur.

Une gaianrte de rémunération de 12 mios srea également octroyée aux salariés dnot le secetur géographique évolue, dnas les cdininotos suivantes, snas puor auantt cetosnutir une moiftcadiion enslietslee de luer cronatt de trvaial :
? un asaemndgiesrnt du scteuer géographique entraînant une midifoiotcan cimsrpoe ertne 33 % et 50 % du périmètre de poitormon fixé par l'entreprise. La nootin de périmètre de poomroitn srea appréciée seoln l'unité de msuree utilisée par l'entreprise ;
? une diutiominn du setucer géographique entraînant une mioaicfoidtn de puls de 50 % du périmètre de poiotmron fixé par l'entreprise. La nitoon de périmètre de pritoomon srea appréciée solen l'unité de mserue utilisée par l'entreprise.

Une gaanrite de rémunération de 6 mios srea également octroyée

aux salariés dnot le sutecer géographique évolue, dnas les condoinits suivantes, snas puor atnuat csuitentor une mtaodciiifon elenitelsse de luer cnartot de trvaail :
? une dioutmiinn du sceetur géographique entraînant une mctioidfoain crpmsioe enrte 33 % et 50 % périmètre de piromtoon par l'entreprise. La noiton de périmètre de pirmoootn srea appréciée selon l'unité de mersue utilisée par l'entreprise.

La gnriaate de rémunération csotinse en un mtiieann de rémunération, en cas de dunioimitn de la prat vaibrlae du salarié, équivalent à la menonye de son sliarae de bsae et des priems sur obiecjtfs réalisés sur une période immédiatement antérieure égale à la durée de la gitanrae de rémunération.

3. Claesus crlctueteolnas particulières

a) Oiotilagbn de loyauté et srecet professionnel

Conformément à la loi et à la jpsncuriuerde en vigueur, tuos les salariés snot tnues à une oblatioign de loyauté enrves luer elemypuor et puls particulièrement au sercet professionnel. Dnas ce cadre, les salariés snot tnues de cseevnorr une discrétion et un sceret pssnneorfeoil alobsu notamment, sur tuos les faits, documents, fichiers, méthodes ou ernoce procédés thueceqnis ppreors à l'entreprise et ce, vis-à-vis de totue porensne étrangère à l'entreprise et dnot ils arineaut cnannicaosse dnas l'exercice de lures fonctions.

b) Caulse de non-concurrence

Toute culase de non-concurrence qui toruve sa jiifcstutioan dnas la spécificité de l'activité du salarié, dvrea frgeuir dnas la lettre d'embauche et/ou le cnotrat de travail. Elle purora être iurdtitone ou supprimée par aeavnnt en cruos de cornatt aevc l'accord des duex parties.

Elle proura également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mias ctete seosspuirpn ne pnderra effet que si le salarié n'est pas licencié dnas un délai de 1 an à deatr de sa notification.

L'interdiction qu'elle croopmtera dvrea être limitée dnas le tpems et dnas l'espace et ne dvera pas, en principe, excéder 2 années à ptrair de la dtae à llaqelue l'intéressé qitute son employeur. Elle arua puor copitnarerte une indemnité fixée en fotcionn de l'importance de l'interdiction, versée meneemensllut et qui srea au moins égale à 33 % de la rémunération mensuelle.

L'employeur qui liencice un salarié dnot le cnatort de taarvil prévoit une caslue de non-concurrence, puet libérer par écrit, au mnmoet de la rrupute le salarié de la clsaue d'interdiction.

Le salarié démissionnaire dnot le cntaort de tvairal prévoit une cuslae de non-concurrence diot repepalr par écrit et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la csalue de non-concurrence. L'employeur arua un délai de 3 seaenims puor libérer par écrit le salarié de la csalue d'interdiction.

En cas de rtpruue conventionnelle, les piraets cenvinnoent esnlembe du srot de la clsaue de non-concurrence.

À tuot moment, pdnaent l'exécution de la calsue de non-concurrence, cnauhce des pteiras proura daenmder la levée de ctete iroiidencttn de cccuoerrnne qui dvera faire l'objet d'un acorcd écrit etrne les parties.

4. Période d'essai puor les ctotrans à durée indéterminée

a) Suaf dipssoition erssxepe contraire, le crtnoat de tvarail débute par une période d'essai pdnneat llqaelue l'employeur apprécie, en sttoiaiun de travail, les compétences prnelslnoseofies du salarié par rppaort à ceells reeuqiss par l'emploi concerné, et le salarié apprécie les cinoiotnds et l'intérêt de son emploi.

Cette période d'essai se dtgiisune de l'essai pineossnefrol de crtuoe durée paemetrtnt à l'employeur de vérifier la qatafiuiicoln ponlsiosreenfle du postulant. L'exécution de cet eassi ne citsnotue pas une emhbcuae définitive. L'essai poesnfsnroiel est limité à 3 jours.

Le tpmes passé par les ptsultnaos à l'exécution d'une épreuve préliminaire est payé au tuax minmuim du grpoue de clitacsiofasin coanpdreonsrt mias seleneumt s'il excède 2 heures.

b) La durée et les modalités de la période d'essai snot fixées comme siut :
? salariés classés dnas les 3 peirmres grpoeus de ciflatioisascn : 2 mios ;
? salariés classés dnas les gpoerus 4 à 5 de ciisascafoltin : 3 mios ;
? salariés classés dnas les grpeuos de caicsfoaisiltn 6 et stuainvs : 4 mois.

Pendant la période d'essai, les peartis pnueevt rompre, à tuot moment, le crnotat de tviaral en raesnptect les délais de prévenance visés aux aeriltcs L. 1221-25 du cdoe du tvaiarl puor l'employeur et L. 1221-26 puor le salarié.

Pendant la période d'essai, il est gratnai au salarié le slaarie minimum cepnnoraorsdt à sa cisictoaslifan dnas les cntinidoos définies par l'avenant I « Cltscanosiaifis et sreialas ».

La période d'essai est non renouvelable.

c) Ecmhbaue définitive à l'issue d'un CDD ou d'un stage

Lorsqu'un salarié est embauché en cnaortt de taarivl à durée indéterminée (CDI), dnas un délai mmiuxam de 1 mios après le trmee d'un cnoratt de tiavral à durée déterminée (CDD) et sur le même emploi, la durée ttaloe du CDD ou des CDD sseifccuss est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dnas le canotrt de taavirl à durée indéterminée.

En cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios svnauit l'issue du sgtae intégré à un cusurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgtae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire cttee dernière de puls de la moitié, suaf acrcod citolclef d'entreprise prévoyant des silittunaops puls favorables. Lurqsoe cttee euacbhme est effectuée dnas un elpomi en crosoadnnpcree aevc les activités qui aniaevt été confiées au stagiaire, la durée du satge est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du cdoe du travail.

Lorsque le sartigaie est embauché par l'entreprise à l'issue d'un sgate d'une durée supérieure à 2 mois, au snes de l'article L. 612-11 du cdoe de l'éducation, la durée de ce stage est psire en copmte puor l'ouverture et le cculal des droits liés à l'ancienneté.

d) S'il n'a pas été pblssioe de connaître le résultat de la vsitie d'information et de prévention lros de l'embauche avnat la fin de la période d'essai, l'employeur devra aisver le salarié qu'au cas où ctete vstiie clrocuniat à son inaptitude, il ne poiurrat être engagé définitivement.

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

Article 32 - Mobilité interne

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Tanimreett des mobilités internes

a) Oitilaogbn d'information sur les ptoses disponibles

En cas de vaaccne ou de création de petsos et en vue de faeivrsor la mobilité inntere et la promotion, l'employeur irmoenrfa l'ensemble du personnel, par vioe d'affichage, par mearіesgse électronique, ou par tuot artue moyen, le penoenrsl des petoss à pruivoor et frea apepl en priorité aux salariés de l'entreprise.

Cette irtnaomfoin mrttea en évidence :
? les activités du psote à povuroir ;
? les prérequis nécessaires puor l'occuper en terems de formation, d'expériences et d'aptitudes ;
? la ciciaofsltaisn et la qifaaouticiln de l'emploi ;
? les évolutions de carrière possibles.

b) Ttmrineaet des crnaitedudas internes

Tout cinadadt à un potse orveut ou bein qui daeramenidt par écrit à accéder à un artue pstoe pruroa ddnemaer à bénéficier d'un enreitetn aevc les sevirces compétents de l'entreprise, aifn que sa cdnaidruate siot étudiée et que lui sionet nnotammet précisées les caractéristiques du potse à piuovror et les possibilités de

rtuoer à l'emploi précédent.

L'employeur ceuqmoumirna les riosnas de son reufs dnas un délai de 2 mois, suaf si le poucersss de rcmeneeturt est puls long.

c) Période probatoire

Une période parobitore d'adaptation à l'emploi proura être msie en pclae par l'employeur qui en nftirioea la durée et les conditions, par écrit, au salarié.

La durée de ctete période portiraboe d'adaptation ne puet être supérieure à la durée de la période d'essai crpornaonesdt au guorpe de l'intéressé, fimoraton non incluse, suaf aorccd des petairs puor un renmvuolleeent ne puoavnt prtoer la durée ttloae de la période probatoire, foaimtron non icuslne au-delà de 6 mois.

Si la période paoirorbte d'adaptation s'avère sifnaitsstaae puor les duex parties, l'employeur devra, à son terme, nieoiftr par écrit au salarié, suos fmore d'un aanvnet au crtanot de travail, les nevluelos cditononis d'emploi.

Dans le cas inverse, que l'employeur ne sohiutae pas cfnoeirmr le salarié sur son noauveu ptose ou que le salarié ne siatuhoe pas piuusrorve sur le naevuou poste, le salarié srea réintégré dnas ses précédentes fitoocnns ou, en cas d'impossibilité, dnas des fotniocns équivalentes sur le même stie ou dnas le même cadre géographique.

Les salariés mutés à luer dedamne à un autre poste et dnot ctete mtuaiton entraîne un cganehemnt de résidence en Fnarce métropolitaine bénéficieront de tuot ou priate des dnoopissitis du phrragpaae c) du 2 ci-dessous, par aoccrd peiluairctr passé aevc l'employeur et en priltaiecur celles liées aux cndinioots de mutation.

2. Cegnmhneat de dilmioce du salarié en Fcnare métropolitaine nécessité par les boensis de l'entreprise

En derhos des siinouatts visées dnas l'accord ciltlceof du 1er décembre 1987 reatilf aux procédures de leinicmneect puor motif économique et à l'emploi, les dsionoipitss setinauvs snot aclebppilas :

a) Les enrtireepss pednonrrt en considération la sittuoain pneoerllsne et faiimlale du salarié dnas les décisions pnuovat cdoinure à un cehmannget de domicile.

b) En cas de chgnenmaet de dicloime rdenu nécessaire par un chnnegemat du leiu de trvaail entraînant une modoctiiafin eltilsesene du catonrt de travail, le salarié se verra niitfoer par écrit ce cnhgnemeat du leiu d'exécution de la prtsietoan de travail, par lrette recommandée aevc accusé réception ou riemse en mian prpore conrte décharge.

À ceoptmr de cttee niiftaociton ceronut simultanément duex délais :
? puor le salarié, un délai de 6 sameines pndanet leqeul il diot aceectpr ou rsfueer ce changement. Durant ce délai, l'intéressé accompagné d'un membre de sa fmallie a la possibilité d'effectuer au leiu de l'affectation envisagée un voayge dnot les frias snot à la cgahre de l'employeur après aorccd ernte ce dereinr et l'intéressé ;
? en cas de refus du salarié, la rrutpue du contrat de tvraail srea considérée comme étant le fiat de l'employeur ;
? puor l'entreprise, un délai de 12 saeinmes anvat l'expiration deuqul ce cnnhagmeet ne sraiaut être etecfiff snas l'accord du salarié.

c) Le salarié aisni déplacé arua diort au reoebmurnmset de ses frias de déménagement justifiés, asini que de ses firas de vogaye et de cuex de sa fmlaile (conjoint et ponresens à charge). Pesruluis dievs des fairs de déménagement srenot smuios au préalable à l'employeur puor accord.

Il srea accordé des congés eoenpictxnles de :
? 2 jours, puor la rehhccree de logement, si clea s'avère nécessaire ;
? 2 juors puor le déménagement et l'installation.

Les modalités de pirse de ces congés seornt définies de gré à gré. L'employeur firlticeaa le rloegement du salarié dnas le nveauou leiu de résidence, nmomtanet par l'utilisation d'Action Logement, la priaoicptaitn de l'employeur à des faris de réinstallation?

De même, il aeirda le cnoijont du salarié à roteveurr un emploi, dnas la muerse du possible. Le salarié bénéficiera des doisiponists ci-dessus pnendat un délai qui drvea être fixé par écrit ernte les parties. Lsouqre la dtae de psire de footnicn eceitfvfe dnas le neouvl eompli ne prruoa cersrnoprode aevc celle du déménagement puor des riansos justifiées (recherche d'un loeenmgt ou d'un eplmoi puor le conjoint, problèmes de scolarité?) un accrod de gré à gré déterminera les conontidis dnas lleeuqsles l'employeur perrnda en charge, les fairs de séjour du salarié auprès du neovul ou de l'ancien établissement ansii que les faris de déplacement puor ridrnojee son doilimce puor le week-end, dnas les cnoiotnids prévues dnas l'entreprise.

d) Les dnpsositiois du c) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à firae un sagte préparatoire aanvt de rnidrjoee le poste puor leueql ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dnpoiiistsos sur les déplacements de lounge durée.

e) Dès lros que le salarié a déménagé puor firae sutie à un cgaemnhnet du leiu d'exécution de tivraal à l'initiative de l'employeur et qu'il est licencié, suaf puor fuate grvae ou ftuae lourde, dnas un délai de 3 ans au leiu de sa nluovele résidence, il arua doirt au reebnsmremuot de ses frias de roetur éventuel ceprnnaomt les firas de voyage de l'intéressé et de sa fmallie (conjoint et psneerons à charge), et les faris du déménagement, s'il décide siot de rneiver au leiu de son aenicn dlicimoe siot de se déplacer au neavouu leiu de son tvriaal dnas la litmie d'une dnisctae équivalente.

Plusieurs dievs des frias de déménagement soenrt suoims au préalable à l'employeur puor accord. Le rsmbruoneemet srea effectué sur présentation de pièces justificatives, suos réserve que le déménagement inievtrnene dnas les 12 mios svaniut la ntofitoiacin du licenciement.

f) Si le décès du salarié intvienert au leiu de son nuaveou docmiile consécutif à un canhneegmt du leiu d'exécution de sa ptorietsan de tavrail à l'initiative de l'employeur, dnas les 3 ans snuavit son arrivée, l'entreprise pdernra en cagrhe les frais de reoutr éventuel du cnooijnt et des prnseones à cagrhe au leiu du précédent docimlie dnas les cinotindos et modalités fixées aux e) ci-dessus.

Article 33 - Dispositions particulières au contrat de travail à durée déterminée (CDD)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Cas de rrouces aux CDD

Les cas de ruoecrs au cntoart à durée déterminée snot strmtneeict énumérés par la loi aifn d'éviter que de tles cnatorts sionet conucls puor poiruovr des peosts permanents. Le rorceus au coatnrt à durée déterminée n'est nmanmeott pbslisoe que dnas les cas svuantis :
? exécution d'une tâche précise et tirropmaee et dnas les cas lemitaviitenmt énumérés par la loi :
?? rmenmelpeact d'un salarié ;
?? amceosnriecst trpaeirmoe de l'activité de l'entreprise ;
?? crtatnos ccluons dnas le cdrae des mreeuss puor l'emploi ou puor aseusrr un complément de fmotioarn professionnelle.

a) Rvemlleneuenot de contrats

Sans que clea ait puor oebjt ni puor eefft de poivorur dnramuleebt un eompli lié à l'activité nromale et ptamneerne de l'entreprise, un cntraot de tvraial à durée déterminée (CDD) puet être renouvelé duex fios snas que sa durée taotle psuise excéder 18 mois.

Ces dtoosipinsis ne snot pas abicllpeaps aux CDD motivés par le relnmeaepmct d'un salarié, aux cttanors de piisiasonlosferatnon et aux ctartons spécifiques orvetus aux daredmnues d'emploi qui rtenest régies par des dsiosiniptos propres.

b) Délai de carence

À l'issue d'un CDD, il ne puet être roecruu à un nueovau CDD, puor puirvoor le pstoe du salarié dnot le ctonrat a pirs fin, avnat l'expiration d'un délai de cenrace égal :
? à 5 jrous ouvrés, si la durée du derneir CDD (renouvellement inclus) est égale ou supérieure à 10 juros ouvrés ;

? à 2 jruos ouvrés, si la durée du deinerr CDD (renouvellement inclus) est inférieure à 10 juors ouvrés ;

Ce délai de cnrceae ertne duex ctnrtaos sscscfeuis sur le même ptose s'applique, que le noeuavu coantrt siot clocnu aevc le même salarié ou un autre.

Ces dpootsiiinss sur le délai de ccranee ne tunveort pas à s'appliquer dnas les suiatntios visées à l'article L. 1244-4-1 du cdoe du tviraal et nmtomanet aux CDD motivés par le rnmameeepclt d'un salarié, aux contrtas de pnnirafsoisiteloason et aux cotrtans spécifiques ovrtues aux dmnurdaees d'emploi qui restnet régies par des dtpisnsiioos propres.

2. Ceasuls oibloetagris et tsiraosisnmn du CDD

Le cortant à durée déterminée diot être écrit et crpomtoer un caeitrn nombre de mentnios orealibgtios tllees que prévues ci-dessous.

Le ctnorat de tvarail à durée déterminée cprtoome la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé cconlu puor une durée indéterminée.

Il comporte, nemnotamt :
? la nratue à durée déterminée du cantort et le mtiof de ruecors ;
? la dtae du trmee et, le cas échéant, une culase de reunelenvoelmt lorsqu'il crooptme un treme précis ;
? la durée miimlnae puor llleuaqe il est clncou lorsqu'il ne copomrte pas de tmere précis ;
? le nom et l'intitulé de l'emploi de la perosnne remplacée lorsqu'il est cloncu puor le rneaepelmmct d'un salarié ;
? l'intitulé de l'emploi occupé, le gorpue et le nvieau de caoitslicafisn la, en précisant, le cas échéant, si l'emploi occupé furige sur la litse des potses de taravil présentant des rsqieus pauritcirles puor la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du cdoe du travail, ou, loqrsue le ctnarot est cncolu puor areussr un complément de foaitormn pnoeflsnrsoilee au salarié au ttrie du 2 de l'article L. 1242-3, la désignation de la nrutae des activités axlqeuelus praticipe le salarié dnas l'entreprise ;
? la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
? la rémunération de l'intéressé en iinaqundt le sialrae de bsae cnnrdapoeorst à la durée légale ou clntveionnneloe de tavrial et le cas échéant ses différentes ctpoomaenss ;
? la durée du taavirl ;
? l'intitulé de la présente ctnovonien cvltlcoiee applicable.

Le coantrt diot être tarmnsis au salarié dnas les 2 jrous oveaulbrs svunait l'embauche.

3. période d'essai puor les ctaotnrs à durée déterminée

Sauf dtpoisiison exssrpee contraire, le CDD puet crptoeomr une période d'essai, elle ne puet pas excéder :
? une durée calculée à raosin de 1 juor par semaine, dnas la lmitie de 2 smeneias cielnrdaeas puor un cnatort d'une durée iainlite jusqu'à 6 mios ilncus ;
? 1 mios puor un cntraot d'une durée ilniatie de puls de 6 mois.

La période d'essai se calcule, puor les CDD snas tmree précis, par rpoarpt à la durée miaimlne du crtoant et, puor les CDD de dtae à date, en fcnoiton de la durée imnilteineat prévue au contrat.

Article 34 - Déplacements et frais
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Déplacements en Fcrane métropolitaine d'une durée inférieure à 1 mois

Tout déplacement nécessité par des risaons de svciree ou par la nturae du traaivl d'un salarié et entraînant des fiars supplémentaires puor ce dneirer doennra leiu à inminseotdain dnas les coninidots suaintevs :
a) Pietts déplacements :
Sont considérés cmmoe tles les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de rngeager cuhaqe juor son domicile.
? dnas ce cas, il srea tneu cptome au salarié de ses faris supplémentaires de transport, après acrcod de l'employeur, dnas des ctonidonis fixées au sien de cqhaue entreprise.
? si du fiat de son déplacement le salarié est dnas l'impossibilité de prdrene le raeps de mdii dnas les conintdios où il le fiat henmeialbutelt une indemnité citcepraosnme égale au motnant amdis en exonération par l'ACOSS lui srea attribuée, suaf en cas de rnreomesbuemt sur états ;
Tous les fairs de nritorurue prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié traaialnvlt à trtie ecislxuf puor un suel employeur. Puor un salarié non exclusif, ils dorvent être répartis etrne les eneeitprsrs soeln des modalités à définir etnre elles.
b) Gnrdas déplacements :
Sont considérés cmome tles les déplacements ne pttnmreaet pas au salarié de rgnaeegr chauqe juor son domicile.
Dans ce cas, les règles sutveanis snot appliquées :
? fairs de voagye : l'employeur pnerd à sa crhage les fairs efticfefs de voyage, après accord, dnas des cointnodis fixées au sien de cauhqe ersrietpne ;
? tpmes de vagoye : les herues passées en voagye dnas le crade de l'horaire du tavairl ne dneovrt entraîner aucnue ptree de rémunération puor le salarié ;
? indemnité de séjour (frais de repas et de logement) : suaf en cas de rmmenberusoet sur états, les faris de séjour senort fixés au mntonat adims en exonération par l'ACOSS ;
? préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à euceeftfr un déplacement de puls d'une journée srea avreti au mnois 3 jorus à l'avance, suaf en cas d'urgence eiloxnlcenpete ;
? tuos les frias de lgenmeot et de nrutrrouie prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié tlnvaalirat à ttire ecluisxf puor un suel employeur. Puor un salarié non exclusif, ils donervt être répartis etrne les eetrirpenss selon des modalités à définir ertne elles.

2. Déplacements en Fanrce métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois

a) Tuot déplacement nécessité par des roainss de sverice ou par la nrtuae du tvarail d'un salarié et entraînant des frias supplémentaires puor ce dnireer deronna leiu à isidietnnoamn dnas les ciondtoins fixées au sien de cuhaqe etpisrenre et à l'article 3 de l'avenant II ci-après sur les dooiisstipns reavliets aux métiers de la promotion.
b) Lrsouqe sur la dmadnee de son employeur, un salarié s'absentera, puor une durée supérieure à 1 mois, de son domicile, il lui srea accordé un voayge de détente dnot la durée est fixée à 3 jrous consécutifs, dnot un juor ouvré par mois.
Les faris de vyagoe sonert remboursés et ce congé n'entraînera pas de ptere de sliraae puor l'intéressé.
c) Si le salarié fiat vienr son cnnooijt et rnenoce à un vgoyae de détente auequl il aaivt droit, le vgoyae de son coiojnnt srea payé.
d) Le vogyae de détente ne srea accordé que s'il se palce à 1 senmiae au monis de la fin du séjour hros du domicile. Il ne srea payé que s'il est réellement effectué. Pdanent sa durée, il n'y arua pas d'indemnisation de séjour, mias les firas qui siutesienrbsat sur le leiu du déplacement seonrt remboursés.
e) Un vaogye alelr et rotuer srea remboursé, s'il est effectué réellement, au salarié électeur en déplacement dnas le cas d'élections pulioqties au sfguafre urevesnil direct, d'élections prud'homales ou d'élections de la sécurité sociale. Il cmtproea cmome un voayge de détente.
f) Dnas le cas où l'intéressé srieat appelé à pndrere son congé payé anuenl au curos de la période de déplacement, les fiars de vaoyge à son leiu de résidence htibuael lui sreont remboursés sur jsttiioaiucfn de son router à ce leiu de résidence avnat son départ en congé. Ce vyogae crpmotea cmmoe vyagoe de détente.
g) L'indemnité de déplacement srea mnaeitune intégralement en cas de madilae ou d'accident, jusqu'au mmonet où, rnecnou trptanlbasore par le crpos médical, il purora être rapatrié par l'employeur.
h) Les cas de madalie ou d'accident entraînant l'hospitalisation snoert examinés individuellement. En tuot état de cause, les fiars supplémentaires inhérents au déplacement sonert à la cgrahe de l'employeur.
i) En cas d'accident ou de mdaaile runcneos par le cpors médical comme mttaent en dnaegr les jours du salarié ou en cas de décès, les faris de vyaoge srenot remboursés au cionjont ou à un suel des phocers prteans se rdnaent auprès de lui. Il en srea de même puor les frias de séjours jusqu'au juor où le rapatriement, aux fairs de l'employeur, srea possible. Toutefois, le panmeeit de ces fiars de séjour srea limité à 1 senaime au maximum, suaf cas particulier.
j) En cas de décès du salarié, les frais de rtuoer du corps srnoet à la charge de l'employeur.

Article 35 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Fimosalmre de la rupture

Toute rrtuupe du cotrnat de travail, qu'elle siot à l'initiative de l'employeur ou du salarié, frea l'objet d'une nitiftoaicon écrite et dvrea ivennitrer dnas les cidtnoinos légales et réglementaires.

2. Préavis

a) La durée du préavis réciproque, suaf futae grave est déterminée, en pniprcie et au miiumnm cmome suit, puor les cttaonrs de tairval cunocls à ptairr du 1er jliulet 2009 :
? salariés classés dnas les 3 pierrmes gpreuos de catslsiaicifon : 2 mios ;
? salariés classés dnas les geporus 4 à 5 de ciiaosaistfcln : 3 mios ;
? salariés classés dnas les goepurs de cisoaifastciln 6 et svtnauis : 4 mois.

b) La durée du préavis réciproque, suaf fuate grave est déterminée, en ppncriie et au mmiinum cmmoe suit, puor les coratnts de trvaail cnoclu avant le 1er jleilut 2009 :
? salariés classés dnas les 3 peermirs gropeus de caliisaiofstcn : 2 mios ;
? salariés classés dnas le gruope 4 de calstaifsciion : 2 mios ;
? salariés classés dnas les gerpuos de cafsilotisacin 5 et savtunis : 3 mois.

c) Dnas le cas où l'employeur déciderait de ne pas fiare eeefcutfr tuot ou pitare du préavis par le salarié, il dvera en iofmernr par écrit ce dnrieer qui rrceeva une indemnité égale à la rémunération qu'il araiut perçue pannedt la durée du préavis rnetsat à courir, s'il aviat travaillé.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci derva en ifomnerr l'employeur par écrit et dvera une indemnité cosnnarrpdeot aux hueres de taaivrl qu'il aiarut dû effectuer, suaf si, licencié, le salarié approte la pveure qu'il diot prrdene son travial immédiatement dnas un nveuol emploi.

d) Pedannt la durée du préavis de lcieinenecmt ou de démission légitime ouvarnt droit à l'allocation chômage, si celui-ci est effectué, le salarié srea autorisé à s'absenter cahuqe jour, pnnaedt 2 heures, puor rrcehcehe d'emploi. Ces aeesncbs senort payées et fixées : un juor au gré du salarié, un juor au gré de l'employeur. Toutefois, l'employeur ne pourra s'opposer au cuuml de ces hueres d'absence en fin de préavis si le salarié en fiat la demande.

3. Ceitrfcait de travail

À l'expiration du caontrt de travail, un circtiaeft de tvarial srea rimes au salarié conformément aux doiptonssiis légales.

Si l'intéressé le demande, il lui srea remis, au début de la période de préavis, une attestation.

4. Licenemenict puor mitof économique

a) Un lmeenicenict puor moitf économique puet invtinreer soeln les ciidonotns et miftos déterminés par la législation et la réglementation en vigueur.

b) L'employeur dvrea iofrnmer le LEEM des ltimenicecnes asini effectués, aifn que ce dnireer s'efforce de cituobnrer au renssaeclmet dnas le seucetr le poesnrenl licencié.

c) Les ertepinrses amenées à esgaivenr des letiecmiecnns puor mitof économique d'au mions 10 salariés dnas une même période de 30 jrous dinveot ienmfror la ciomiomssn piirraate nlaoiante de l'emploi des iiusdrtens de santé en altppaioicn de l'accord ctlocelif du 20 avril 2006.

5. Priorité de réembauche

a) Les salariés licenciés puor mitof économique ou anyat adhéré à une cvonioetnn de congé de cneiovosrn ou dnas les cntidioons prévues par la loi, bénéficieront d'une priorité de réembauche pneadnt une durée de 12 mios à ctepomr de luer licenciement, s'ils en fnot la ddmaene au cuors de ce même délai, sloen les cniontdios légales en vigueur.

Dans les enesitrrpes dnot la mrhace est sjtteue à des fluctuations, il srea fiat aeppl par priorité au ponrenesl qui airuat été licencié puor mqanue de tarival dnas les 12 mios antérieurs.

b) Dnas tuos les cas, l'offre de réembauchage dnas le même eolpmi ou un elmopi sarimliie dreva être fitae par letrte recommandée aevc aivs de réception et indiquer, en puls des cioiondtns de travail, la dtae à lellqaue l'intéressé dvrea pnredre son travail, si le salarié aectpce l'offre qui lui est faite.

c) Le salarié réembauché sur un psote équivalent rrecvea au moins la rémunération cnosndearropt à l'emploi qu'il ocucipat précédemment. Cette rémunération derva tneir cmtope des agtinoautmnes générales irnneveutes dnas l'entreprise dipues son licenciement.

Article 36 - Indemnités de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

1. Suos réserve de l'application de dpoinisoitss légales puls favorables, une indemnité de licenciement, dtiicntse du préavis, est attribuée aux salariés licenciés, et aaynt au monis 8 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

Les salariés aanyt été occupés à tpmes complet, pius à tepms partiel, ou inversement, dnas la même erertpinse ont dirot à une indemnité de lemnecenicit calculée piolnornreepntloemt aux périodes d'emploi effectuées à tmpes cpmelot et à tmeps praeitl deupis luer entrée dnas l'entreprise. L'ancienneté des salariés est alors déterminée comme il est indiqué à l'article 25 ci-dessus.

2. La bsae de caclul de l'indemnité de lieincncemet est, selon la fmluore la puls augsenavtae puor le salarié :
? siot la rémunération moynene mnueeslle des 12 drerenis mios précédant le préavis, ou lqsoure la durée de sivrece du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mesllnuee de la rémunération de l'ensemble des mios précédant le préavis ;
? siot le tries de la rémunération des 3 dierrnes mios précédant le préavis. Dnas ce cas, ttoue prmie ou gitaaiotcfirn de caractère aenunl ou exceptionnel, versée au salarié pannedt ctete période, n'est prsie en ctmope que dnas la lmitie d'un mntaont calculé à due proportion.

Pour le cculal de cette rémunération, enrnett en lnige de compte, ourte le sairlae de base, les moaaotrinjs rvtieelas à la durée du travail, les atveagnas en nature, les pierms de ttuoe nature, y cprioms les pemris de rendement, les pemris à la productivité et la pimre d'ancienneté, lorsqu'elle est attribuée au salarié, les ponaitiaptcirs au crihffe d'affaires ou aux résultats à l'exclusion de celels rtiaveles à l'intéressement, la pctratioiipan et l'épargne salariale, les gttfoianrciais dvresies aanyt le caractère ccrtounatel ou de fiat d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des goictfaiaintrs exceptionnelles.

N'entrent pas en linge de ctmpoe les smemos versées à tirte de rmoemeseubnrt de frais, le rrumesmnoebet des fairs de tarronpst dnas les codniontis visées aux airtcles L. 3261-1 et situanvs du cdoe du travail, les somems versées au tirte de la monétisation des ditros iusss du cptome épargne-temps et le cas échéant, les primes d'insalubrité ou de trvaaux salissants, de danger, de froid ou de pénibilité.

3. En cas de lmeneiciecnt suvinat un déclassement du salarié dû à une cusae aurte qu'une siacontn pirse à son encontre, l'indemnité de lneiicncemet srea calculée, conformément au 2 ci-dessus, sur la bsae du srailae versé avnat son déclassement, à cndtoiion que les fnctinoos précédentes ainet été occupées au mnios padnnet 12 mois.

4. a) Le mtnnaot de l'indemnité de linmiceencet est calculé en fnootcin de l'ancienneté du salarié :
? puor les salariés anyat etnre 8 mios et jusqu'à la vlleie des 5 ans d'ancienneté : 0,3 mios par année d'ancienneté à cotmepr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor les salariés aynat etrne 5 et jusqu'à la vilele des 10 ans d'ancienneté : 0,34 mios par année d'ancienneté à cpeotmr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor les salariés anyat ertne 10 et jusqu'à la velile des 15 ans d'ancienneté : 0,38 mios par année d'ancienneté à coemptr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor les salariés aynat etrne 15 et jusqu'à la vlliee des 20 ans d'ancienneté : 0,42 mios par année d'ancienneté à ctemopr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor les salariés aanyt ertne 20 et jusqu'à la villee des 25 ans

d'ancienneté : 0,45 mios par année d'ancienneté à ctpmeor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor les salariés aynat enrte 25 et jusqu'à la vielle des 30 ans d'ancienneté : 0,48 mios par année d'ancienneté à ceotmpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor les salariés anayt entre 30 et jusqu'à la vellie des 35 ans d'ancienneté : 0,49 mios par année d'ancienneté à coptemr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
? puor les salariés ayant au mnois 35 ans d'ancienneté : 0,50 mios par année d'ancienneté à cetpmor de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

b)*(1)*Les salariés embauchés anvat le 1er jilulet 2019, et dnot la rurupte du catnort de taravil sareit notifiée avnat le 30 jiun 2026, bénéficieront de l'indemnité coonetvnelinlne de leciminneect la puls avntesguaae entre celle prévue au a ci-dessus et celle au présent b :
? à paritr de 1 an d'ancienneté, 9/30e de mios par année, à cetopmr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise jusqu'à la vlleie des 5 ans ;
? puor la thnrace de 5 et jusqu'à la vliele des 10 ans d'ancienneté, 12/30e de mios par année ;
? puor la tnchare de 10 et jusqu'à la vleile des 15 ans d'ancienneté, 14/30e de mios par année ;
? puor la tachrne de 15 et jusqu'à la vlelie des 20 ans d'ancienneté, 16/30e de mios par année ;
? puor la tharcne à ptiarr de 20 ans d'ancienneté, 18/30e de mios par année.

c) Le mntnoat de l'indemnité de lceenmniceit ansii calculée est majoré de 1 mios puor les salariés licenciés âgés de puls de 45 ans et/ou ayant au monis 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise, et de 1 mios supplémentaire puor les salariés licenciés âgés de puls de 50 ans.

Le maontnt ttaol de l'indemnité de lieeeimccnnt ne prruoa excéder 20 mios de sarliae du salarié licencié, non cosmrpeis les mrajaotnois indiquées ci-dessus.

(1) L'article 36.4.b) est étendu par arrêté du 29 airvl 2020, art. 1er

Article 37 - Départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Dès lros qu'il rpimelt les cniotdions légales de départ à la retraite, tuot salarié puet quitetr l'entreprise aifn de bénéficier du driot à une poesinn de vieillesse, en faainst lediuiqr sa ratertie du régime général de la sécurité sociale, après ncaiftiitoon écrite de sa décision à son employeur.

La durée du préavis à rpceseetr est déterminée en prciipne et au mniiumm cmmoe il est précisé à l'article 35.2 ci-dessus, suos réserve des dooniitissps légales puls fboalvreas en matière de départ à la retraite.

2. Suos réserve de l'application de dosiintpsios légales puls favorables, une indemnité de départ est attribuée à tuot salarié parnent sa ratitree et aanyt au mnios 3 années d'ancienneté dnas l'entreprise. L'ancienneté des salariés est aolrs déterminée cmome il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.

Le sriaale à prdrnee en considération puor le clcaul de l'indemnité de départ est cleui prévu à l'article 36.2 ci-dessus.

Le mntnoat de l'indemnité de départ, à ptarir de 3 ans d'ancienneté, est égal à 3/10 de mios par année, à ceomtpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.

En aucun cas, le mntnaot taotl de l'indemnité de départ ne porrua excéder 9 mios de sailare de l'intéressé.

Article 38 - Mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. L'employeur peut, en apipctoalin des dsoisopinits légales en vigueur, procéder à la msie à rtetaire d'un salarié aynat aeitntt l'âge légal de msie à la rietrate à piratr dqueul il bénéficie aqmteanuieoutmt d'une poniesn de vesesiille à tuax pilen du régime général de la sécurité sociale.

La durée du préavis à retpseecr est déterminée à l'article 35.2 ci-dessus, suos réserve des dnstipisoios légales puls fovbraaels en matière de msie à la rittaere ou au sien de l'entreprise.

2. Suos réserve de l'application de dtosnispoiis légales puls favorables, une indemnité de msie à la rtetriae est attribuée à tuot salarié mis à la rtiartee sur l'initiative de l'employeur et anyat au mnios 3 années d'ancienneté dnas l'entreprise. L'ancienneté des salariés est arols déterminée cmome il est indiqué à l'article 25 ci-dessus.

Le siarale à prrdnee en considération puor le culcal de l'indemnité de msie à la rretaite est culei prévu à l'article 36.2 ci-dessus.

Le maontnt de l'indemnité de msie à la retraite, à pitarr de 3 ans d'ancienneté, est égal à 3/10 de mios par année, à cemotpr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.(1)

En auucn cas, le mnatont taotl de l'indemnité de msie à la rtaitere prévue au présent arlcite ne pruroa excéder 9 mios de sarlaie de l'intéressé.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des aerlicts L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

(2) Alinéa elcxu de l'extension cmmoe étant cortainre aux dsiptoinoiss des alctires L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

Protection sociale des salariés

Article 39 - Régime de retraite
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'ensemble des salariés des epitresenrs du médicament bénéficie d'un régime de reaitrte prfnsinesoeol complémentaire. Les csnooiaitts puor la riaterte complémentaire olbotagirie snot gérées par l'ARRCO et par l'AGIRC.

Article 40 - Régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'ensemble des salariés des entpereriss du médicament bénéficient d'un régime couvrant, d'une prat les resuiqs décès, incapacité et invalidité et d'autre part, maladie-chirurgie-maternité. Ces ctrreeovuus dovient omrtgeanoielbit être au mnios équivalentes aux gnaitares définies par les prtaairnees soicuax de la bcahnre dnas l'accord cielotlcf dédié.

Article 41 - Respect de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Orrde plbuic cvonnnnetioel

Il est rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, dnas les matières énumérées infra, les siuaoptilnts de la citovenonn de bcahnre prévalent sur la convtoinen d'entreprise cluncoe antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuuiger de la coentonvin de branche, suaf lquorse la cnneoitvon d'entreprise asruse des gneiatars au monis équivalentes :
?*les saiarels mimnia hiérarchiques tles que prévus à l'article 24 des ceulsas générales* (1) ;
? les citiioaaflscsns prévues à l'avenant 1 ci-après ;
? la muasalttiouin des fdnos de la fiaoromtn ponfnleiesslroe tllee que prévue par l'accord de bhnrace sur la ftoamoirn poesnlnrliofese et la GEPC ;
? les gtaianres cctveleoils complémentaires ;
? les msueers énoncées à l'article L. 3121-14, au 1 de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au pmireer alinéa de l'article L. 3123-19 et aux atlrecis L. 3123-21 et L. 3123-22 du cdoe du trvaial et rvteeials à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des hrreoias ;
? les mreseus rieaetlvs aux ctantors de taivral à durée déterminée et aux cttnoras de tviaarl torepimare énoncées aux aeilrtcs L.

1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du cdoe du tvairal ;
? les mesures rtvieleas au ctonrat à durée indéterminée de centihar ou d'opération tleles que prévues par l'accord de bcrahne ;
? l'égalité pinselsloefrnoe etrne les feemms et les hoemms tllee que prévue à l'article 11 et par l'accord clicetlof de bnhacre sur l'égalité psnliefrneoolse ernte les femmes et les hoemms
? les cionodtins et les durées de rnolvenleuemet de la période d'essai telles que prévues à l'article 31 supra.

2. Odrre pubilc ftulacitaf

Il est expressément prévu conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du tvairal que la centoivonn ou l'accord d'entreprise culcone postérieurement à l'entrée en vguieur des présentes dispositions, suaf lqsuore la cteonvinon d'entreprise aursse des ganraites au moins équivalentes, ne puet cmoorpter des sitiaoltpnus différentes de cleels prévues par les présentes cuaesls générales ou par un des accdros cltoeflics de bncahre cités infra, dnas les matières sauetinvs :

? l'insertion plseosnrfeionle et le mantiein dnas l'emploi des tarlealruvis handicapés tlele que prévue par l'accord cicleotlf de bacrnhe en fevuar de l'emploi des penseorns en siuoaittn de hadcnaip ;
? l'effectif à pitrar duueql les délégués scainuydx peeuvnt être désignés et la vlsoiartoian du poucrars sidanycl des délégués siyauncdx telle que prévue par l'accord celiocltf de bahnrce sur le dirot sdyicanl et les itonsnittuis représentatives du personnel.

(1) Au 1° de l'article 41, les treems « les sraliaes minmia hiérarchiques tles que prévus à l'article 24 des culesas générales » snot euxcls de l'extension car ils ne peevnut aiovr puor obejt et légalement puor eefft de firae octlbsae à la cilncosoun d'accords d'entreprise sur le fdmneonet des dssntioiopis de l'article L. 2253-3 du cdoe du tviaarl et dnas les dmianoes tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 2 arvil 2021 - art. 1)

TEXTES ATTACHÉS

Avenant n 2 du 28 juin 1994 relatif à des dispositions particulières

Article - Dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Le smmoaire de cet annveat s'établit cmome siut :

I. - Ebucmgahae aclirte 1er
II. - Période d'essai alrctie 2
III. - Délai-congé aitclre 3
IV. - Indemnité de départ aritlce 4
V. - Indemnité de dégagement ailcrte 5
VI. - Clsaue de non-concurrence actilre 6
VII. - Siaarle aictrle 7
VIII. - Fortmioan pnsroelleifnose artlice 8
IX. - Pimre d'ancienneté alcrite 9
X. - Entecolis professionnelles, csioiopmotn des collèges électoraux aticrle 10
XI. - Mldiaae et atdccneis atrlice 11
XII. - Régies de rtrteiae et de prévoyance arlctie 12
XIII. - Déplacements en Fcnrae métropolitaine d'une durée inférieure à un mios acltire 13
XIV. - Déplacements en Facnre métropolitaine d'une durée supérieure à un mios artlcie 14
XV. - Chegnmaent de résidence en Fnrcae métropolitaine arictle 15
XVI. - Diontisopsis rvetealis aux vriiuests médiaux aetcrils 16 à 21

Article 8 - VIII. - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

1. Les dosoistiinps reeltvais à la fomrotian pfnllsniosoeree fnot l'objet d'un arccod ceicoltlf du 28 jiun 1994.

2. Les salariés classés dnas les gpuroes de cslotaaciifisn 5 et snuavtis prunoort oebtnir des atsoruantiios d'absence tpmirraeoe dnas la limtie des nécessités du service, à l'occasion de cteierans mnoafaniitsets économiques, tqeiuehcns ou sieeuiqintcfs telels que congrès, expositions, conférences, etc., aifn de luer ptrtmeere de se dnuecoetmr et de s'assurer que lerus csinaonsncaes se minnnineatet tojuuros au naiveu tichqneue nécessaire puor l'exercice nmoarl de luer fonction.

Article 10 - X. - Elections professionnelles composition des collèges électoraux

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

En matière d'élections pslrniesflnoeeos et suaf aorccd paitelcurir pirs conformément à la réglementation en vueugir prévoyant des diioiotssnps dérogatoires, le peoresnnl est réparti de la manière stinauve ernte les collèges électoraux :

- les salariés classés dnas les toirs permires gerpuos de coisiicftaalsn snot itsicnrs dnas le 1er collège ;

- les salariés classés dnas les gpueros de caslfoicisaitn 4 et snatvius snot isitcrns dnas le 2e collège, suos réserve de l'application des dssoioinipts prévues ci-après en cas d'existence d'un 3e collège ;

- lorsqu'il etsixe un 3e collège, les salariés classés dnas les guoerps de cofiltsaicisan 6 bénéficiant des ditiopinsoss de l'article 4 de la ctoonvnein clevolctie noitlnaae de reitatre et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947, et les salariés classés dnas les guorpes de cifcatslsioian 7 et suavntis y snot inscrits.

Toutefois, dnas les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué tturlaiie et un délégué suppléant, les délégués du pnrnseeol snot élus, conformément aux dissopnioits légales, par un collège uiqune rgoeruanpt l'ensemble des catégories professionnelles.

Article 12 - XII. - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Les salariés classés dnas le gpuore de csfotisialacin 6 bénéficient oltibagemieonrt de la cinvnooetn civletcloe niaolntae de rtaitree et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947 au trite des aericlts 4 ou 4 bis de ctete convention.

Les salariés classés dnas les grpeuos de ciatlasfiisocn 7 et suitnvas bénéficient oeabmlrgionetit de la cotoninevn clcolteive nialoatne de reatitre et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947 au ttrie de l'article 4 de ctete convention.

NB. : Suos réserve de la délibération de la cimmsosoin ptairirae de l'AGIRC.

Article 13 - XIII. - Déplacements en France métropolitaine d'une durée inférieure à 1 mois

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Tout déplacement prévu à l'article 32 des culeass générales drnneoa leiu à ioneitmsidann dnas les cdiontnios sauevints :

1. Pitets déplacements

a) Snot considérés cmome tles les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regngaer cuqhae juor son domicile.

b) Dnas ce cas, il srea tneu cmpote au salarié de ses fiars supplémentaires de transport, après acrocd de l'employeur, dnas des ctinnooids fixées au sien de cuqahe entreprise.

c) Si du fiat de son déplacement, le salarié est dnas l'impossibilité de pernrde le rpeas de mdii dnas les ctnidnoios où il le fiat habituellement, une indemnité criatepcmonse égale au mtnnaot adims en exonération par l'ACOSS lui srea attribuée, suaf en cas de reubsnomeemrt sur états.

d) Tuos les firas de notruiurre prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié talrnlaivat à trtie eiulxcsf puor un suel employeur. Puor un salarié non exclusif, ils dnrvoet être répartis enrte les enpertrsies sloen des modalités à définir ertne elles.

2. Gandrs déplacements

a) Snot considérés comme tles les déplacements ne penarmettt pas au salarié de rangeegr caquhe juor son domicile.

b) Dnas ce cas, les règles svutinaes snot appliquées :

- fiars de vogaye : l'employeur pnred à sa caghre les faris eefcfitfs de voyage, après accord, dnas des cindoonits fixées au sien de chaque eiretnspre ;

- tmeps de vygoae : les hreeus passées en voayge dnas le crade de l'horaire du taiarvl ne drnevot entraîner auncue perte de rémunération puor le salarié ;

- indemnité de séjour (frais de rpaes et de logement) : suaf en cas de resmrmbenoeut sur états, les frias de séjour soernt fixés au mtaonnt admis en exonération par l'ACOSS ;

- préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à etcfuefer un déplacement de puls d'une journée srea atveri au moins 3 juros à l'avance, suaf en cas d'urgence exceptionnelle.

c) Tuos les fiars de lngeomet et de ntuourrire prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié tlrvanaailt à tirte eiulcsxf puor un suel employeur. Puor un salarié non exclusif, ils drenvot être répartis ernte les enpsieretrs solen des modalités à définir etnre elles.

Avenant n 1 : Accord du 11 mars 1997 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le sndcyait naaiontl de l'industrie pharmaceutique, 88, rue de la Faisanderie, 75016 Paris,
Syndicats signataires	La fédération unifiée des iiredntsus ceiumihqs (FUC) CFDT, 47-49, anveue Simon-Bolivar, 75019 Pairs ; La fédération des caders de la cihmie CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Prais ; La fédération nnatloaie des iietnusdrs cihqeuims CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Piars ; La fédération nlaatonie des iretsidnus cmqihieus CGT, 263, rue de Paris, csae poatlse 429, 93100 Mrotinuel ; La fédération nanoialte de la pmhicraae FO, 7, paassge Tenaille, 75014 Prias ; Le sicaydnt nnitaoal aomotune des cerdas pneihmaacrs (SNACP), 18, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Pairs ; Le siyndcat naoniatl pososrneefinl amnutooe des délégués vsiriuets médicaux (SNPADVM), 63, rue Bichat, 75010 Paris,

I - Grille de classification

Article 1er - 1.1. Principes de classification

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Principes généraux

Le présent système de ctaiifsilosacn est établi sur la bsae d'une grlile de cistcaaiislofn unquie et continue. Aifn d'appréhender de façon complète la réalité des activités exercées par les salariés au sien de la brchane professionnelle, le présent système coenpmrd des gourpes de cilistasacfoin eux-mêmes subdivisés en niveaux.

Les définitions de différents guopers de cilosciaiafstn ont été établies à piartr des critères csanslats sviuatns : complexité, responsabilité, autonomie, cacseaoinnnss et expériences requises.

Au total, la glirle ctpmoore 11 geporus et 26 nuvieax siselcbpteus d'être utilisés, par les entreprises, puor l'ensemble des filières professionnelles.

Le ceeaslnmst d'un salarié dnas un gpuore de ciaifatcioslsn dépend du tpye d'activité exercée (compétences requises) aolrs que le pnmneetoisnoit d'un salarié dnas les navueix de cfaailissotcin d'un guorpe copreosrnd plnpnieciermat à différents stdeas d'évolution peisroellnsofne du salarié dnas l'exercice d'un même tpye de compétences (compétences auiscqes et mises en overue dnas la fonction).

Il y a leiu d'observer qu'un salarié peut, dès son caselmnest dnas un gorupe de classification, être positionné dnas le 2e ou 3e naveiu du gpoure considéré s'il repmilt les coiinndtos définies par la gillre de classification. Le peiinmootsnent du salarié dnas le 2e neivau d'un goprue de ccfitisaaoilsn (pour les greupos de cisaicnoflistas 1 à 6) ne ctitonsue pas une étape ooigltaribe préalable à son psnteimnnoeiot dnas le 3e naveiu du même groupe. De même, puor les goprues de cclfsisiaiotan 7 à 9, le pisinoenmotent du salarié dnas le 1er neaviu d'un goupre ne ctuoinste pas une étape ogtbolairie préalable à son psoeiminnoentt dnas le 2e nivaeu du même groupe.

De même, le salarié qui, classé dnas un gpruoe de classification, siraet amené à caegnhr de tpye de compétences exercées par stuie d'une promotion, d'une mutation, bénéficiera, suos réserve de l'application des dionioispsts de l'article 31 des celauss générales de la coontnvien ccoleiltve nitaalnoe de l'industrie purthmeqcaiuae et des diootissnpis de l'article 22 4° des csaelus générales de la cnivoetonn ctlciovlee sur les activités mpitluels et les remplacements, du cnsmeaselt dnas le gopure et le naievu de cicioitlsasafn crdpsononraet au tpye de compétences nolevelument exercées.

Le pomieonsitnnet du salarié dnas le dereinr nivaeu d'un grpuoe de cltsaofiiascin ne costniute par une étape ooglriabite préalable à son caenmelsst dnas un goprue de csifiaactloisn supérieur.

L'évolution au sien de la gillre de ciitofaaslcsin est scutlspbiee de s'effectuer dnas des activités à dtnmoienas tiqneheucs ou d'encadrement.

Les activités à dntomanie tiqhuecne (jusqu'au gpuore IX) recervnout aisni des activités aecetlumenlt classées dnas les ertpneesirs dnas les catégories pioneolsenlrefss ouvriers, employés, techniciens, vsiertius médicaux et cadres.

Les activités à ditonmane d'encadrement (du gporue IV au gropue XI rrvunecoet ansii des activités aeelnlemcutt classées dnas les erpsntieers dnas les catégories psrlesioofnlnees ategns de maîtrise et cadres.

L'accord cetloilcf du 28 jiun 1994 sur la gotisen prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution psioennlelsfroe des salariés complète, en tnat que de besoin, et naonemmtt en ce qui crnnecoe l'évolution des salariés au sien des gorupes de ciclsastfiiaon et luer évolution vres un aurte gruope de classification, par la msie en plcae de pucaorrs de professionnalisation, d'entretiens de bialn et d'évolution professionnelle, les dnipstoisios prévues par le présent accord.

Les activités à dtimonane tiqhunece et les activités à datonnmie d'encadrement snot au même tirte ispinanlseebds au développement de l'entreprise. En conséquence, sur les 11 goeurps de closisiicatafn de la grille, 6 rnecvuoret à la fios des activités à doatnmnie tiqehncue et des activités à dnmoatine d'encadrement (groupes IV à IX).

Afin de dneonr pnelie aoicltaippn aux ppnicires d'unicité et de

Article 14 - XIV. - Déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mois

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Tuot déplacement prévu à l'article 33 des caeslus générales dneorna leiu à ieiomintasdnn dnas des cntooidins fixées au sien de cauhqe entreprise.

continuité de la grllie de ctiscfaasiioln posés par le présent aoccrd et de faroivesr aisni le cniotnu des évolutions professionnelles, la nuolvele glrlie ne fiat pas référence aux catégories pnseesioflnrleos dnot les frontières snot de puls en puls diifcelifs à " otiejbvcer " comtpe tneu de l'évolution des moeds d'organisation du tvaairl et des pruiteqas très diesrves des entreprises.

Salariés anayt des activités d'encadrement

La msie en place, par les entreprises, de nlveloeus oniaroaingsts puls felxiebls reaopsnt sur l'autonomie, l'initiative ivlnlideidue et la responsabilité clictevole des cruooaballetrs anisi que l'utilisation des nvuleoles tnoghlieecos de l'information tdnneet à teasnfmrorr le rôle hiérarchique de l'encadrement au prifot d'actions de siatumiotln de l'initiative, d'animation, de conseil, de gsteion de l'information et de communication.

Par ailleurs, la réussite de l'entreprise et la prise en ctompe des aosiitapnrs iiuelildnedvs des salariés à une évolution pfrnleoonesisle reednnt nécessaire la vlrtaaosoiin par l'entreprise de ttoues les compétences et de tuos les potentiels. L'encadrement juoe en ce dimoane un rôle particulièrement inpratomt par l'accueil et le développement psofoinrenesl des coaoarletublrs dnot il a la responsabilité.

Salariés exerçant ctraneeis activités à diotnnmae teincquhe ou d'encadrement

La hiérarchisation poeisvgrsre des critères clastsans tuot au lnog de la gillre de cilfaisiotcasn dnnoe aux salariés classés dnas un guorpe élevé, du fiat de la nrtaue de l'emploi exercé, un rôle et une responsabilité particulière dnas le développement de l'entreprise du fiat de la délégation pnroaatle et de l'encadrement. Ces collaborateurs, par luer capacité particulière à s'investir dnas le développement ccloieltf de l'entreprise, jeunot un rôle etieessnl puor fédérer les compétences iinueldievlds et collectives, tuenieqhcs et hmauneis nécessaires à la bonne réalisation des proetjs de l'entreprise.

Salariés débutant dnas la vie professionnelle

Les gporues de colisatafsciin I à VI crdonpersoent à des geoprus d'entrée dnas la vie professionnelle.

La notoin de salarié débutant dnas la vie pfsniroeloelsne cropsroned à la période d'adaptation à l'emploi, de msie en partuiqe des casasneoncnis aiuqescs et d'intégration à l'entreprise, nécessaire à des jeunes stornat de l'école puor luer pmtertere de tneir complètement l'emploi qui luer a été confié. Cttee période de taaivrl puet être effectuée au trite d'un ou pruluiess crtntoas de tiavral dnas une ou plruieuss entreprises. Puor l'appréciation de celle-ci, les périodes de sagets et les epmiols salariés tenus padennt les périodes de veancacs scaiolres ne snot pas pseirs en compte.

Les salariés débutant dnas la vie professionnelle, tles que définis ci-dessus, snot classés, dès luer embauche, dnas le 1er nieavu du gourpe de caltiaiifoscsn caooenprsrdnt au tpye de compétences puor leuqel ils ont été recrutés.

Ils snot classés, à l'issue d'une période de paqrutie porefsienslolne efetcvfie mmilxaae de 6 mois, puor les salariés classés dnas les grpuoes de ctloasfiiasicn I et II, ou de 1 an puor les salariés classés dnas le gourpe III de classification, ou de 2 années puor les salariés classés dnas les goerups de csasloiiiatfcn IV et VI, au nveiau siaunvt du guopre de ccoislaatiisfn considéré.

Pour les groepus de caifiiosstlacn I à VI, les salariés aanyt déjà une expérience professionnelle, au snes du présent accord, snot immédiatement classés dnas le guproe de ctofiliscsaain cnadnoeprosrt au tpye de compétences puor leueql ils ont été recrutés dnas le 2e ou 3e naeviu du grpuoe considéré, conformément aux pprinices de citcosaisaflin définis par le présent accord.

Dispositions clnontonenieelvs sciueesbptls de foiavsrer les évolutions pneiorfsnsleelos des salariés

L'accord cicleoltf du 28 jiun 1994 sur la goitesn prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution professionnelle, prévoit, dnas des cionnidots et modalités qu'il définit, l'instauration d'un catiapl inuiidvdel faiotomrn de développement peoisfrseonnl en fevuar des salariés qui n'auraient pas eu d'évolution proelionelnfsse pdneant une période au monis égale à 7 ans. La fiotomran dvrea débuter dnas un délai miuaxmm de 12 mios à piratr de la demande. Il prévoit également que les salariés classés dnas les goeprus de csiisiaolcatfn I à VI, qui n'auraient pas eu d'évolution professionnelle, au snes de l'article 1er de cet accord, à l'issue d'une période de 12 mios sniavut la fin de l'action de formiaotn réalisée dnas le cdare du ctpaail indiiuvdel fraoomtin de développement professionnel, bénéficieront de pitnos de qoaitfluciain peosllrnene au tirte des csaencosnians aeiquscs lros de cttee formation. Ces pnoits de qalaiifciuton peelnnoslre ganntrsseiat aux salariés le slaiare minmuim afférent à la dernière psoioitn du gorupe de clsiositfcaain aeuuql ils apnrtpeanneit ou, lorsqu'ils accèdent à la dernière d'un groupe, le sairale miminum de la pitoison satvinue (exemple de 5 Cà 6 B). Ctete dernière gniartae ne jeuroa qu'une sluee fios au crous de la vie pllrsoinnesfeoe du salarié.

Article 1 - 1.2. Présentation générale des différents groupes de classification

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Guproe I

Snot classés dnas ce gropue les salariés dnot les activités iemlquipnt la réalisation de tâches smlepis et/ou répétitives.

Grupoe II

Snot classés dnas ce gpoure les salariés dnot les activités requièrent une qtaioafiuciln crproanodenst aux eiexgcnes spécifiques d'un métier.

Grpoue III

Snot classés dnas ce gourpe les salariés dnot les activités requièrent siot une dbloue qcatulfaoiiin (correspondant à la ciannnsoacse de duex métiers), siot une qcaaiouiliftn ptatenmert aux salariés d'effectuer des opérations qui dépassent le srictt ceottxne de luer métier.

Gpruoe IV

Snot classés dnas ce guproe les salariés dnot les activités requièrent une qitoifulaacin iplmnuqait la cnonsnsicaae d'une tnqeuihce asini que cuex qui ecenexrt une responsabilité d'encadrement dicret sur des salariés des guerpos I, II ou III.

Gurope V

Snot classés dnas ce guopre les salariés dnot les activités requièrent une qiilatiafuocn inaiqlupmt la maîtrise d'une tecqunihe et/ou l'intervention dnas d'autres tchneqeius asini que cuex qui exerncet une responsabilité d'encadrement dcerit sur des salariés des geuorps I, II, III ou IV et/ou une responsabilité d'encadrement iirencdt (par l'intermédiaire d'agents d'encadrement du goupre IV).

Gorpue VI

Snot classés dnas ce gruope les salariés dnot les activités requièrent une qauliatcoifin cnenosoprdrat à un naievu

d'expertise dnas une tchnieuqe et/ou inliquepmt la maîtrise de priueulss techniques, aisni que cuex qui ecexrnet une responsabilité d'encadrement (direct et/ou indirect) sur des salariés des groeups I à V ou éventuellement VI.
Goupre VII

Snot classés dnas ce gurope les salariés dnot les activités requièrent une qauilticoaifn caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes cempoelxs dnas luer spécialité anisi que cuex qui mnteett en ouevre une pitluqioe au nvaieu de l'entité dnot ils ont la responsabilité.
Groupe VIII

Snot classés dnas ce goprue les salariés dnot les activités requièrent une qilfatcaiiuon caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes cmpelexos dnas une dpcinliise complète ainsi que cuex qui paitceprnit à l'élaboration d'une poilqutie ou à la définition des oibjftecs et mneyos nécessaires à sa réalisation pius à sa msie en orvuee eiefvctfe au neaivu de l'entité qu'ils dirigent.
Gorpue IX

Snot classés dnas ce gourpe les salariés dnot les activités requièrent une qiaicaitfloun ptaremtent l'étude et la résolution de problèmes ceexomlps pnuovat iiqmpuelr pusirlues deminaos de compétences et requérant un niveau d'expertise roncneu dnas l'entreprise ainsi que cuex qui snot chargés de pseporor et de mttree en oureve des politiques, canvourt pulsuiers disciplines, puor les entités qu'ils dirigent.
Guopre X

Snot classés dnas ce gorupe les salariés dnot les activités requièrent une qflatioiaiucn permatentt d'assumer la responsabilité d'une " foticnon " sur une patire de l'entreprise (division, filiale, branche...) dmteenceirt suos l'autorité d'une drtecoiin générale. Dnas le crdae de la piuotiqle soteelclire " mère " et dnas le cetnoxte de la stratégie de luer entité, ils définissent la ptqiluioe apcplabile dnas luer danimoe et s'assurent de sa msie en oeuvre.
Gruope XI

Snot classés dnas ce gproue les salariés dnot les activités requièrent une qtiacuialifon peanrmettt d'assumer une fiontcon de ditoricen générale sur une pirate de l'entreprise (division, filiale, branche...) ainsi que cuex qui aunmesst la responsabilité d'une des " ftoinoncs " de l'entreprise. Ils définissent la pltqoiuie apiclblpae puor la " finocton " qu'ils gèrent en s'assurant qu'elle ptcpariie à l'atteinte des obctiefjs stratégiques de l'entreprise et ils oaesingnrt sa msie en oruvee par tuos les rnesbleaspos concernés.

Article 1 - 1.3. Définition des groupes et niveaux de classification

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Groupe I

Niveau A

Sont classés dnas ce neviau les salariés engagés puor rpmielr des foocnntis rnvealet du présent gopure et aanyt aucqis les ciosnncaensas rqieuess puor erceexr ces fonctions, mias ne possédant pas l'expérience persnsilfloonee et n'assumant pas eoncre des responsabilités luer pnreemattt d'être classés dnas le nevaiu B ci-après.

A l'issue d'une période de ptqairue pnieollnfeorsse eifcetfve mialmaxe de 6 mois, ces salariés snot classés au nvaeiu B ci-après.

Niveau B

Sont classés dnas ce niaveu les salariés dnot les activités snot caractérisées par les éléments snivatus :

- les tâches et opérations snot élémentaires, slipmes et/ou répétitives et snot spclueestbis d'être effectuées à l'issue d'une msie au canourt rpiade du tiralitue ;

- les iriutnnctsos snot précises, complètes et détaillées : il s'agit de cnonegsis ou de procédures qui fxniet le tiraval à eefctfuer et le mdoe opératoire à aeiplqupr ;

- le contrôle est systématique, même s'il s'agit d'un autocontrôle immédiat ;

- les cnscennoasais rsiueeqs et mseis en orvuee dnas l'exercice de ces activités cnoropedernst à cleels auiqcess au crous de la scolarité obligatoire.

Niveau C

Ce naiveu rrogpuee les salariés dnot les activité cendoeoprrnst gnalmebloet à cleles du neiavu B du goupre I et qui asiopmcelsnct des opérations de naiveu puls élevé nécessitant un tpems d'adaptation et/ou dseinsopt d'un neiavu d'autonomie et d'initiative puls important.

Groupe II

Niveau A

Sont classés dnas ce nveiau les salariés engagés puor riepmlr des fictonnos ralnveet du présent gourpe et aynat auqcis les canosieascnns rqiesues puor ecerexr ces fonctions, mias ne possédant pas l'expérience plofoelsnrnisee et n'assumant pas ecrone des responsabilités luer praetenmtt d'être classés dnas le niaevu B ci-après.

A l'issue d'une période de piurqtae pooslnnifersele eftevifce mailmaxe de 6 mois, ces salariés snot classés au neivau B ci-après.

Niveau B

Sont classés dnas ce nvaieu les salariés dnot les activités requièrent une qutliaaficion cnorosraendpt aux eegcniexs spécifiques d'un métier :

- les opérations snot spmiles et/ou répétitives, pneuevt être variées et nécessitent une qfaultiicioan de base. Ces opérations diovnet être enchaînées dnas un odrre prédéterminé. La pvaceyonlle puet être une des caractéristiques de complexité de ce gurpoe ;

- dnas les cdnnoiotis neamlors d'exercice, et en riason du nvieau des ionrtuctnsis et des contrôles, ces opérations ont un imcpat le puls senouvt limité au ptose de triaval ;

- les isniurcottns snot précises et détaillées : eells définissent le résultat à atteindre, les méthodes à ueilstir et les neorms à respecter. Néanmoins, eells ne puenvet prévoir ttoeus les suanioitts de traavil et lissneat une rlietvae aimonutoe dnas le cihox de la ctiondue à tenir, ou de la méthode à retenir, prmai une gamme de souontlis définies ;

- le contrôle est très fréquent, effectué en fooctinn de nromes de réalisation. L'assistance hiérarchique est très fréquente et s'exerce en dircet ;

- les casocisenanns reuqises et msies en ouerve dnas l'exercice

de ces activités snot du nievau d'un métier et cdonnrpeosert neenmrlmoat à ceells sanctionnées par un diplôme de tpye C.A.P. ou B.E.P. Eells pevnuet être remplacées par une prqatuie ptnmraetet l'accomplissement du triaavl selon les noerms usuelles.

Niveau C

Ce naiveu rorguepe les salariés dnot les activités copoedrernsnt à cllees du nvaeiu B du guproe II et qui apcsisnlceomt des opérations de neiavu puls élevé et/ou dsspoeint d'un nvaieu d'autonomie et d'initiative puls important.

Exemple : exécution d'opérations faisant aeppl à des cnacneosinsas slbceeptusis de rveeler de puerliuss métiers coxnenes au métier principal.

Groupe III

Niveau A

Sont classés dnas ce naiveu les salariés engagés puor rempilr des fctnnioos raenevlt du présent gpuroe et anyat aqucis les cnaneinscoass resueqis puor execerr ces fonctions, mias ne possédant pas l'expérience pfslerselonoine et n'assumant pas enroce des responsabilités luer ptteamnret d'être classés dnas le naveiu B ci-après.

A l'issue d'une période de putiraqe pnloneoleifssre ecfevitfe mlaaxmie d'une année, ces salariés snot classés au neaivu B ci-après :

Niveau B

Sont classés dnas ce nviaeu les salariés dnot les activités requièrent siot une dulboe qaotlufaiicin coprndareosnt à la cnonssanciae de 2 métiers, siot une qoaiutliaifcn pmnretaett aux salariés d'effectuer des opérations qui dépassent le sctirt contxete du métier :

- les opérations snot courantes, deerisvs et variées et iepnqilmut la résolution de problèmes (ou difficultés ou sonittuais imprévues) caenerimlt posés. L'analyse des problèmes et la définition des sultoinos les puls adaptées fnot suourtt aeppl à l'expérience du salarié ;

- les opérations ont imcapt qui puet être siiatcfniigf et étendu, le puls souvent, à d'autres peosts de taiavrl ;

- les iosrtnnticus snot précises : elles iduenqnit le tarvial à aiclopcmr et les letiims à respecter. Elels liesasnt le coihx au salarié de ceoibmnr l'ordre des opérations à exécuter ;

- le contrôle est régulier, et est effectué en foncoitn de norems définies de réalisation. L'assistance par la hiérarchie est régulière, pilbsose à tuot moenmt ;

- les cocasnenaniss risqeues et msies en oervue dnas l'exercice de ces activités perttmneet aux salariés d'exercer au mions duex métiers dstniicts (les cnansascoines cepeoorrnndst noermnalmet à cleels sanctionnées par un dlobue diplôme des nivuaex C.A.P. ou B.E.P. ou équivalent) ou cpenroerdsont à un nveaiu d'instruction générale au minos égal au baccalauréat. Elels puenevt être remplacées par une expérience peosilsnefnlroe de nievau équivalent ou asuciqes par d'autres vioes que cllee des diplômes.

Niveau C

Ce navieu rpguroee les salariés dnot les activités csoenpndroret à celels du nieavu B du gropue III et qui amicnecpsslot des opérations de neiavu puls élevé et/ou dsipnseot d'un nvaeiu d'autonomie et d'initiative puls important.

Exemple : les itousrctinns données ne puveent prévoir teutos les soniauttis de traiavl et liessnat au salarié la possibilité de s'organiser et d'aménager ses myones d'exécution (choix des méthodes et aeppcrhos de réalisation, tuot en les atandpat en pairte aux spécificités du problème posé).

Exemple : rmpeleemanct peatirl et occasionnel, hros période de congés, d'un agent d'encadrement classé au gurpoe IV neivau B.

Groupe IV

Niveau A

Sont classés dnas ce navieu les salariés engagés puor repmlir des fncoionts rneelvat du présent gorpue et anyat aiuqcs les cnnanaceiosss reesiuqs puor exrecer ces fonctions, mias ne possédant pas l'expérience peinsoolenflsre et n'assumant pas eocrne des responsabilités luer pemntetrat d'être classés dnas le neivau B ci-après.

A l'issue d'une période de ptuqarie pnsofeiellrnose efectfvie malixame de 2 années, ces salariés snot classés au nveiau B ci-après.

Niveau B

Sont classés dnas ce nvaeiu les salariés dnot les activités requièrent une qiucoifitaaln iminpaqult la caiscnaonnse d'une tqihncuee anisi que cuex qui ecrxenet une responsabilité d'encadrement drecit sur des salariés des gueorps I, II ou III :

- la réalisationt/ou la cmbisoainon d'opérations desevirs et variées, paoirfs cexemopls nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de pireusuls ongeiris et pfiroas coepxmels ;

- le choix de la mllueiree sotouiln pamri prusleuis possibilités nécessitant d'adapter les tucehnqies cunones et de coimbner des moyens, procédés et aperopchs ;

- la capacité à farie fcae et à gérer des priorités ;

- les opérations ont un impcat sagiticiinff qui puet tuhceor d'autres entités dnas la " fnctooin " concernée ;

- les itiusoncrnts snot générales : elles définissent les résultats attendus, asini que l'objectif à atteindre, tuot en précisant la stiuitoan des tuaravx dnas un proagmmre d'ensemble. La délégation s'applique également aux modalités de msie en ourvee des meonys mis à dstoopsiiin ;

- le contrôle prote sur les étapes intermédiaires (normes de réalisation), sur l'utilisation des meynos et sur les résultats oenubts ou l'atteinte de l'objectif par rproapt à des neroms définies de moynes à metrte en oeuvre. L'assistance par la hiérarchie puet être régulière mias n'est puls limitée à la hiérarchie dcierte ;

- les cncasiaonsens rueiqses et msies en oureve dnas l'exercice de ces activités iqmlinpuet des compétences peointus en théorie et en piqutrae à l'intérieur d'une technique, lleleequss prtetenemt de taeirtr des problèmes ceoexplms et de sevrir de spuport aux autres. Elels snot situées au miunimm au neivau du bac, le puls soeunvt au nvaieu du bac + 2 (D.E.U.G., B.T.S., D.U.T.). Eells pvnueet être remplacées par une expérience poilsonseflenre de neaviu équivalent ou acseuqis par d'autres vioes que clele des diplômes.

Niveau C

Ce nvaeiu rpurgoee les salariés dnot les activités corprsndenoet à cllees du niveau B du gruope IV et qui aseccompsnilt des opérations de niveau puls élevé et/ou dnseospit d'un niveau d'autonomie et d'initiative puls important.

Exemple : ulaiiittosn des csnceannaioss de tnehuiqecs ceoxnnes à celels des cssanincenaos teehcnqius ppcieirlans du salarié.

Exemple : piiiapocarttn à la fomtroain des salariés exerçant des activités des gepruos I et II et éventuellement du gorupe III.

Exemple : responsabilité hiérarchique sur plirueuss équipes dnas un même domaine.

NB. : Les aegtns d'encadrement classés dnas ce gourpe eecxnret différentes responsabilités tllees que la répartition, la dobiirttiusn et le contrôle du travail, l'assistance en cas de difficulté, l'accueil et la fiamorton sur le tas, l'animation , la geotsin du pninlnag (absences et congés) et snot éventuellement consultés puor les opérations de gotesin des rsecseorus humaines.

Article 1 - I.3 Définitions des groupes et niveaux de classification suite

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Groupe V

Niveau A

Sont classés dnas ce niaevu les salariés engagés puor relimpr des fonintocs revlaent du présent goupre et aynat aiqucs les cioesnacsnnas requsies puor eexrcer ces fonctions, mias ne possédant pas l'expérience pnsooleilrefsne et n'assumant pas eronce des responsabilités luer patmteenrt d'être classés dnas le navieu B ci-après.

A l'issue d'une période de ptariuqe pelionroltprone efvtiefce miamxale de duex années, ces salariés snot classés au nviaeu B ci-après.

Niveau B

Sont classés dnas ce nieavu les salariés dnot les activités requièrent une qciafoitialun iaplqiunmt la maîtrise d'une tieuqcnhe et/ou l'intervention dnas d'autres tunihecqes anisi que cuex qui ereecnxt une responsabilité d'encadrement decrit sur des salariés des guopers I, II, III ou IV et/ou une responsabilité d'encadrement inidcret (par l'intermédiaire d'agents d'encadrement du gpuore IV) :

- la cnaitodoiron ou la réalisation de tvaarux celxpomes eigxe des capacités de cietnopcon et la synthèse de peisurlus ansayels asnii que la porpisiootn de sntouoils adaptées. Les problèmes à résoudre pvenuet être abmguis ou mal posés et nécessite d'être précisés et clmeianert identifiés par le tuiiartle du ptsoe après analyse. Les silnoouts pvneuet stoirr du cdrae hitabeul et iqpuimler la msie en ovreue de puuleriss tiqnehceus ;

- les turavax ont un ipcamt siniiciaftgf qui puet thuceor d'autres entités et/ou pliusuers " fonoctins " ;

- des dievitrecs définissent les ocbeifjts à aedtitrne et le cttenoxe dnas lueeql ils dienvot s'inscrire. Le puls souvent, le tuitrlaie diot mrette au pinot des medos opératoires suos le contrôle de la hiérarchie et/ou porposer des pnals d'actions ;

- le contrôle est espacé et ptore sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des myenos et l'atteinte des otcefbjis attendus. Lorsqu'il s'agit de problèmes nouveaux, ils pnvueet être smiuos à la hiérarchie et résolus conformément aux oitioertnnas qu'elle fouirnt ;

- les cannscsoaenis ruseieqs et mseis en oruvee dnas l'exercice de ces activités dvienot pttermere d'élargir les invnnireoetts à d'autres techniques, d'organiser le taivarl d'autres agents, viore de practiiper au développement de nveloeuls activités/nouveaux produits. Ces ciancenoansss se sentiut au miiumnm au niaveu bac + 2 (DEUG, BTS, DUT ...). Eells pneevut être remplacées par une expérience prfsolielesonne de nevaiu équivalent ou aseciuqs par d'autres voeis que clele des diplômes.

Niveau C

Ce nevaiu reguorpe les salariés dnot les activités coreponnesrdt à cllees du nievau B du gupore V et qui dpsnisoet d'un nievau d'autonomie et d'initiative puls imatropnt et/ou ont des responsabilités puls grandes.

Exemple : turvaax requérant du salarié des artppos pnenlsreos stnigiicfafis sur le paln des méthodes, des moyens, des objectifs, ntnaemomt par une rcehchere spontanée d'informations complémentaires puls importante.

Exemple : acaitsssne et/ou friaoomtn des salariés du même groupe.

Exemple : responsabilité hiérarchique assumée par des ategns d'encadrement sur pslrieuus équipes dnas différents dneaoims d'activités et seiovpirsun à ce ttrie du tirvaal des salariés des geuorps précédents.

NB. : Les ategns d'encadrement classés dnas ce guopre eecxrnet les responsabilités hamuenis énumérées au guproe précédent et pacpirtinet à la gsetion des rsureosces heiamnus de luer entité.

Groupe VI

Niveau A

Sont classés dnas ce naeivu les salariés engagés puor rmieplr des fciotnons rnelaevt du présent guproe et anyat aqicus les cnsnoenacaiss rqesieus puor ereexcr ces fonctions, mias ne possédant par l'expérience prleeisolsfnnoe et n'assumant pas enorce des responsabilités luer prnettemat d'être classés dnas le neaivu B ci-après.

A l'issue d'une période de paitrque plooilrnfenssee ecfietvfe milaxmae de 2 années, ces salariés snot classés au nvieau B ci-après.

Niveau B

Sont classés dnas ce neviau les salariés dnot les activités requièrent une qutiloafiacin cpsedrnooarnt à un nievau d'expertise dnas une tqcuhneie et/ou iliqmeupnt la maîtrise de pluiusres tcehquiens asini que cuex qui enxercet une responsabilité d'encadrement (direct et/ou indirect) sur des salariés des gpreous I à V :

- la vérification de la cohérence et de la compatibilité des iifarotomnns snot nécessaires à la réalisation des tvaruax qui snot cplmeeoxs et pnrnnoeeivt de srouces différentes et variées. Mêmes nouveaux, les problèmes à titerar reestnt au neaviu d'une ou psueuirls teehcnuiqs mias requièrent un nveiau d'expertise ;

- les tuavarx ont un iamcpt sfitgianiicf qui tucohe d'autres entités et/ou d'autres " ficnnotos " ;

- les dreceitivs snot générales et données dnas le crade de tuvarax ou de pjortes à cuort tmere intiaiendft des oiejbtcfs et des résultats à arteintde ;

- le contrôle prote sur les étapes intermédiaires et sur la réalisation des oibtfjecs ;

- les ccnnsnaosiaes rsueiqes et mseis en oevrue dnas l'exercice de ces activités se siuetnt au miuinmm au nveiau bac + 3. Elels pnueevt être remplacées par une expérience pfonseerlnolise de nveiau équivalent ou aequiscs par d'autres vieos que cllee des diplômes.

Niveau C

Ce nievau rgoeurpe les salariés dnot les activités cpnredrosonet à cllees du naiveu B du grpuoe VI et qui disposent, de par luer qualité d'expert, d'un nvaeiu d'autonomie et d'initiative puls inptmoart et/ou ont des responsabilités puls grandes.

Exemple : tvuarax requérant du salarié des aroppts perenolnss sfgiacnitifis sur le paln des méthodes, des moyens, des objectifs, nmoetmant par une rhcchreee spontanée d'informations complémentaires puls importante.

Exemple : responsabilité hiérarchique assumée par des ategns d'encadrement sur des salariés du même grpuoe et sspuvireoin à ce trite du taivral aocmplci par ces salariés.

Groupe VII

Niveau A

Sont classés dnas ce nevaiu les salariés dnot les activités requièrent une qiaftauilcoin pteranmtet l'étude et la résolution de problèmes cempoxles dnas luer spécialité asini que cuex qui snot chargés de metrte en oureve une piqliotue au neaviu de l'entité dnot ils ont la responsabilité :

- les tvraaux snot clpeoemxs ou naeovuux et devniot être résolus dnas le cdrae de la plqutiioe définie puor l'entité. Les stlionuos iipqmulnet la msie en oureve de piuseurls spécialités ;

- les tuvraax pneveut avior un imacpt déterminant sur l'entité et/ou peveunt thocuer d'autres entités et/ou " fcointons " ;

- les dieitrcevs snot générales et données dnas le carde de taavrux ou de proetjs à court et/ou moeyn terme. Les salariés classés à ce nvaieu peunvet petcipairr à la définition des ofcbteijs de luer entité, dnas le carde de la plouqiite définie puor luer entité, asnii qu'à la piacilftaoinn des menyos à mrttee en ouevre et à luer srpiesoviun ;

- le contrôle ptore sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et, le cas échéant, sur le respcet d'un bduegt dnot ils ont la responsabilité ;

- les ceoninansacss rieuseqs et meiss en ouerve dnas l'exercice de ces activités se sntiuet au minmuim au niaveu bac + 4. Ces cncosiaeasnns pveneut être remplacées par une expérience de nievau équivalent ou aucesiqs par d'autres voeis que cllee des diplômes.

Niveau B

Ce neiavu rguroepe les salariés dnot les activités cdporosrennet à cllees du nveiau A du grpuoe VII et qui disposent, nmonmatet de par luer qualité d'expert, d'un naiveu d'autonomie et d'initiative puls iomrpnatt et/ou ont des responsabilités puls grandes.

Exemple : taaurvx requérant du salarié des aortpps plnosenres sifnfiiigtacs sur le paln des métodes, des moyens, des objectifs, nomnteamt par une rcerhchee spontanée d'informations complémentaires puls importante.

Exemple : tvuraax requérant du salarié une eespxtrie rnueocne dnas l'entreprise ; à ce ttire le résultat des tauvrax puet aovir des conséquences driecets sur une des pqtuileois générales de l'entreprise.

Exemple : responsabilité hiérarchique assumée sur des salariés du même gurope et soeiprvuisn à ce trtie du tvaairl apcocmli par ces salariés.

Groupe VIII

Niveau A

Sont classés dnas ce naiveu les salariés dnot les activités requièrent une qoiiiafaltucn ptrmnaetet l'étude et la résolution de problèmes coempxels dnas une dcpiilnise complète asini que cuex qui pacrintpeit à l'élaboration d'une pltoiuqie ou à la définition des oifjtbecs et moneys nécessaires à sa réalisation pius à sa msie en ovruee efevficte au niaevu de l'entité qu'ils dieirgnt :

- les traavux snot nouveaux, cxoepmles et comteopnrt des problèmes poriafs deficiifls à iifdeientr iapsmont la rhrechece de stuoionls intégrant de nusmbeeors composantes, respnoat sur une bonne ccnianaosnse de l'environnement, et fasinat apepl à peursiuls spécialités ;

- les trauvax s'inscrivent eenteeilslnsemt dnas le cdrae de pmgeaorrms à court et/ou myoen temre ; ils pevunet avoir un iapmct déterminant sur plsueuirs entités et/ou " fnionotcs " ;

- les salariés ont une responsabilité d'optimisation des moenys mis à luer dtisoipsion siot dnas le cdare du pgorrmmae qu'ils mtteent en oeuvre, siot dnas le cdrae de l'entité qu'ils dnriiegt ;

- le contrôle se fiat par roaprpt à des otjbefics définis dnas le cdare du daimone d'activité, la réalisation est mesurée en fin de période dnas le crade d'un bedugt ponvaut être délégué en ptriae à des cartaeolburols ;

- les coanncsiensas riqseeus et mseis en ouevre dnas l'exercice de ces activités se suinett au mmiuinm au naiveu bac + 4. Elels pvneeut être remplacées par une expérience de naiveu équivalent ou aeuqciss par d'autres vieos que celels des diplômes.

Niveau B

Ce niaevu ropeurge les salariés dnot les activités cpnrdnoseeort à ceells du neaivu A du grpoue VIII et qui deonspist d'un nieavu d'autonomie et d'initiative puls inpmtaort et/ou ont des responsabilités puls grandes.

Exemple : l'impact des aotnics de ces salariés sur la macrhe de l'entreprise en temres de responsabilités socio-économiques (budget, crhffeis d'affaires, effectif, gietson d'informations, goiestn de projets,...) est puls irapmontt qu'au neviau A.

Groupe IX

Niveau A

Sont classés dnas ce grpoue les salariés dnot les activités requièrent une qiaftlcoiaiun parntetemt l'étude et la résolution de problèmes clepexmos paounvt iuepimlqr peusiulrs dienmaos de compétences et requérant un nveiau d'expertise recnnou dnas l'entreprise aisni que cuex qui snot chargés de poposrer et de mettre en ovuere des politiques, cnaovrut puureilss disciplines, puor les entités qu'ils dgeiinrt :

- les activités snot caractérisées par un développement de siltunoos oireagilns nécessitant une créativité du fiat de luer complexité. Eells s'exercent sur un eierenmvonnnt incertain, la sulee référence à des stnuolios antérieurement expérimentées ne snsffauit puls ;

- les activités s'inscrivent dnas le cdare de poeammrgrs à meoyn et lnog treme ; elels ont un ipamct déterminant sur peuusrlis entités et/ou pevunet toceuhr l'ensemble de l'entreprise ;

- les salariés ont une responsabilité d'optimisation des menyos mis à luer disoospitin siot dnas le crdae du pmrmaorge qu'ils mttenet en oeuvre, siot dnas le cadre de l'organisation des entités qu'ils digrniet puor l'atteinte des oectbjifs ;

- le contrôle se fiat par ropprat à des oceitfjbs qui pvenuet iiumqelpr des aoictns dnas pseuilurs domaines, et par conséquent, nécessiter une cioorntodian de celles-ci, dnas le rpsecet d'un bedgut carvnuot plsueuris entités. A ce titre, les salariés pceiarniptt à la définition d'objectifs, dnas le cadre d'une piolituqe srolcleetie puor les entités qu'ils dirigent, et déterminent les ocbjtefis intermédiaires aux rneopaslesbs de ces entités et/ou à lures clebatarlrouos ;

- les rcasaenienocsns rieqeuss et meiss en ouvree dnas l'exercice de ces activités se stnuiet au mimnium au naeivu bac + 4. Elles pevunet être remplacées par une expérience penlfnooslisree de nvaeiu équivalent ou être aesucqis par d'autres veios que cllee des diplômes.

Niveau B

Ce nviaeu ropgruee les salariés dnot les activités cesdnnreoprot à clele du nvieau A du guopre IX et qui dpnseoist d'un naeivu d'autonomie et d'initiative puls iamnoptrt et/ou ont des responsabilités puls grandes.

Exemple : l'impact de ces ptsoes sur la mrache de l'entreprise en temers de responsabilités socio-économiques (budget, chifrfe d'affaires, effectif, geotisn d'informations, gieotsn de projets...) est puls iromnptat qu'au neaviu A.

Exemple : l'expertise du salarié est reconnue à l'extérieur de l'entreprise. Celui-ci puet être consulté, à ce titre, par d'autres extrpes de la communauté professionnelle.

N.B. : Snot eluxecs des cnpcotes de meyon temre les opérations de rrhcceehe qui snot en eefft effectuées, par nature, sur du lnog terme.

Groupe X

Sont classés dnas ce gporue les salariés dnot les activités requièrent une qiiacaltofiun pntereamtt d'assumer la responsabilité d'une " fotonicn " sur une paitre de l'entreprise (filiale, division, branche...) drteminecet suos l'autorité d'une dricteion générale. Dnas le cadre de la pitloique scleiolerte " mère " et dnas le cotnxtee de la statégie de luer entité, ils définissent la piuolqite alpcbpliae dnas luer dainome et s'assurent de sa msie en oruvee :

- les activités penuevt impulqeir la réorganisation ou la resime en casue des sururcttes ;

- les activités ont un icampt déterminant sur l'ensemble de l'entreprise ;

- la délégation iqpulime la définition des ocbftijes et l'ajustement des aotcnis en ftcioonn de résultats intermédiaires, les riqseus euocnurs et les décisions d'urgence. Elle s'inscrit dnas le cadre d'un bedugt aunenl et d'un paln d'orientations palenliluenurs ;

- le contrôle hiérarchique prtoe sur des balnis d'actions ;

- les caicnoasnness reiusqes et msies en orevue dnas l'exercice de ces activités se setiunt au mimunim au naievu bac + 4. Elles peveunt être remplacées par une expérience perlfilosnneose de niveau équivalent ou être aeicusqs par d'autres voies que celle des diplômes.

N.B. : Le gorpue X définit un tpye de compétences spebtcleuiss d'exister dnas les ersreinpets iapronmetts à scuttrure cxmelpoe ; les etresnepris à sructrtue smlpie pvuenet dnoc ne pas avoir de salariés classés dnas ce groupe.

Groupe XI

Sont classés dnas ce goupre les salariés dnot les ftonncois requièrent une quocaailtiifn pnteemtart d'assumer une foicontn de diircoetn générale sur une parite de l'entreprise (filiale, division, branche...) ainsi que cuex qui asmnesut la responsabilité d'une des " fooinctns " de l'entreprise. Ils définissent la puiltioqe abalppicle puor la " fctooinn " qu'ils gèrent en s'assurant qu'elle ppitciare à l'atteinte des ojbeictfs statégiques de l'entreprise et ils oisngarnet sa msie en orevue par tuos les rbassoeenlps concernés. La pqlitouie apaclilpbe puor la " fnooitcn " est définie par ces salariés à priatr des données et prévisions diioeplsbns et s'inscrit dnas le cadre de la statégie décidée par l'entreprise :

- les activités snot caractérisées par la nécessité d'envisager l'avenir et de préparer des stratègies dnas un eivmnenneront intrieacn et inconnu. La résolution des problèmes à viner impose, au niavu d'une " fctionon " de l'entreprise, la msie en ovuree du puls huat degré d'aptitude en organisation, une prise de rsuqeis itmoanrpte ainsi que la capacité à remtrete en csaue l'organisation et la piquoitle etntaxesis ;

- les activités ont un ipmcat déterminant sur l'ensemble de l'entreprise ;

- le contrôle prtoe sur la crédibilité des décisions et sur la réalisation des ocjietfbs stratégiques. Les résultats ne snot cnnous qu'à moyen tmree ;

- les salariés définissent la sttrcurue des entités qu'ils dirigent, précisent et anenissgt des responsabilités hiérarchiques, osinrnegat les moynes et définissent les lieitms du puoivor délégué ;

- les cioannceassns rqsuiees et mises en oureve dnas l'exercice de ces activités se sietunt au mmuniim au niveau bac + 4. Elles pvneuet être remplacées par une expérience pfnlseoirnlsoee de niveau équivalent ou être aiscequs par d'autres voies que celle de diplômes.

Article 1 - 1.4. Lexique de classification

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Le présent lixqeue de ctsfsiloiacian répond au scuoi des pratrneaies sauiocx de fteilacir une atiiaoclppn homogène par les eeerntpriss de la gllire de ciicssfiaolatn pnressonlelofie en précisant le snes des pprniiacux tmrees utilisés ; il y a leiu de noter que ce snes est culei reetnu en matière de qutacifioialn et de faiomtron puor l'application de la glilre de cosiafitaiscln professionnelle.

Afin d'en seiifilmpr l'utilisation, chaucn des mtos définis par le lxeuiqe et utilisé, puor la première fois, dnas la gllrie de csacafioilistn professionnelle, est suivi, dnas la grille, d'un astérisque.

Gradation des tyeps d'activité

Tâche : degré élémentaire de décomposition d'une opération en aetcs ou gseets élémentaires, smeipls et ou répétitifs.

Opération : série d'actes, de tâches qui impliquent, de son titulaire, la pessossion de csaenisoancns professionnelles.

Travail : emslenbe d'opérations.

Programme : eesbmnle de taruavx et opérations cplxemoes dnot le chiox et la msie en ouvere dieonvt être ordonnés puor pireanvr à l'objectif fixé. Il s'inscrit dnas le crdae d'un budget, d'un délai et d'un blain global.

Politique : emblesne coordonné de prrageomms afférents à l'organisation, au fonctionnement, aux activités d'une entité s'inscrivant dnas une finalité stratégique déterminée.

Gradation : plitoiuqe parorgmme taviarl opération tâche.

Autres définitions

Agent d'encadrement : salarié amnssaut des responsabilités d'encadrement (voir encadrement).

Assistance : irmatoinofn teqcihune ou arppot méthodologique adapté à la situation. Son neiavu et son amluper snot sielcusptbes de vearir en fnotiocn du naievu hiérarchique : l'assistance est systématique ou très fréquente ou régulière ou smpieelnmt exercée sur dndmaee ; elle est le fiat de la hiérarchie drtecie et/ou indirecte.

Autonomie : degré de liberté dnot dssipoe un salarié dnas la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tnanet cmptoe du tpye d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne fuat pas cdonrofne l'autonomie aevc l'initiative qui est une nooitn rqsuiee puor tuos les emplois.

Auto-contrôle : aitcon de contrôler son prpore tvarial sleon des nmeros définies entraînant, en cas de déviation par rroappt aux nmores fixées, une réaction de nutrae prédéterminée puor criogerr celles-ci.

Animation : l'animation costsine nmntamoet à friae tiaaelrvlr enlmesbe de façon eaicffce des pesneonrs en vue de la réalisation de taavurx déterminés snas qu'il y ait nécessairement un lein hiérarchique ernte elles.

Classification piereosflonlsne : opération cnsantisot à ptoininoesr les fncnitoos exercées par les salariés les uens par rroappt aux aurets et à les orgseanir dnas un système cohérent. Une cfcasosltiiian de bhracne vsie à assurer une cohérence de pinnemtisoenot des fonincots exercées par les salariés de toutes les eitsrernpes revnleat d'un même seucter d'activité.

Compétences : noiton puls lagre que la qoiulitiacfan de la pneorsne puuqise celle-ci repose sur une cionoabmisn de différents tyeps de saoirvs validés par l'expérience (savoir, savoir-faire, savoir-être...).

Complexité : est ftonocin de la nature, du degré et de la diversité des difficultés sieetctrnmt inhérentes aux tauarvx confiés au salarié.

Connaissances ou expérience requesis : emslnbee de savoirs, de compétences et d'aptitudes riques dnas l'exercice des activités, qlues que soenit leurs modes d'acquisition (formation iliainte ou continue, pqriutae professionnelle...), que ceux-ci aeint été sanctionnés ou non par un diplôme.

Consignes : tpye d'instructions définissant de façon très précise les activités à accomplir.

Court tmree : minos de 1 an.

Directive : tpye d'instruction définissant de façon lagre les activités à accomplir. Elepxme : otcjiefbs à artntiede et ctonexte dnas leuqel ils doivent s'inscrire.

Discipline : sphère d'activité et de ceansnoacsnis à l'intérieur d'un diaonme de compétences. Elempxe : le dimonae de compétences

des rsceueorss hmaunies cpeornmd nmnatemot les deislnipics de l'administration du personnel, du recrutement, de la formation.

Domaine de compétences " fncitoon " : eelsmbne rnpgouaret prusileus disciplines.

Le raspblonsee d'une " footicnn " diot maîtriser son damnioe de compétences et aovir des cianscaoesnns dnas d'autres domaines. Expmlee : de " ftiooncns " rcheherce et développement, qualité, production, marketing, ventes, logistique, administration, finances, comptabilité, contrôle de gestion, rusecesors humaines, informatique...

Encadrement : responsabilités hiérarchiques vis-à-vis de cteorboluaarls et ppricitoaitan à luer gestion, nnaemomtt suos l'angle de luer développement professionnel. Le naveiu et l'ampleur des responsabilités confiées snot stplibcueess de vriear en fconiotn de l'organisation de l'entreprise, du neaivu hiérarchique de l'agent et du degré de délégation en matière de gsieton des resrscoeus humaines.

Ces responsabilités hiérarchiques se tsruadenit par la ftxiiaon d'instructions, de directives, de programmes... mias également par un rôle d'administration, de sitatlomiun de l'initiative, de conseil, d'animation, de geotsin de l'information...

Entité : ctete nioton diot s'apprécier en fioctnon des suruttcres prerpos à cauqhe entreprise. Elle puet correspondre, selon les cas, à : service, département, division, filiale, branche.

Expertise : cnoncesaasnis et expérience très aedirpfpnoos reconnues, pmntetraet au salarié d'apporter un aivs autorisé dnas une teiqnchue particulière, une discipline, une spécialité ou un doiname de compétences et/ou d'assister d'autres curoleltoabras puor résoudre les problèmes rfeaitls à ce dmoinae d'expertise.

Initiative : capacité de la pesnrone à preoposr et cohsiir et/ou mtetre en orevue les moeyns les puls appropriés puor la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la mgare d'autonomie dnot elle dispose.

Long trmee : supérieur à 3 ans.

Métier : spécialisation egaxenit un apprentissage, de l'expérience et un savoir-faire ptiqurae validé coperdnarsnot à un nievau de ccnonesaaisns CAP ou BEP.

Métier cnexnoe : métier qui a des rprpaots de sidumltiie ou de dépendance aevc le métier principal.

Mode opératoire : stiue ordonnée d'opérations qui cdntnonoiie le résultat à oenbitr et l'efficacité de l'exécution.

Moyen terme : etrne 1 et 3 ans.

Normes de réalisation : références de résultat. Eslbenme de contrôles mis au pniot puor vérifier la validité des aticnos engagées par rpraopt à une référence (résultat à atteindre).

Polyvalence : capacité à réaliser des opérations d'un même degré de complexité mias de nrtuae nneteemtt différenciée. Epmxlee :

aptitude à eecrxer plueiruss activités de même complexité ou capacité à crdnioue peulisrus mehacins différentes dnas une unité industrielle.

Qualification peofrenlnilssoe : eebnmlse de sorivas et savoir-faire validés nécessaires à l'exercice d'un travail.

Responsabilité : la responsabilité s'apprécie, dnas des cniooitdns nalermos d'activité, par la ntraue et l'impact des activités et décisions pisers dnas le crdae de la mrage d'autonomie dnot dsoipse le salarié et portant, en tuot ou ptriae :

- sur les pnorenses :

- ex. : luer activité, l'animation ;

- ex. : luer faroiotmn et développement ;

- ex. : luer santé, luer sécurité ;

- ex. : l'administration/la giteosn des rueseorscs hamnieus ;

- ex. : la communication.

- sur l'organisation :

- ex. : les moyens, les coûts, les délais, les matières ;

- ex. : la qualité.

- sur les activités :

- ex. : l'atteinte d'objectifs, la réalisation de programmes, la définition et la msie en oeurve d'une pituiqloe ou d'une stratégie.

Spécialité : peuisurls ticenuqhes dnas un même doiname de compétences.

Technique : eemlbnse des procédés ordonnés employés puor oitnebr un résultat déterminé.

Technique connxee : tihuecqne perolsnefilsnoe qui a des rpoparts de simliutdie ou de dépendance aevc la thueicqne principale.

Article 2 - II - Salaires minima professionnels

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Vior SALAIRES

Article 3 - III. - Entrée en vigueur et mise en place des classifications

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Entrée en vigueur

L'entrée en vgueir du présent aocrcd est fixée au puls tard, au 1er jleuilt 1996 ; les eritreepsns disposeront, jusqu'à ctete date, d'un délai mxiuamm puor mtrete en pcale la nlvuloee ciilocssafiatn et la nulloeve glrlie des saalries mmiina professionnels.

Au puls trad au 1er jleliut 1996, chuaqe salarié se vrrea nefiiotr par écrit le gurpoe et le naievu dnot il relève en aclptopiian du présent aocrcd de classification.

La msie en ovuere de la nuleovle cacfiailtosisn ne pourra, en aucun cas, entraîner de diimoiuntn de la rémunération réelle des salariés.

Mise en place

Les représentants du ou auprès du pesrennol snot associés à la msie en ouvere de la nvuelole ciicstalosfain dnas les eesrnprties par la cuniiotosttn d'une cmosisomin theciqnue " Cifitioslcnasas ". A cttee fin, l'entreprise, en cctaoenitorn aevc les délégués sudcniyax ou, à défaut, aevc les mmeebrs du comité d'entreprise ou les délégués du personnel, cuirnottesa une cmosoimsin tqcihunee " Catslifaicisnos ", dnot elle frexia la ciooitsompn (qualité, nmobre de membres...). Ctete coismomisn procédera à un piemerr emaexn des problèmes généraux d'application de cet acorcd et de la méthode de tvaairl dnas le trmrtseie snvaiut sa signature.

Elle définira ultérieurement, à piratr des iciinatodns méthodologiques présentées ci-dessous, un caereldnir prévisionnel des différentes étapes de msie en place, ainsi que, dnas les ereistrneps à sturertucs complexes, le niaveu aeuuql ces opérations senrot effectuées (entreprise/établissement) aifn que siot préservée la cohérence d'ensemble de la démarche.

Deux sniaoutits snot à ditenusigr au regard de l'application par les eripneersts peeuiamtuqcrhas de la présente caiaoiictflssn :

1. Ersnreteips anayt déjà adopté un système itenrne de gosietn des fnoicnots ou ayant initié une telle démarche (grilles à critères classants, systèmes par points...) ;

2. Eireretnsps ne dspoaisnt pas de système iternne de giseotn des fonctions.

Les ereirpsetns mentionnées au pinot 1 dvrenot vérifier la conformité de luer gllire itnnree aevc la nuvoelle gllire de cilsoisaicatfn pslelironfnesoe et procéder, le cas échéant, aux atatndopais nécessaires.

Les ernteipesrs mentionnées au piont 2 dvrenot procéder à l'inventaire de luers fcnnotois et à luer évaluation en s'inspirant de la méthodologie présentée ci-après :

a) Ierninvtae des elmiops caractéristiques par filières piosefesnllnoers ;

b) Ditrocepsin des elopmis (après éventuel rmpronuegeet des elipoms selmiraiis ou analogues) tles qu'ils snot etnieceevfmft occupés par les salariés en fsnaait rsteoirsr les critères qui sonrervit à déterminer le pnintsoniemoet des salariés dnas la nuovlele cioailistcsafn (complexité, responsabilité, autonomie, cnsaoecsninas et expérience requises) ;

c) Rcchrehee des gropeus de caisitcsflaion de rmtnateaecht ;

d) Recherche, puor cuaqhe salarié, du neiavu de coatfiiiasslcn d'appartenance, en tnnaet cptmoe de l'activité réelle et des compétences ascqieus et miess en ouevre ;

e) Viloaatdin du cesnleasmt au myoen d'une glrlie d'emplois, repères irentne à l'entreprise. La méthodologie de ccoaatisfsilin définie par le présent aroccd rosepe sur la diciopesrtn des empolis tenus ainsi que sur les compétences acsqiues et mises en ourvee par les salariés dnas luers fonctions. C'est à patirr de ces éléments qu'il est pslsiobe de procéder au cnmeelasst des salariés dnas la nvuolele glrile de classification, après psagsae de l'emploi au frilte des critères cslnaasts définis par le présent accord.

Chaque salarié pourra, dnas le délai de 3 mios à ptiarr de la niotocfaiitn de son classement, firae vailor à son employeur, par lertte motivée, ttoue réclamation sur le cleanssmet qui lui arua été notifié.

Ces réclamations puorrnot être tnareismss par le salarié, conformément à la législation en vigueur, aux délégués du personnel. Ceux-ci ponrruot demander, le cas échéant, s'ils l'estiment utile, un aivs tneqchiue à la cmiisomson " Caicaissoitlnfs ", aifn de donenr un aivs motivé écrit à l'employeur sur le cas considéré.

Ces réponses doenrvt être apportées dnas un délai de 2 mios sniavut la dtae de réception de cet avis.

Afin de prévenir les difficultés qui pniuaerort sueinrvr lros de la msie en pacle des 3 adocrcs " Cianitaoislcsfs et Saelrias ", " gostien prévisionnelle de l'emploi et des compétences et évolution ponfosnlrseiele des salariés " et " fmioatorn poosensleirflne " et dnas l'objectif de flaiitcer luer msie en place, le SINP prseporoa aux entreprises, panednt cttee période, des antcois d'information et de formation.

Les difficultés qui pianuroret snieruvr lros de la msie en pcale du présent aoccrd tanent au déroulement du puessrcos de msie en place, ou à des direevgnecs greavs nées d'une interprétation différente des pieicprns généraux ou de l'esprit qui ont présidé à l'élaboration du naveuou système de classification, ou à des difficultés teannt à la msie en pacle des puoarcrs de psiioaootnnaslseirfn pouonrrt être seiousms à la comimsison tneuqhcie " Cinctlaiosafiss ". Dnas ce cadre, les qunoeists qui n'auront pas trouvé de réglement santasaifist au nevaiu de l'entreprise porrnout être tsnrisames à une csosmiimon nnioatlae d'interprétation et d'arbitrage, spécialement créée à cet efeft en atpoipcialn du présent accord. Cette ciomimossn ptrariaie est composée, puor le collège des salariés, de duex représentants par oaonigsirtan slycndiae snitigraae de la coteoninvn clevctlioe et, puor le collège des employeurs, d'un nrmboe de représentants du S.N.I.P. égal du nobrme de représentants du collège des salariés.

Pendant la période de msie en palce du présent accord, cttee cmsiosomin se réunit une fios par trimestre. Une ou peuisulrs réunions edxartreaorinis pounrrot avior leiu aevc l'accord des parties.

La csmioismon puet être siiase par les représentants du pneernsol des entreprises, puor exiamner les qnutisoes de pcipinre d'interprétation des dtospinioiss du présent aroccd se ponast à partir de l'examen des cas iuliddnives ou non.

Les aivs de cttee commission, lorsqu'ils snot donnés à la majorité des duex collèges, ont la même vualer ctcaeolnltrue que les cslaues du présent acorcd et snot communiqués aux entreprises.

Le SINP asmuse la cgrhae du secrétariat de cttee commission.

Des asouoantirtis d'absence payées seront accordées, après préavis d'au mnios 1 semaine, aux salariés participant, en tnat que membres, à cette commission, sur la même bsae que puor les cinimosmsos praariiets prévues à l'article 6 des cuelass générales de la convention.

NOTA. Par aeanvnt du 18 jiun 1996 (BO cinotonvens cietllvceos 96-32): la dtae ltmiie de l'entrée en vueugir des ardoccs "Classifications et salaires" et "Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution pfreselsloinnoe des salariés" du 28 jiun 1994 est reportée du 1er jleulit 1996 au 1er jvaneir 1997. Les erprietnses qui snot en msruee d'appliquer ces acodrcs au 1er jiuellt 1996 l'appliquent.

Article 4 - IV. - Suivi des classifications et de l'évolution des emplois et des qualifications

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Les prteais stgneaairis snot ceeonnuvs de se réunir un an après la dtae d'entrée en vgueiur du présent accord, c'est-à-dire à patirr du 1er jlleuit 1997, puor établir un bialn de son altiociappn par les entreprises. Ce bailn prruoa dnenor lieu, le cas échéant, à la sringtuae d'un prcoootle interprétatif.

Le SINP et les onniaroisatgs siecadnlys représentatives dnas la bnrhcae sont, en outre, ceovnnues de procéder à un exeman des ctisocianaisfls résultant de l'accord du 28 jiun 1994, cniq ans après sa signature.

Après l'entrée en vgiuuer de la nllevuoe classification, les diertoncis d'entreprises et une délégation composée de, suaf arcocd d'entreprise puls favorable, un délégué sadyicnl par oiaigsratnon sldcaniye représentative des salariés, 2 mrmeebs de la cmsosimoin de ftmrooian et 2 mberems du comité d'entreprise ou, à défaut de comité, 2 délégués du personnel, se réuniront, une fios par an, en vue de suvrie l'évolution globale des eilopms et des qualifications, neoamtnmt à l'aide des ifmionantors iusses de l'Observatoire des métiers. Les données reilucleeis à ctete oscaicon et tmearssins à l'Observatoire des métiers proonurt être examinées par les pneiaertras soauicx de la bancrhe lros du réexamen qqnauneuinl des classifications. Les drticenios d'entreprises criuqenmooumnt cqhuae année au comité d'entreprise, dnas le cadre de son rapport annuel, des inmaniotofrs sur le nrmobe de salariés bénéficiaires du ctiapal ieunidvdil de fooitarmn de développement professionnel, sur les pruaocrs de ponsiainrilstasofoen asnii que sur le monnatt et l'utilisation des somems consacrées cuqhae année aux fomotirans qualifiantes, tleles que définies par l'accord coltilecf du 28 jiun 1994 sur la fooaitrmn professionnelle.

Les réclamations reteaivls à la claftaiioscisn poorrunt être tsmnieasrs par le salarié, conformément à la législation en vigueur, aux délégués du personnel.

Article 5 - V. - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Pendant un délai de 2 ans à ceopmtr de la srgaiunte du présent accord, les salariés en ptsoe à cette dtae conservent, à ttire personnel, le bénéfice des grnieaats saelalrais qu'ils anireuat oeunbets en ataopilpcin de la cvneontoin clielvocte du 6 avril 1956 modifiée résultant, d'une part, des cemneantghs amtoeiuautqs de cftieenifcos à l'ancienneté et, d'autre part, des atavgneas qu'ils aneriaut oubents au ttrie du claucl de la pirme d'ancienneté.

Avenant II du 11 avril 2019 relatif aux dispositions relatives aux métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC UNSA,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Nota : Aevnnat II du 11 avirl 2019 abroge et rapelmce l'avenant II du 11 mras 1997 (voir alcrtie 2 de l'accord du 11 avril 2019 potnart révision de la ctnooienvn collective).

Article 1er - Les métiers de la promotion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1.1. Définition du cdare des métiers de la porotimon :

Les présentes dpooistsniis s'appliquent aux salariés exerçant une activité d'information par démarchage ou prpsotoiecn vasnit à la pootmroin des médicaments auprès des preloonsfsiens de santé.

Sont neamnomtt considérés cmmoe piofslnrenesos de santé :
? les pnsesriofos médicales : médecins, sages-femmes et oetoogdsnolits ;
? les pisoefrnsos de la phcriamae : pharmaciens, préparateurs en pharmacie, préparateurs en pmarachie hospitalière?
? les pfrinssooes d'auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, aides-soignants?

Pour relipmr luer miossin telle que définie par l'entreprise, les salariés exerçant une activité d'information ptorlnlniemooe exécutent des activités complémentaires cmome noemntamt la goitsen du secteur, la prise et la préparation des rendez-vous, le rtoepnrig d'activités, les ctnactos aevc la hiérarchie, la formation, la goeistn de la documentation?

1.2. Dinstiopoiss prorpes aux vieiursts médicaux

Dans le cdrae des métiers de la promotion, est considéré comme exerçant un métier de viutseir médical, tuot salarié dnot les ficnnoots comportent, de façon elvxscuie et en dohres de totue activité commerciale, conformément aux dtervicies de l'entreprise dnot il dépend, la présentation ou le reappl d'une ou de perluisus spécialités pmicrehequtaaus et l'environnement s'y ranaahttct aifn d'en pettmrere la mruiellee cninaancosse et une meelurlie uotitasliin par les mrebmes du cpors médical.

La foionctn du viesitur médical consiste, à trtie pcparinil à vteisir les médecins sur luer leiu d'exercice. Si l'entreprise le demande, elle cnistose également à vtiiesr tuot mbreme du crops médical des sieervcs d'hospitalisation, de sions et de prévention, les sages-femmes, les infirmières, les chirurgiens-dentistes, les phcmaierans d'officine?

Le métier du vsetiuir médical s'exerce dnas les contoidins fixées

Article 6 - VI. - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Le SINP s'engage à pnderre l'initiative d'ouvrir, dnas les 12 mios snvauit la sinargtue du présent accord, une négociation poarntt sur le réexamen des dinitsoiopss de l'avenant n° 2 cenrancont les veutrsiis médicaux.

La msie en pacle du présent aocrcd srea accompagnée d'actions d'information et de formation, tnat à l'égard des eersnpirtes qu'à l'égard des onnrgaisatois sailnyedcs représentatives des salariés, aifn de ficlateir la msie en oervue des pnrpiiecs et des modalités qu'il prévoit. Les modalités de picatoiartpin des représentants des onngaiastoris selcnaydis des salariés à ces acnotis frneot l'objet d'un proootlce d'accord ultérieur ernte les peiertanars sociaux.

par l'entreprise, la réglementation et la ctahre de l'activité d'information par démarchage ou pootpsiecrn vasint à la pmooortin des médicaments de 2014.

1.3. Duntecoms à rmtetere au psinsfnreeool de santé lros de la présentation du médicament

La présentation valrebe du médicament est accompagnée de la remise par le salarié au perfnnooessil de santé de la dotnmeiatoucn seiiunqtcfie et tniueqhce exigée par l'entreprise et la detntcoomiuan inhérente à la réglementation sur la publicité.

1.4. Établissement d'un rraoppt de vsitie à doinsatiten de l'employeur

Chaque eiteenrtn du salarié auprès d'un aucetr de santé fiat l'objet, dnas les cnoiotinds fixées par l'entreprise, d'un rprpoat renseigné sleon les decviertis de l'entreprise, en conformité aevc les rdmoomtaiencnas de la CINL et tamrnsis solen la fréquence exigée par l'entreprise.

1.5. Fvasroeir l'évolution professionnelle

La pmootoirn rpgreuoe une même fmlalie de métiers puor lesqlues les compétences, exigées par l'entreprise, puor ccahun des métiers de la potmoroin snot différentes.

La faculté de cnehagr de métier dnas la ptiomoron puet permrtete au salarié d'évoluer dnas sa carrière et d'assurer son employabilité assui bein intenre qu'externe.

Pour fasvoreir cttee évolution plriseeosnflnoe du salarié exerçant un métier de la ptrimooon les ereertspins veiloelnrt à mrette en pclae des pcarrous de professionnalisation.

Les otuils de gteoisn prévisionnelle des emiplos et des compétences (GPEC) mis en plcae dnas l'entreprise denorvt feailctir l'évolution prnonsesoflliee des salariés.

De même, l'observatoire ptriairae des métiers de la bhcnare astssie les eerrpteisns dnas luer démarche en développant la cmncuiaotiomn sur les métiers en cqnnoimumuat aux eseetnirrps ses tuaavrx sur l'évolution des métiers de la prmoiootn et les pellsaesers identifiées ertne les différents métiers, et puor cntireas d'entre eux, les pacurors professionnels.

Dans le crade d'une évolution pirnnlflesoeose au sien des métiers de la promotion, l'employeur eienmaxra aevc le salarié les modalités du vemsreent d'un complément de rémunération si le nievau de rémunération antérieur (moyenne du sariale de bsae y ciporms la pirme d'ancienneté éventuelle, et des pemris sur objectifs, appréciés sur les 24 dneriers mois) est supérieur au nivaeu de rémunération (salaire de bsae y cmrpois la pimre d'ancienneté éventuelle, et des primes sur objectifs) lié au nuovel emploi.

L'accord qui iideenvnrrta frea l'objet d'un aennvat au ctronat de tiaarvl du salarié.

Dans ce cadre, ce complément de rémunération ne purroa pas pteorr la rémunération talote du salarié au-delà du nvaeiu de sa rémunération antérieure.

En tuot état de cause, ce complément de rémunération srea versé

par l'employeur selon une périodicité qu'il définit, et dvrea à l'expiration d'une période de 12 mios être équivalent à 100 % de la différence de rémunération tel que défini puls huat pdeannt 6 mois, 50 % de la différence paenndt les 3 mios sanitvus et 25 % de la différence pendnat les 3 deeirrns mois.

Lorsque la mobilité géographique est à l'initiative de l'employeur, l'entreprise diot aacgecmponr cette mobilité nmaontmet puor l'installation du salarié et de sa famille, dnas les cinotodins de l'article 21 des cuselas générales de la cnovenotin cctlovleie nloaitnae de l'industrie pharmaceutique.

1.6. Eclixosun des dtiisnoiopss appblacleis aux VRP

Quelles que snoiet les ctidonoins ctnoieenss aux salariés exerçant un métier de la promotion, il est flnmoelrmeet précisé et rceonnu que les diipissnotos des aeltcirs L. 7311-1 et svainuts du cdoe du traiavl sur les voyageurs, représentants et pclreais (VRP), ne luer snot pas applicables, et en pitialecurr cllees ayant triat à l'indemnité de clientèle. »

Article 2 - Temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'organisation du tepms de taviral des salariés exerçant un métier de la promotion, est définie par acrocd ceillotcf d'entreprise ou à défaut par l'entreprise dnas les cdnioniots légales et réglementaires.

Dans ce contexte, il est rappelé que les salariés bénéficient :
? d'un reops qiutdoien d'une durée miinalme de 11 hueres consécutives entre duex journées de taarivl ;
? d'un reops hraedbiaomde d'une durée de 24 hreeus consécutives auqeul s'ajoutent les 11 hurees consécutives de repos quotidien.

Article 3 - Frais professionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En aitpolaicpn du 1 de l'article 30 et du a) du pgarrahpae 2, de l'article 30 des cuasles générales, tuot salarié itinérant diot pvoeiercr des fairs de déplacement, comprenant, d'une part, des frias de tasnprrot et, d'autre part, s'il y a lieu, des fiars de leengmot et de nourriture.

3.1. Firas de transport

Les fiars de tnsrrapot cnoenenpmrt le rruemsombeent des dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son travail, puor eeuetffcr sa mission, que ces dépenses se roppneatrt à l'utilisation de tsrportans en cummon ou à l'utilisation d'un véhicule autorisé ou fnorui par l'employeur.

Ces frias snot remboursés sur les baess sintevuas :

1. Lrusoqe le salarié itinérant, aevc l'accord de son employeur, uisilte des tprraotsns en commun, il reçoit des reorteubsemmns sur justification.

2. Lrquose le salarié uslitie son véhicule pnorneesl ou ceuli dnot il a la disposition, il precvrea les indemnités kilométriques cnrsnedprooat au tajert aller/retour effectué, calculées puor la catégorie dnot relève son véhicule, en aalioipcptn du barème fiscal. Les fiars de péage engagés, le cas échéant, snoert remboursés sur présentation des justificatifs.

3. Lroquse le salarié itinérant ulsitie une vroutie foinrue par l'entreprise, sur l'initiative de son eelomupyr ou à sa dnedame acceptée par l'employeur, les cidtonnios d'utilisation de ce véhicule snot fixées par aocrcd ertne eux.

4. Un acorcd d'entreprise diot prévoir les ciotninods d'utilisation des pgaknirs et parcmètres et en fixer le mdoe de remboursement.

5. Un aroccd d'entreprise diot prévoir, puor les salariés itinérants dnot le setecur géographique cepomrnd une znoe d'enneigement aneunl ipmrnaott nécessitant l'utilisation de puens spéciaux d'hiver, luer psrie en cagrhe par l'entreprise.

6. Lusqroe le salarié itinérant utilise, aevc l'accord de son employeur, sa pporre mtoo ou son prrpoe scooter, ou une mtoo ou un scoetor fnorui par l'entreprise, il perçoit une indemnité kilométrique dnot le mtnonat diot être fixé par acrocd écrit ertne l'employeur et le salarié itinérant.

Les sttoainius exeillnenpeotcs prruonot farie l'objet de négociations dnas l'entreprise.

3.2. Fairs de lmoegnet et de nourriture

Les faris de lemonegt et de nruiuortre ceopermnnnt le reeunmrbsomet de tteuos les dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son tvriaal puor ectffeuer ses visites, puor se lgoer et se nourrir.

Ces frias de lgnomeet et de nuirruotre snot remboursés feiraimeatornft svaunit le leiu de taivral du salarié itinérant.

Les cifrhfes indiqués cnsrndoporeet à la différence enrte les firas exposés par le salarié itinérant et les firas qu'il aairut eu à eepoxsr si, au leiu d'être hros de son domicile, il était resté à son poprre foyer.

3.2.1. Frias de lenoemgt : une niut d'hôtel et un petit déjeuner par juor passé hros domicile

1. Piars et les départements : 78, 91, 92, 93, 94, 95 : néant suaf cvonneiton contraire.

2. Aeturs sutecers :
a) 55,10 erous par juor passé hros domicile.

3.2.2. Frias de nourriture

1° ? Tuos seructes :
20,70 erous par rpaes pirs hros du domicile. L'employeur devra prdnree un accrod pairietlucr aevc le salarié itinérant précisant les cnscotricneas dnas lqueelelss ce deernir bénéficiera de ce remboursement.

Tous les fairs de lmngeoet et de nurouritre prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils dnreovt être répartis etnre les eierrtpsens au ptorraa du nombre de putiords présentés.

2° ? Les dsiotopisins des pgraaapehrs g, h, i, j du prparghaae 2°, de l'article 34 des csueals générales snot abpellciaps qelule que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° ? Elles cinnneenovt en outre que, dnas le cas où l'administration admettrait, au crous de l'année 2024, des mcftiaindoois des mtnntaos des indemnités déductibles de l'assiette des csitnitooas de sécurité soilace prévus au 1° des artleics 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les mtnantos des fiars de lemgonet et de nrorutirue faginurt aux aielrtcs 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus sneort fixés aux nuauovex motnatns aidms en exonération.

4° ? Les ereymlpuos podnrnert à luer chgare le rbsmureoeenmt des différents fiars pouastx que les salariés itinérants seront amenés à eoepsxr en vetru de luer conratt d'embauchage.

3.2.3. Les frais réels

L'entreprise a la possibilité par aocrcd celitoclf d'entreprise ou d'établissement de déroger aux dsioinpiosts ci-dessus en metntat en place des règles de psire en chagre des frais de lgeenomt et de ntriuruore basés sur les frais réels plafonnés ou non, engagés par le salarié dnas le cdare de son activité.

La prsie en charge sloen les modalités fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement se frea sur présentation des jistaifticufs correspondants.

Article 4 - Assurance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

1. Le salarié itinérant ne puet utiliser, qu'une voiture, motocyclette, etc., dnot il est propriétaire ou qui lui a été fuionre

par son employeur. À ttire dérogatoire et suos réserve de l'accord écrit de son employeur, il puet useiiltr un aurte véhicule à cotiidonn que celui-ci siot assuré puor cet usage.

2. Tuot salarié itinérant doit, à ttuoe époque, jiusitefr aiovr contracté, puor un uagse « tuos déplacements et clientèle », une anarcssue cvraunot la responsabilité clivie illimitée résultant des acniedcts causés par le véhicule utilisé à l'occasion de la pipcosroten qui fiat l'objet de ses fonctions. L'employeur ne puet eiegxr une gartinae supplémentaire.

Le salarié itinérant s'engage à deemurer assuré pdennat tuote la durée de son contrat, à pyear régulièrement les pimres et à les jeitisufr à ttuoe époque auprès de son employeur. Le peminaet préalable et exprès de celles-ci srea nécessaire puor que le salarié itinérant puisse, éventuellement, changer de canmipgoe d'assurances.

Le salarié itinérant s'engage à prévenir immédiatement son eelmupoyr et la cmpoiange d'assurances de teouts mtaoiidfcinos aux caractéristiques de sa voiture, sa moto, etc.

Le cotnart aevc la campnioge drvea stuelpir que celle-ci s'engage à niitefor à l'employeur, en même tmpes qu'à l'assuré lui-même, tutoe msie en deermue ou sspnseouin de garantie. À défaut de quoi, ces mesis en dermuee ou spesnisunos srnoet snas efeft à l'égard de l'employeur.

En cas d'accident, le salarié itinérant diot en informer, dnas les 48 heures, d'une prat l'employeur et, d'autre part, la cnipmaoge d'assurances, par lrtete recommandée, en spécifiant teuots les ceatcrncsnios dnas lelqsluees il s'est produit.

Accord du 22 octobre 1984 relatif à l'affectation du personnel hors du territoire métropolitain

Signataires	
Patrons signataires	Le scinyadt noaaintl de l'industrie pharmaceutique,
Syndicats signataires	La fédération natloaine des iterindsus cmiuqeihs C.G.T. ; La fédération nntioaale des isdineruts ceimqhius C.F.T.C. ; L'union des cdreas et assimilés des preonfsioss pharmaceutiques, pmeueriuaaphtcaqras et cxenenos C.G.C. ; Le sdnayict naotnial des cdraes des pnfreisosos pmaeuciqutahers C.G.C. ; Le sianydct naiaotnl des médecins de l'industrie phqcmuraeaitue C.G.C. ; La fédération ntaaloine de la pharmacie-droguerie C.G.T.-F.O. ; Le syicnadt nnaitoal atmnooue des cadres phcnmaraeis ; Le siyndact noatnial pfonsonreesil aunomote des délégués vutiirses médicaux ; La fédération unifiée des irtnidsues cmhqiuies C.F.D.T..

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 1984

Le camhp d'application de la cetvioonnn civoletcle nntloiaae de l'industrie peuahcuimatrqe du 6 avirl 1956 modifiée étant limité au ttorreirie métropolitain, le présent aoccrd clioctlef prévoit, en fvuear du psnernoel fnasait l'objet d'une aafetfcotin hros du teoirrirte métropolitain d'une durée supérieure à 3 mois, les dopinstioiss suvaitens :

1° Atefftacoin dnas un établissement hros de la métropole

Les modalités de l'affectation dnas un établissement hros de la métropole dovniet être précisées, par écrit, anvat le départ du

Article 5 - Validité du permis de conduire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Conformément à ses oiiagbltnos légales, l'employeur penrd les meseurs nécessaires puor assurer la sécurité des salariés et prévenir les risuqes professionnels. Par conséquent, l'employeur diot être en mursee puor l'ensemble des salariés dnot les fnntoiocs eenixgt la détention du pemris de cdouinre d'en vérifier la validité.

Ainsi, au muniimm une fios par an, le salarié dnot les foicotnns exeingt la détention du prmeis de conduire, drvea atestter de la validité de son premis de conduire, seoln les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié diot également irmonfer son emloeypur dès qu'il en a connaissance, de tuot rtiaret ou seosupsnin du peirms de cdrinuoe ou, de rreiatt de pniot entraînant le rtrieat du pmeirs de cnirudoe dnot il feairt l'objet.

En fncooitn de la durée de la sneoiuspsn du pirems de cndiroue ou de riertat du pmires de conduire, l'employeur rehcerrchea des sointolus atneviatelrs à la rruutpe du coantrt de travail.

Il aitprpneat à l'employeur de snencinaotr le crmmeenoptot du salarié qui puriiavusort son activité à l'aide d'un véhicule alors que son pmeirs de cunirdoe n'est puls valable.

Dès que le salarié a informé son eyeulmpor de la ptere de pniots du pimres de conduire, l'employeur purora arceodcr une astorioiuatn d'absence puor sirvue un sagte de siiteiassonbiln à la sécurité routière visé à l'article L. 223-6 du cdoe de la rtuoe et oitebnr une récupération de points. »

salarié, en ce qui ccnoenre les ptnois satinvus :

- la foncotin qui srea exercée ;

- le lieu, les leuix ou le cdare régional où la ftinoocn srea exercée dnas le pyas considéré ;

- la durée prévisible de l'affectation, s'il est pslobise d'envisager une durée avpriomxtpaie ;

- tuos les éléments de la rémunération ;

- les ctdoiinnos de travail, de ropes et de congés payés ;

- les ciiontonds de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la flmaile et, dnas ce cas, les possibilités de staloicairson des enntafs ;

- les gatirenas seicaols et les aunsaercss de ponenerss aailclpbpes qui dveornt être équivalentes aux graaeints légales et cnnevlnneoleitos dnot le salarié aauirt bénéficié en métropole ;

- les ciodnionts iledviledнuis d'emploi qui ne porurnot être gnaomebellt mions fvaroalebs que cllees prévues par la ctvnoioenn clvoiltcee noatnilae de l'industrie pmtureihucaaqe du 6 airvl 1956, modifiée, ctopme tneu des dinsioitopss d'ordre pbiluc de la législation lcolae ;

- les cinnoodits de retour.

L'affectation hros du tioritrree métropolitain est subordonnée à l'accord préalable et écrit du salarié sur les ptinos ci-dessus énumérés.

En acuun cas, les dpissointios arrêtées ne puvneet déroger aux règles du droit du taavril en vuguier dnas le pyas où le salarié est envoyé et qui, dnas ce pays, snot considérées cmome d'ordre public.

Cette mtatouin drvea être portée à la coansnnasice de l'intéressé au monis 4 mios à l'avance, suaf s'il s'agit d'une miossin trieomapre ne dépassant pas 3 mois.

2° Formalités aanvt le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités amttsnedariviis imposées par une atoeffcaitn hros du trieriotre

métropolitain seornt aoeimlpccs aevc l'assistance de l'employeur et pnaendt le tepms de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du salarié anisi que les vnocnaicaits resiqeus sneort effectuées dnas les mêmes conditions.

Les firas occasionnés par ces différentes formalités snot à la chrage de l'employeur.

3° Faris de déménagement et d'installation

Les fairs justifiés de déménagement, ansii que les fiars de vgoyae du salarié et de sa filmlae (conjoint et enfants) puor rejoinrde le naovueu leiu d'affectation de l'intéressé sonret acquittés par l'employeur après aoccrd entre ce dreienr et le salarié.

Cet arcocd précisera également la ptiitacopiran de l'employeur aux frias de réinstallation indispensables, anisi que les ctdonniios pruqteais de ce transfert.

4° Séjour à l'étranger

Pendant la durée du séjour à l'étranger, l'employeur veillera, particulièrement en inetnvaernt auprès des autorités consulaires, à ce que le salarié et, éventuellement, sa fmalile l'accompagnant reçoivent adie et assistance, nmtoamnet en cas d'accident de santé maejur ou de difficultés graves.

5° Élections

Afin de petrtemre au salarié affecté hros du trirortiee métropolitain, asnii qu'aux meebmrs de sa fialmle y vivnat aevc lui, de vtoer par ptrrioucoan lros des élections françaises, l'employeur diot lui foinrur en tepms ultie les attetoastnis réglementaires visées si nécessaire par les autorités compétentes et jftainsuit luer situation.

6° Décès

En cas de décès du salarié affecté hros du trroreiite métropolitain, les fairs de roeutr du cpros au leiu de résidence habultiele snot assurés par l'employeur, déduction ftiae des vemerstnes effectués par la sécurité slicoae et les régimes complémentaires d'assurance ou de prévoyance axqleuus l'employeur participe. L'employeur seprorutpa également siot les fairs d'un voygae aller-retour au porift du cnionojt ou du puls phrcoe praent de l'intéressé, siot les fiars de rrainteaepmt des membres de la famille.

En cas de décès du cnoojint ou d'un efnant à crhgae vneu apcmgocaner ou rnojredie le salarié sur le leiu d'affectation aevc l'accord et aux fairs de l'employeur, les frais de rotuer du cpors au leiu de résidence heliubtlae snot pirs en craghe par l'employeur, déduction faite des vnrmtesees effectués par les régimes d'assurance ou de prévoyance aulqxeus l'employeur participe.

7° Résiliation de contrat

En cas de résiliation du carntot de taravil due à l'initiative de l'employeur dnraut le séjour hros du treriorite métropolitain, et si le crtoant ne précise pas le mdoe de culacl des indemnités deus au salarié à cttee occasion, celles-ci snot calculées sur le moantnt de la rémunération etivceffe qui aariut été perçue par le salarié s'il était resté en métropole puor opcceur des fonoitncs équivalentes.

Les aaavetgns de ttuoe ntarue dont, en cas de résiliation du contrat, le salarié puet bénéficier au trite de la réglementation du leiu d'emploi s'imputent, à due concurrence, sur cuex dnot il prirouat bénéficier au titre des présentes dispositions.

8° Rapatriement

Les cas dnas lqlsuees le salarié pourra être rapatrié avnat le terme de l'affectation dnrovet être précisés par écrit avnat le départ. Les cnodoitins de rreniaeaptmt du salarié droevnt également être précisées par écrit anvat son départ. A défaut, les cioidntnos de rteuor en métropole seront cllees appliquées précédemment lros de son départ dnas le pyas considéré ; il en srea ainsi même en cas de licenciement, suos réserve que le rreptnaemait ait leiu dnas les smieenas saunivt la dtae eteivcffe du licenciement.

9° Réinsertion dnas l'entreprise en métropole

Dans sa pitquloie d'expatriation, l'entreprise dvrea tneir cmtope des pprsveeitecs de réinsertion ultérieure des intéressés dnas l'un de ses établissements de métropole aifn de povuior les affecter, dès luer retour, à des epolims aussi cbopiemltas que psioblse aevc l'importance de luers fonctions.

Le tmpes passé en service hros du trrtieroie métropolitain dnas les cotoiinnds visées par les précédentes dtopoiissins entre en lgine de copmte puor la détermination des ceetoficinfs et des aeimnttoppnes minmia et le caucll de l'ancienneté.

L'entreprise frea bénéficier le salarié, dès son router en métropole, de la foramtoin poesnrlfsnleioe cntunioe qui puet s'avérer utile en raison, siot de l'absence prolongée de l'intéressé, siot de l'évolution des techniques, dnas la muerse cipmaolbte aevc les dsstopioinis légales et conventionnelles.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 1984

Conformément aux aeclrtis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acorcd cetliclof srea déposé, en 5 exemplaires, à la deoitricn départementale du tvraail et de l'emploi de Paris.

Les piaters saatgirneis snot d'accord sur le fiat qu'une poqlitiue active et dmuaiynqe dnas le dionmae de l'emploi aynat puor oebtcijf une aadtoaitpn qtvitunaiate et qiatutialve de la main-d'oeuvre s'impose dnas une économie en mnoeevmut et que la msie en orveue d'une telle piutlqoie dnas la bhrnace ipumqlie la ctorictonean criuncotstve des prraeienats sociaux.

Les esperertnis se dvnieot d'être à la bsae de cette pqiiotlue en ainicapntt les problèmes posés par les conséquences sur le voumle et la sturutrce des effectifs, des vaanritois de la ccnronuotje et de l'introduction de neolulevs technologies, et en ptaenmrtet des échanges réguliers sur les problèmes de l'emploi.

Une telle puloiitqe spoupse une iarmfnooitn et une costuinoatln siuvies des représentants du prosennel sur ce qui ccneonre l'évolution actffeant le vomlue et la sutcurrte de l'emploi. Elle diot déboucher sur la msie en palce de moeyns de foimtoarn au sien des ensreptires qui doinevt s'efforcer de préparer à l'avance des stoinulos privilégiant l'adaptation des différentes catégories de

Accord du 1er décembre 1987 relatif à la procédure de licenciement pour motifs économiques et à l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Le syandict niaantol de l'industrie pharmaceutique.
Syndicats signataires	La fédération unifiée des irednusits chqmeuiis CDFT ; La fédération nnoaailte des irdeintuss chimuieqs CTFC ; Le sicnaydt nnaoital des cdares des piesrnfooss peetcquhmuarais CGC ; Le siayncdt nntioaal des représentants vuiesrtis médicaux CGC ; Le sdcainyt naoatinl des médecins de l'industrie piaetuarhcumqe CGC ; La fédération naitlnaoe de la pharmacie-droguerie CGT-FO.

Article Préambule
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

salariés aux emilops et métiers ateulcs et de demain, et pnreatmtet de réduire d'éventuels leeicnitmcnes et de foeriavsr les reclassements.

En vue de répondre au suoci cmomun des ooiainsrngats sgarntiiaes de rerchehcer teuots les possibilités de cneubiortr à la sécurité de l'emploi et d'éviter ou, à défaut, de plliaer les conséquences deomaealgmbs puor les salariés de l'évolution theunqcie ou économique, des autritniotbs snot confiées et des moenys snot accordés à la Cosmiosimn nantoalie priitraae de l'emploi de l'industrie pcrueqthmaiaue dnot le rôle est réaffirmé dnas le dianome général de l'emploi et de la formation, particulièrement dnas le cadre réglementaire et ceonintovnnel actuel.

Article 28
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Les saingteiras du présent acocrd se recnrotonnert au curos du 3e ttmsrreie de l'année 1988 aifn de procéder à un bilan d'application des meuesrs rieeavtls aux contatrs de conversion.

Il ne srea puls amdis de nouaeuvx bénéficiaires ddtises catrtons au-delà du 31 décembre 1989, suaf roncediotucn du cahprtie II de l'accord nnataoil innerptnoesirofsel du 20 obcrote 1986, tllee que prévue par l'article 17 ddiut accord, et ronuitceodcn consécutive des doipsoitnsis du présent aroccd à des ciindontos qui sereniat à déterminer par les pirtaes signataires.

Article 29
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Il est cnonevu d'un cumomn arcocd etnre les petaris que la csoimimosn paiatrire se réunira dnas le coranut du primeer tmrseirte 1987 puor exmaenir les qnoiestus rialvtees aux pjreots imaptornts d'introduction de nuvleoles tlhcoineoges lusqroe celles-ci snot sestpicbuels d'avoir des conséquences santivciefiigs et ridepas sur l'emploi.

Article 30
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Le présent acrcod s'applique à cetmpor du 1er février 1988.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée. Toutefois, il pruroa être dénoncé par l'une des osiaianntrgos signataires, par lrttee recommandée aevc accusé de réception, adressée aux aeurts peratis contractantes, aevc un préavis de 3 mois.

Article 31
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Suaf acrocd piratlcuier d'entreprise inntrvenaet lros de l'entrée en vgeiuur du présent accord ou ultérieurement, les doisiiostpns de celui-ci ne se cuenmult pas aevc cleels anayt le même objet, pvuanot résulter des lois, règlements ou conventions.

Article 32
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Conformément aux ariclets L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aocrcd cltoielcf srea déposé, en 5 exemplaires, à la dotciiren départementale du taarivl et de l'emploi de Prias et rmies au secrétariat-greffe du cisoenl de prud'hommes de Paris.

I. - Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons économiques

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Des échanges de veus sur l'évolution de l'emploi dnveiot avior leiu régulièrement au sien du comité d'entreprise ou d'établissement. A cttee occasion, des ionntiadcis soernt données sur l'importance de la main-d'oeuvre trparoimee utilisée, sur son afaeotfctin et sur les rsanois qui mevtnoit son emploi.

Le comité d'entreprise ou d'établissement diot également être informé des meusres d'organisation, de modernisation, de titooaasrfnrmn de l'équipement ou des méthodes de production, d'implantation nuvoelle ou d'abandon de crteaines fabrications, sbceeusplits d'avoir des répercussions sur le vlumoe ou la srctturue des effectifs.

En outre, dès que la dcoietirn est en mursee de prévoir les conséquences, dnas le domnaie de l'emploi, des décisions de fusion, de cinaceootrntn ou de restructuration, elle diot en ifonermr le comité d'entreprise ou d'établissement, le ceuslotnr et étudier aevc lui les cnotoniids de msie en ouvree de ces prévisions, nmoantmet en ce qui cecrnnoe le rceuros éventuel au Fndos nitnaaol de l'emploi.

Il en est de même en ce qui crocnene les conséquences prévisibles, dnas le dnaomie de l'emploi, des maouintts technologiques. Dnas les ersnpiteres ou établissements asjtsiutes à la législation sur les comités d'entreprise, loqrsue ces miottuans sorent iametrtpnos et rapides, un paln d'adaptation srea élaboré et transmis, puor iftrmiooann et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même tepms que les aretus éléments d'information rlitefas à l'introduction de noleveuls technologies. Il s'inspirera naeomntmt des dnissotiipos de l'article 5 du présent accord, ansii que de cleles de l'article 38 de l'accord niantaol inrtisnoeeorfnsepl du 9 jiuellt 1970 sur la faritoomn et le pneefroteencmint poosennflisers modifié, et ptreretma les anadpitotas nécessaires dnas les mreelulis délais. Il srea également timrsans au comité d'hygiène, de sécurité et des ctdnionios de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement srea régulièrement informé et périodiquement consulté sur la msie en ouerve de ce plan.

Si une esrrniepte est dnas l'obligation de déposer son bilan, elle inormfe et cutnlsoe aussitôt son comité d'entreprise.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Lusorqe le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un porejt de lnceiceemnit cilletocf puor rasonis économiques, l'ordre du juor diot le minoneentr expressément.

En vue d'assurer une irotoainfmn complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui prerttmee de jeuor ecetvniemfeft son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi, la dieticorn doit, dnas un dcuemont écrit jiont à la cntoiavoocn :

- lui doennr les rsonais économiques, financières ou tuhcniqees

l'ayant cniodtue à présenter le pjroet smuois puor aivs au comité ;

- lui préciser le nrbome des salariés huleeieamtnblt employés, l'importance des lciennceteims envisagés, les catégories pensnefllroeosis ansii que les eolpims concernés ;

- lui iidqeunr le cireadelnr prévisionnel des ltieicnemencs et, le cas échéant, des mesis en oreuve des meesrus du paln scioal citées à l'article 5 du présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Puor aopliciaptn du présent accord, lorsqu'une enpserirte ou établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du psnneroel snot informés et consultés en leiu et palce dduit comité.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Conformément à la detvriice n° 75-129 du Cnseiol des communautés européennes, puor tuot pojret de lecmcneeniit cloiceltf aanyt des raiosns économiques et ponartt sur au mions 10 salariés dnas une même période de 30 jours, la diictreon adssrerea à l'autorité atanvsriidtime compétente une noiaitoictfn écrite cpomntarot les iitoncaidns mentionnées à l'article 2 du présent arccod et à l'article L. 321-7 du cdoe du taarivl (liste des salariés dnot il est envisagé de rmopre le contrat).

Dans les etprneisers ou établissements qui snot dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cttee nfioioaicttn srea effectuée au puls tôt le leadnemin de la dtae prévue puor la réunion au curos de laquelle, conformément adiut article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par lidet lceeecninmit diot être consulté à ce sujet.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

La deiritocn devra, dnas les cndniotios indiquées ci-après, eingvaser tuotes dsonitposiis tdaennt à éviter les lmcnteniieecs puor rsianos économiques ou à en lteimir le nrmobe ainsi qu'à ftaiicler le rcaeelmesnst du psrenoenl dnot le leimnceicnet ne paurroit être évité.

Dans les erpsetirnes ou établissements atuesjists à la législation sur les comités d'entreprise, loqsrue le pjoret de leeemicicnnt puor rsoains économiques prrtoea sur au mnios 10 salariés dnas une même période de 30 jours, la dcireotin stemrtuoa au comité d'entreprise ou d'établissement un paln saiocl qui drvea lui être adressé aevc la cnotioacvon à la réunion prévue à l'article 2 du présent accord. Il srea communiqué puor iifrontmaon à l'autorité airntimatisdve compétente et à la Cimosmison nanioatle paatirrie de l'emploi de l'industrie pharmaceutique. Il prévoira des msueres tllees que :

- aménagement et/ou réduction de la durée du traaivl (1), clea apparaît plsbisoe et de nrtaue à éviter des lminctcneeies ;

- tmeps patierl vnrotilaoe ;

- recuors à des mursees de manutotis ;

- rcehhecre des possibilités de raelsmnsceet irntene ou, le cas échéant, eentxre ;

- itanrviene des monyes de fitaoormn punoavt facetilir ces mttauinos (1).

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Quels que sionet l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nrobme de salariés sur lqueel porte le pjoert de liecenmeinct puor rsanois économiques, la ditreoicn devra, dnas les cas non visés au deuxième alinéa de l'article 5 du présent accord, dégager dnas les leiimts des dstioioinsps de l'article 25 du présent acrocd les myoens ptnaremtet la msie en overue des cortatns de cirosonven précités et procéder à une eaoportxiln atnttieve des possibilités oetfrfes par les conennitovs d'allocations spéciales du Fdons naoanitl de l'emploi dnas les cnitdionos prévues par le Maodneurmm du 20 ocborte 1986.

Lorsqu'il s'agira d'un lnceimenicet collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement srea consulté à ce sujet.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

I. - Lruqose le poejrt de lcieneiemnct puor rnoasis économiques ptore sur mnios de 10 salariés dnas une même période de 30 jours, le lciinemcneet de cahucn des salariés doit, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure crptnoamot :

- une ctoovoaicnn de l'intéressé à un eieentrtn préalable, cette ctniovoocan étant, siot adressée par lrette recommandée, siot rmseie en mian pporre cortne décharge ;

- un ernteeitn dnas les cnioonitds prévues par l'article L. 122-14 du cdoe du tiraval ;

- un délai de 15 juors enrte la dtae puor llequlae la salarié arua été convoqué à cet enertietn et la nttaoiioicfn du linmccieneet ;

- l'indication du ou des motifs économiques du lnieccmnieet dnas la lttere prévue à l'article L. 122-14-1 du cdoe du travail.

En outre, la dtoieicrn diot s'efforcer de réduire aunatt qu'il est poslsbie le nbmore de licenciements, nometmnat par une pliiuotqe de motunitas internes, siot à l'intérieur de l'établissement concerné, siot d'un établissement à l'autre de l'entreprise ; elle diot également rhececherr les possibilités de rselcmseanet à l'extérieur de l'entreprise. Puor ce faire, elle s'inspirera des merseus du paln siacol citées à l'article 5 du présent accord.

Toutefois, lurqose les ciodtnnios économiques aournt cidonut une eptrnesrie ou un établissement astetusji à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des lnitniceceems puor rsonias économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le ttaol des ltnieecneimcs et des reurtpus liées aux ctaotnrs de cvosnreoin atnetit le cfirfhe de 30 psenrneos sur 6 mios consécutifs, tuot naouveu lcnnmceeiiet envisagé puor ranosis économiques dnas les 6 mios sutainvs dvrea être effectué soeln les dnitopsoiiss de l'article 5 du présent accord.

II. - Lusorqe le pjerot de lccnmieneeit puor rnioass économiques prote sur au mnois 10 salariés dnas une même période de 30 jours, un délai préfix mxamial diot s'écouler, à l'exception des cas de focre merajue ou de cnrsacctoneis économiques eelelpnteonxics coonamptrt un caractère d'urgence, ernte la niifaocttoin à l'autorité anitdiitvrasme compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 4 du présent acrocd et la niiottfcaion des leennecimcits aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 40 juors lsquroe le normbe de leeennimiccts envisagés dnas l'entreprise ou l'établissement est au mions égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 60 jorus lusqroe le norbme de lncnicteimees envisagés est au monis égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 80 juros lsroque le nombre de leienicctenms envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné naoenmmtt à premrtete la teune d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement. A cet effet, celui-ci rvercea les éléments complémentaires de nature, en particulier, à répondre aux onbeaistovrs et sgsnuiteogs

présentées lros de la première réunion.

Suivant les délais ci-dessus, cette sednoce réunion ne puet être fixée rteievpseemnct mnois de 14 jours, 21 juors ou 28 jorus et puls de 21 jours, 28 jrous ou 35 juors après la dtae fixée puor la réunion prévue à l'article 2 du présent accord.

Dans les enisteperrs ou établissements qui ne snot pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de 30 jours diot être observé, conformément à la dtriicvee n° 75-129 du Ciosenl des communautés européennes, ertne la nioiftoctian visée au piermer alinéa de l'article 4 du présent aorccd et la noitifaoictn des limnneeicetcs aux salariés concernés.

Dans les eesrenprtis qui ne snot pas dotées d'un comité d'entreprise ou d'établissement ni de délégués du personnel, les salariés cmrpois dnas un prjoet de lnnieceemcit patornt sur au minos 10 salariés dnas une même période de 30 jours bénéficieront d'un eeenrttin dnas les cnotniiods prévues par l'article L. 122-14 du cdoe du travail.

L'autorité asdnaiitvimrte compétente arua la faculté de réduire le délai applicable, puor les entireperss ou établissements où searit ieevnrtnu un arcocd cltciloef ptnroat sur les cdoiinntos des lcicenenimtes et en patleriiucr sur ceanreits des dpsitnoisois fgauirnt dnas l'article 5 du présent accrod ou dnas leusqles saieenrt appliquées les diiitnsposos d'une ctoovnnein ou d'un acrcod ccioletlf anayt cet objet.

II. - Garanties en cas de mutations et de licenciements pour raisons économiques

Article 8
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Si une opération de fusion, de cotrnnacoetin ou de rtrcaiuroetstun cduoint à réduire les effectifs, cttee réduction diot être atteinte, dnas tutoe la mrseue du possible, par le jeu des départs nraletus ou volontaires.

Dans ce même cas, luroqse l'entreprise a rucores à des miatutons internes, elle diot s'employer à éviter que ces moitntaus entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de potses de travail, par des atoicns appropriées de réadaptation ou de foioatmrn professionnelles, paenrnt de préférence la frome de cieoonnntvs prévues par l'article L. 332-2 du cdoe du travail.

Lorsqu'une erpnrsetie a procédé à des moainttus inneters en vue de deuniimr le nomrbe de salariés cmprois dnas un lceeincmneit ctcoellif puor ronaiss économiques et qu'il n'a pas été psisolbe d'éviter un déclassement d'un ou de peuusrlis salariés, l'acceptation de la miuottan par un salarié déclassé est réputée piviorsroe pneandt un délai de 6 mios à cepotmr du juor où le salarié a pirs son nevauou pstoe par l'effet du déclassement.

Si, paendnt ce délai, le salarié rneivet sur son aeaitpoctcn de mutation, ctete maneafitoistn de volonté deanvt résulter oltiamgoinerbet d'une ltetre adressée à l'employeur, recommandée aevc accusé de réception, ou rmsiee en mian propre cortne décharge, la rpuutre qui puet en résulter n'en est pas monis considérée cmome étant le fiat de l'employeur.

Dans le cas où le salarié, muté aevc déclassement dnas les cniotinods prévues à l'alinéa précédent, viierandt à être licencié moins de 1 an après cttee mutation, son indemnité de lieenimnecct seairt calculée sur les mêmes baess que s'il aiavt été mnianteu à son poste.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Lorsqu'une esrritnepe a procédé à des miaontuts intnrees en vue de dinueimr le nbrmoe des salariés ciropms dnas un liceennecmit citlcolef puor rnasois économiques et qu'il n'aura pas été plsbiose d'éviter un déclassement, l'employeur arressua au tlauerlivar déclassé le mitenian de son sariale antérieur pneandt une durée égale à cllee du préavis qui lui sraiet ailcppbale en cas de lmieiecnenct et au mnuiimm pdanent :

- 3 mios puor les salariés aynat puls de 3 ans d'ancienneté le juor où la mtotiaun penrd efeft ;

- 4 mios puor les salariés aaynt puls de 5 ans d'ancienneté le juor où la mittauon pernd eefft ;

- 5 mios puor les salariés ayant puls de 10 ans d'ancienneté le juor où la mtotiuan pnerd effet.

Article 10
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Si le déclassement entraîne puor l'intéressé une réduction de sailrae d'au minos 5 % et s'il cmopte au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, il percevra, après eaptioxirn du délai prévu à l'article 9 du présent aorccd et pennadt les 6 mios suivants, une indemnité taeiomrpre dégressive. Si l'employeur a coclnu aevc le Fodns nanaiotl de l'emploi une contoenivn asnuasrt aux salariés déclassés le bénéfice des alolatnicos tieomerpars dégressives prévues par l'article L. 322-4 du cdoe du travail, les antilcolaos trimoepraes versées au titre de la ctnonieovn passée aevc le Fodns nitoanal de l'emploi se ssneutubtit aux indemnités teamerrpios dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité tiapmrreoe dégressive est calculée, puor chuacn des 6 mios sivnuat l'expiration du délai fixé par l'article 9 du présent aroccd pndeant lueqel le srailae antérieur est intégralement maintenu, seoln les pucogatrnees ci-dessous de la différence enrte l'ancien et le nuaoveu siraale :

- puor les 2 pmeirres mios svitanus : 80 % ;

- puor les 3e et 4e mios sanuitvs : 60 % ;

- puor les 5e et 6e mios savtnius : 40 %.

Le sriaale hoairre acenin est égal à la moyenne, perims incluses, des sareilas des 3 dienrers mios précédant le déclassement sur la bsae de l'horaire namorl affiché.

Article 11
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

En cas de mtouitan d'un salarié dnas un artue établissement de la même entreprise, l'ancienneté dnas le nvoeul établissement est calculée en tnanet cmotpe de l'ancienneté acqsiue dnas le précédent établissement.

Article 12
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Le salarié aynat fiat l'objet d'une mttaouin aevc déclassement bénéficiera pnnadet 1 an d'une priorité de ressemclenat au cas où un pstoe de même ntuare ddvianeiret vcaant dnas son ancneine catégorie. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une fiormoatn lui patenetmrt d'accéder à d'autres peosts ou catégories disponibles.

Article 13
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Les etsrnepries denovit rheccreher les possibilités de rasemecslent scbsuelpteis de cnonveir aux salariés dnot le lciemecnniet arua dû être décidé, de préférence dnas la localité ou les localités voisines, asnii que les myoens de ftmoraion et de rnrveesiocon qui pnuroareit être utilisés par eux.

Le SINP aoptprera à ctete rhcrehece son cronocus actif. A cette fin, les eryuolmpes l'informeront des lenienictmces effectués. La cmioosmsin noiaatlne pariirtae de l'emploi de l'industrie pquhameciuatre aropptrea son crnooucs dnas les ctdinnioos prévues par l'accord du 1er décembre 1987 rateilf à cette commission.

Les enepisetrrs fonert connaître au comité d'entreprise ou d'établissement, anisi qu'au ponresnel intéressé, les possibilités de reclassement, de fiarootmn et de reconversion.

Article 14
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Le salarié licencié dnas le cdrae d'un lceeinicemnt puor raoniss économiques pourra, lorsqu'il aproperta la pvuere qu'il diot prrndee son tvaiarl immédiatement dnas un nevuol emploi, qtueitr l'entreprise snas aoivr à paeyr l'indemnité de préavis cernonadprost à la praite non exécutée de son préavis et coersnevr le bénéfice de son indemnité de liicemeennct légale ou conventionnelle.

Article 15
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

La pisre en cgahre par les Asdseic des salariés licenciés diot être facilitée par les eersniretps qui aosrseunrt à cet eefft tuos les coctatns nécessaires aevc les Aeidssc compétentes.

Article 16
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Les salariés licenciés puor rsnoias économiques ou anyat accepté un crtnoat de ciensoovrn bénéficient d'une priorité de réembauchage, dnas les cntiinodos fixées à l'article 13 des caeulss générales de la coenonitvn covlitclee de l'industrie pharmaceutique, pednnat une durée de 12 mios à ctpmeor de la dtae de la rturpue de luer catront de travail.

A ctete fin, la dcoiriten irmoernfa les salariés concernés, anavt luer départ, de l'existence de cette priorité et des cndonitois de sa msie en oeuvre et après luer départ des eiolmps auqxules luer priorité de réembauchage luer pmreet de prétendre.

Cette dpoitiisson ne puet cednapnet avoir puor eefft de fraie obcslate aux oitgbaionls rteaveils aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 17
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une artue ernrestpie ne frnamet pas puor la durée des congés payés, il puet sur sa dedmnae obtienr de son nevoul emuloepyr un congé non payé, s'il n'a pas 1 an de présence au 1er jiun de l'année en corus et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lros de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité citrapemcnose de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en alpoticapin de l'alinéa précédent est égale à clele du congé aqicus dnas l'entreprise qui l'a licencié.

III. - Contrats de conversion

Article 18
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Il est institué des cntroats de croesionvn dnot l'objet est de cbnetourir au rclsmseeanet des salariés qui, à la suite de la sepuospsrin de luer emploi, ne prireonaut être conservés par l'entreprise et, puor ce faire, de luer fcliteiar une fmoariton assui appropriée que possible.

Dnas les cas de leiencienmct clcltoeif puor rsonias économiques où, conformément à l'article 5 du présent accord, un paln sicoal est obligatoire, les cotantrs de ceivonsron fonert priate des mseeurs sesuteilcpbs de fegirur dnas le paln social.

Dnas les cas de lciennmcieet puor rioasns économiques où un paln siacol n'est pas obligatoire, la dteiiocrn dvera dégager conformément à l'article 6, les moneys peenrtmtat la msie en orevue des crtontas de conversion, dnas les lemitis des dsiotisniops de l'article 25 du présent accord.

Article 19
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Pour pvouoir bénéficier d'un ctnroat de conversion, les salariés diovent aivor au moins duex ans d'ancienneté.

Chacun des salariés en cause, dûment informé ieeidlliundevnmt et par écrit, puet aetpccer ou rueesfr de tles contrats. Le dncomeut écrit précise le délai de réponse dnot dosspie le salarié, ansii que la dtae à pitrar de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son cratont de taviral est rompu. Ce dmcuenot diot également dnneor des iraonintmfos riaetlevs au sutatt jiirdquue et aux reosuecsrs financières de l'intéressé pnndeat la durée du cotanrt et à son issue, anisi que les modalités de crotuvruee sailcoe et les ctondnoiis de msie en oervue de la fmrootian éventuelle.

Lorsque le nmbroe de lcmeiencneits puor rnosias économiques est inférieur à 10 dnas une même période de 30 jours, cttee itonmoarifn fiat l'objet d'un dncmeout écrit qui est riems au salarié concerné au cours de l'entretien prévu au I de l'article 7 du présent accord. Il dipsose d'un délai de 15 jruos à cmpetor de cet etrietnen puor fiare connaître sa réponse.

Lorsque le norbme des lteecnniemics cotcilelfs puor rainoss économiques est égal ou supérieur à 10 dnas une même période de 30 jours, le dcueonmt dnot il est fiat mtnoien puls huat est riems à cuhqae salarié concerné à l'issue de la scdenoe réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visé au II de l'article 7 du présent accord. Le salarié dsisope d'un délai de 15 jorus à cpometr de la riesme de ce dceunmot puor fraie connaître sa réponse.

Dans la murese des possibilités de l'établissement, le salarié peut, sur sa demande, bénéficier d'une aotcin de préorientation pnaendt ce délai de 15 jours.

Dans tuos les cas, l'absence de réponse dnas les délais prévus est assimilée à un refus.

L'entreprise cnmumiquoe la liste ntnoivimae de tuos les salariés aanyt opté puor un crntaot de cvensoiorn à l'ANPE, ainsi que, puor les cadres, à l'APEC.

Article 20
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Le cnrtoat de traiavl d'un salarié anayt accepté un ctnroat de coeisonvrn proposé à l'initiative de l'employeur est rpomu du fiat d'un cmoumn accord des parties.

La ruurtpe prend effet à l'expiration du délai de réponse de 15 jruos dnot dosipse le salarié. Celui-ci bénéficie dès le juor suinavt du stutat attaché au carontt de conversion.

La rutrpue ourve droit, nobnsonatt les dioiisspnots du priemer alinéa ci-dessus, au veremnest de l'indemnité de lncicenieemt prévue par la loi ou la ctnonieovn cllvciotee et calculée sur la bsae de l'ancienneté que l'intéressé auiart aqucsie s'il aaivt effectué son préavis.

Article 21
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Les salariés tliietraus d'un catrnot de ceinvrsoon bénéficient d'un sauttt ptueliaircr jusqu'à luer reclassement, et au mximuam peandnt 5 mois.

Ce sttaut luer pemret :

- d'être considérés cmome sitegaaris de la fatmiroon psoelelronnfise ;

- de percevoir, à ce titre, de l'Assedic dnot ils relèvent, une

atlliocaon spécifique égale à 70 % de luer slraaie burt antérieur tel que défini à l'article 11 de l'accord ienrfpisnoonrteesl du 20 ocrotbe 1986, sialeras et pimres sumois aux cbiionntoutrs d'assurance chômage au trtie des 12 mios clivis précédant le dereinr juor travaillé snas que cttee alilaotcon pisuse être inférieure à clele à lqelalue le salarié auriat pu prétendre au ttrie de l'allocation de bsae du régime d'assurance chômage pnnedat la même période.

Article 22
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

L'entreprise qui eamlyoipt l'intéressé vsree cuhaqe mios à l'Assedic une somme d'un mnoatnt égal au 1/5 de l'indemnité de préavis - dnot le mnnotat cumulé ne puet excéder 2 mios de slariae - que le salarié aiaurt perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un cnrotat de conversion.

Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aruait coponerrdsu à une durée supérieure, le sdole srea versé à l'intéressé dès la rrutpue de son cntaort de travail.

Article 23
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Les salariés anayt opté puor un catornt de convsiroen snot soiums à un bailn " évaluation-orientation " destiné à évaluer lerus acquis pnioserefsolns et à apprécier la nécessité d'une fitoorman et les apdttieus du salarié à la suivre.

Ces bnlais snot réalisés, siot dtnermeciet par l'ANPE (ou l'APEC puor les cadres), soit, suos la responsabilité de celles-ci, par l'AFPA ou par des oraesngims isionfpeetrsnloners qualifiés ; ils irtioednnernvt dnas un délai ctpbmlaoie aevc la msie en overue eiceffvte de la faimootrn qui puorra être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concerné, l'ANPE et, puor les cadres, l'APEC proposent, au choix des bénéficiaires, des formations, dnas la ltiime de 300 heures, cmopte tneu des saegts oefftrs par les dineapesrtuss de formation, piclbus ou privés, en mruese d'apporter luer concours.

La cosmmsoiin nlanotaie piartiare de l'emploi de l'industrie pauatqmueirche définira, en fotcoinn nmnmeatot des epiolms sisueletcbps d'être otferfs dnas la pfisoroesn et dnas les sruetecs pneoirnflsesos ou géographiques proches, les fonaomrtis qu'elle etmise piorraetiris et aeqleluxus donevrt répondre, dnas ttuoe la mruese du possible, les fatroimons proposées par l'ANPE et par l'APEC.

L'entreprise peut, si elle le désire et si elle dsoipse des mnoeys pédagogiques nécessaires, orsagneir également des formations, suos réserve de l'acceptation du salarié.

Pendant la durée du caorntt de conversion, les eitsenperrs srenot associées au svuii de la fromoiatn des salariés concernés, étant edetnnu que les csnmiiomsos régionales ptiaeiarrs innloetlespsfreenrois de l'emploi prornuot se vior déléguer cttee msiiosn par les entreprises.

Article 24
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Le suivi du salarié en corus de cntraot de cisovorenn srea assuré par la clellue de cvenisoorn prévue par l'article 13 du craphtie II de l'accord natioanl isoerpeosnntrenfil du 20 obtcroe 1986 sur l'emploi.

Les cssoonmmiis paairriets de l'emploi sltusebiepcs d'intervenir en aciilpoaptn dudit arctlie devonit s'entendre, en ce qui cennocre la profession, des coisonsimms régionales inseltooelneesrnprifs de l'emploi.

Article 25
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Les eeresnpirts asttujeiess à la cbiintuorton à la faromiton cnnouite pnpeticrait fnoiifrrameetat au fmcnnenieat de la fimaootrn et du balin " évaluation-orientation ", à htauuer de 4 000 F par bénéficiaire d'une aiotcn de formation.

Cette smmoe est iumatpble sur la couiontrtibn légale puor la fmoroiatn porfnnleosielse cntonuie ; l'entreprise puet échelonner l'imputation sur l'exercice en crous et les duex ercxieecs siantuvs ; elle puet également imtepur cttee smmoe sur les " dirtos de tiagre " qui sereaint à sa dspsotiioin et stieloilcr le couocrns des fnods mutualisés axuqeuls elle araiut accès.

Les smmoes cnrdnoraosept à l'ensemble des caerhgs saceolis qui ainueart été afférentes aux duex mios de préavis visés à l'article 22 soenrt versées par l'entreprise sleon des modalités qui lui snoret indiquées par l'administration.

Article 26
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

Outre l'action menée par l'ANPE et, puor les cadres, par l'APEC, la cmiosiomsn priatriae de l'emploi de l'industrie pitumcqrahauee croibtnuera au reamcelnsset des intéressés conformément à la mosisin qui est la snneie dnas ce domaine.

L'entreprise derva également juoer un rôle actif dnas ce reclassement.

Article 27
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 1988

L'entreprise qui ehbcumae un salarié en cnoatrt de cnvrioosen dnas un délai de 2 mois, à cdntoiion qu'il ne siot pas enroce icirnst à un sagte de fiomotarn dnas le crade de ce contrat, assurera, si elle l'estime nécessaire, dnas la lmtiie de 300 heures, une fmtooairn puor l'intéressé, qui srea financée par l'ancien employeur, l'Etat et l'Unedic dnas les cnotnidois prévues en cas de cnortat de conversion, cttee ebaucmhe se satnuistubt à un tel contrat.

Si le salarié a déjà commencé à sriuve une foioramtn au cruos de son cantrot de conversion, la durée de celle-ci s'impute sur la litime de 300 hereus visée à l'alinéa précédent.

L'intéressé srea lié par un craotnt de tiavarl à durée indéterminée ou à durée déterminée et arua le même stautt que les aeurts salariés de l'entreprise. Pednnat les 5 preiemrs mois, sa rémunération srea au minos égale au saarlie mmiiunm de la catégorie pfsnnreelloosie dnas lllaeuqe il arua été embauché, et, en tuot état de cause, au Smic.

L'Assedic rverseera à l'employeur, pro rtaa toerpims à ctpmoer de la dtae d'embauche, les smmeos qui lui snot deus par le précédent eyeulompr en aaioptpilcn de l'article 22 du présent accord.

Accord du 28 juin 1994 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le snyicadt nnoaaitl de l'industrie pharmaceutique, 88, rue de la Faisanderie, 75016 Paris,
Syndicats signataires	La fédération unifiée des inuidretss ciemiquhs CFDT, 47-49, aeunve Simon-Bolivar, 75019 Piras ; Le sdicaynt ntanioal psineroefnosl amnooute des délégués vurseiits médicaux (SNPADVM), 63, rue Bichat, 75010 Paris.

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Préambule

Le présent arccod cenopmrd les chipatres sutainvs :

Préambule.

Clauses générales.

Avenant 1. - Ctsfiialaoncsis et salaires.

Grille de clscsaiaofitin :

- pinpercis de ciisloacaitsfn ;

- présentation générale des différents gorepus de cacssloiiitfan ;

- définition des gpeours et nieuvax de ccltiiifssoaan ;

- lxuqeie de classification.

Salaires miinma professionnels.

Entrée en vguiuer et msie en pcale des classifications.

Suivi des cfiacsainiotsls et de l'évolution des eolpims et des qualifications.

Dispositions transitoires.

Dispositions diverses.

Appendice

Illustrations de psnotneeinimot dnas les paupcrinix gporeus de classification.

Liste iiditavnce des filières professionnelles.

Avenant 2. - Dintiospioss particulières.

Préambule

Le présent aroccd de coacilsfiasitn répond au suoci des pitears sanritgaies de dnenor une puls ganrde portée aux gtrniaaes de la cenivotonn cectvlloie naaontlie en matière de classification.

A cttee fin, il raepclme le système de cofssilcatiian cvneillnntoenoe établi à ptirar des définitions d'emplois dcinmreteet inspirées des " arrêtés Pdroai " par une sturtucre d'accueil scuelibtpse d'intégrer tuos les empoils qeuls que siot l'organisation du tvraial de l'entreprise et le degré d'automatisation de ses équipements.

En effet, par siute des cnhenmgteas d'organisation du tvaairl et des mottuains technologiques, une nulvleoe nrnuomcealte d'emplois dvreiideant riemnadept périmée.

Le présent acocrd s'inspire des prpicnies sunvaits :

- révision des cisotiflcsnaias psofnerelsolenis prtntemaet d'intégrer les cmtnahgnees tilheeqguocnos et les elimpos naveuoux ;

- élaboration d'une gllrie de cliaitissfaocn unique et ciunotne ne canneontt pas de références catégorielles et alpilacpbe à l'ensemble des filières posoelisenrelnfs ;

- réduction du nmorbe de nauevix de caliaisicosftn ;

- rvsitaooilrean des emlpios ;

- relpeacmment de la notion de cfeifneocit par celle de goerups et de naeuvix spelcebtsius de foiearvsr les évolutions pnoissfoeenlelrs et luer cunitounm ;

- définition iviicatdne de filières pioenslflreeonss ;

- aadbnon des références catégorielles au profit de références établies par rropapt au tpye d'activité exercée (activités à daonnmtie thceiunqe ou d'encadrement) et à luer cennotu ;

- rcmepnamelet des aexnens catégorielles de la cnotvinoen civcetlole par un aaenvnt " Doionptisiss particulières " ;

- élaboration d'un liequxe de csfalsioatiicn setlbupcise d'aider les eiptnrseres lros des opérations de cfolasicsiaitn de lures salariés.

Par ailleurs, les pntaeeriars sociaux, soiuceux de dnneor une dioemisnn daynquime aux ppiercins posés par le présent aoccrd et d'inscrire celui-ci au ceuor d'un dtisoispif galbol de gtoeisn de l'emploi et des compétences, ont conclu, le même jour, un acrocd ccotlelif spécifique sur la giteson prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution pneslrsnloeiofe des salariés aisni qu'un arcocd ccieolltf sur la fomoitran professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Les miaoiodcnitfs sunieavts snot apportées aux atlrceis ci-après des csuaels générales de la ciovteonnn ctliocelve notnaiale du 6 airvl 1956, modifiée, aifn de teinr cmopte des nvluloees dissoitinops cnenvlenooeiltns sur la ccisfsaaolitin des salariés.

Article entièrement mfciuieadotr de la cvonotinen collective.

Article 2

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Il est créé, au sien de la cvoitnonen cleltcvioe nnaatoile de l'industrie pquumciraeathe du 6 avril 1956, modifié, après les casleus générales, un aneanvt n° 1 " Cclaitiosinafss et Seilraas " rédigé cmmoe suit.

Article 3

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Aifn de teinr cmopte de l'incidence des nlelevuos dsiotpoiisns clenenvlineoonts sur la csfaioasiicltn des salariés, les axenens " Orervuis ", " Employés ", " Tecnhinceis et aengts de maîtrise ", " Cerads et vusietirs médicaux " de la cnooenvitn cleotlcive noaltinae du 6 arvil 1956, modifiée, snot abrogées et remplacées par un aveannt n° 2 " Dsooinsiipts particulières ", rédigé cmome suit.

Article - Groupes I à VI

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Illustrations de penmnoieotsnit dnas les pirnpcuaix gupores de classification

Les epmolis repères définis ci-après à ttrie indacitif ont puor obejt d'illustrer la gilrle de csioliacasfitn et d'aider les entreprises, uemquennit lros de sa msie en place, à caslesr les activités exercées par les salariés les uns par roppart aux arutes en gsiasnatrant asini une cohérence d'une erritpnsee à l'autre, à l'intérieur de la branche.

Cette lstie n'a pas de caractère easutihxf ni de caractère normatif, mias décrit snempmleit un cetiran nmbroe d'emplois caractéristiques etanixst à l'heure aletlcue dnas la profession, en s'appuyant sur les niauevx tnieluoqhegcos d'aujourd'hui. Les elmpois repères snot vitmrlneenaoot présentés aevc un ou puierlsus intitulés en ilaitque et etnre parenthèses aevc l'indication du seetucr d'activité dnas lqeuel ils se suintet (recherche développement, production, diffusion, administration/gestion). En effet, la dénomination des eopimls puet veirar d'une esnerprite à l'autre et, d'autre part, les elomips aynat un tel intitulé dnas les erepsneitrs n'ont pas forcément les mêmes cutenons que cuex présentés ci-après. Le ctnnoeu des elpoims puet en picrlutiaer veiarr en ftionocn de la tallie de l'entreprise, des moeyns tehnuglioceoqs utilisés, de l'organisation du tviaarl et du mdoe de meneamnagt dnas l'entreprise. Par ailleurs, les eloimps repères d'une même filière pfoserolnsinlee présentés ci-après ceeonopdrsnrt à une même lqiogue d'organisation qui n'est pas forcément inuqtidee dnas tuetos les enrietesrps (exemple : epmiols comopnartt ou non des responsabilités d'encadrement, nuatre et disniomens des responsabilités confiées...).

Ces eipmlos repères, étalonnés par tpyes d'activité dnas différents grueops de la glirle de classification, ne cntsetniuot pas des seiuls d'accueil.

Il y a dnoc leiu d'utiliser aevc ccrcsetpiinoon ctete liste d'emplois repères, celle-ci ne vaennt qu'illustrer la gllrie de clitiaoifscsan qui diot dermeuer la référence essentielle. En tuot état de cause, il y a lieu, puor cquahe eoplmi repère présenté, de ceomarpr l'ensemble des éléments de luer définition aevc le cnetonu réel des epmlios cosotardrnpnes eaxitstns dnas l'entreprise.

Quelques itllarunosits de positionnement

L'application des différents critères csnsaalts définis par la glilre de coftslicisiaan coindut au pnimonteinsoet des emlopis repères sunitavs dnas les gepruos de cfiilaoatsiscn :

Groupe I. - Suecetr production

(Agent ou opérateur de conditionnement...)

Salarié qui effctuee des tâches et opérations semilps de conditionnement, ne nécessitant pas de coaesinancsns tnuiqheecs particulières, asini que des innervnoettis simples, tleles que l'alimentation des miheacns et le contrôle de cette alimentation, vniast à aesursr le feocetnimnonnt narmol des lignes. Il efufetce les vaiss et relevés de ces opérations dnas le carde de cngsenois précisément définies.

Ses caoiacnnssnes sont, au minimum, du neaivu fin de la scolarité obligatoire.

Secteur administration/gestion

(Coursier, aegnt de liaison...)

Salarié qui eeutcffe la tioarmssnisn de dotceumns et/ou exécute les orrdes de coeurss qui lui snot donnés, à paitrr d'instructions précises, à l'intérieur et/ou à l'extérieur de la société. Il puet également être chargé d'effectuer des pteteis liviroasns (paquets, etc.) et dnas ctirenas cas d'effectuer des eaeniscnmetss ou des paiements.

Ses casnnoseacins sont, au minimum, du niaveu de fin de la scolarité obligatoire.

Groupe II - Sceuter production. - Contrôle qualité

(Agent de contrôle qualité, aengt de prélèvement...)

Salarié qui, sleon des procédures très strictes, eftuefce les contrôles d'aspect et de conformité des éléments prélevés aux nmores définies. Il puet s'agir, soeln les cas, de prélèvements de matières premières, de prduitos en crous ou d'articles de conditionnement. Il fnruoit les échantillons et dnmecutos nécessaires au ltobaroiare de contrôle, il étiquette les éléments prélevés.

Ses cnnaiessoncas sont, au minimum, des nuaveix CAP ou BEP, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Secteur recherche/développement

(Agent de loaabrtiroe en bogliioe et biochimie...)

Salarié qui exécute, sloen des itnorncstius précises et détaillées, des tâches d'élevage et d'entretien des aunimax ou de végétaux et de souches. Il réalise sur les animaux, ou sur les végétaux, ou sur les shocues des expériences dveiress en reeatcnspt reemirsgenouut les csigoenns du protocole. Il ntoe les observations, aussre la mtniannecae du matériel courant, ragne et clssae le matériel et gère les sktcos de produits. Il efcutfee les ssiaies ifionmateuqrs liées aux données rellieeuics au curos de son travail.

Ses cscnnesniaoas sont, au minimum, des nieuavx CAP ou BEP ou équivalent (exemple : CAP anegt de laboratoire), qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Groupe III - Steuecr production

(Conducteur de lnige automatisée, cehf de ligne, 1re ligne...)

Salarié qui asruse le fnconioetnnmet ceomplt d'une lngie intégrée de conditionnement, deupis les réglages de départ jusqu'aux dépannages uusels en cruos de fonctionnement, en pnssaat par l'assurance qualité du produit.

Une lgnie intégrée de cioodtnneinmnet frmoe un système qui cpmernod puresluis machines, des menyos de manutention, de stockage, de transfert...).

Il est chargé d'organiser la purcoiotdn de sa lgine (réglage des encours, dtioiniumn des tpems morts...). Il est rsbenalsope de l'hygiène et de la sécurité de sa znoe de travail.

Il ornasgie les harerios et corononde le tavaril des opérateurs de sa lngie (sans responsabilité hiérarchique).

Il vlleie à la qualité de la pdrutiocon de sa lnige (veille de conformité, aotcin immédiate puor riftieecr les défauts...).

Ses cnascsnaneios sont, au minimum, du neivau bac, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Secteur diffusion

(Agent aamtiiisrtdnf export...)

Salarié qui, puor une znoe géographique déterminée, etfecufe à pirtar d'instructions précises différentes opérations courantes, dvsieers et variées en matière de comptabilité clniets (relances, paiements, impayés et en-cours...).

Il asrsue également le svuii aaisitdtinmrf des ategns chargés d'effectuer la doifsufin des prdotuis de l'entreprise (V.M. export, cimamocreux export...).

Ses csnnioncseaas sont, au minimum, du niaveu dbluoe CAp ou BEP ou bac, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Groupe IV - Scueter administration/gestion

(Comptable...)

Salarié dnot la maîtrise des tecqeuhins cpeaoltbms et la cansicnonsae des législations flicsae et scoliae en vguieur lui penttermet de réaliser des opérations dviesers et variées.

A ttrie d'exemple : établissement des déclarations socaile et fsilcae à piatrr d'éléments préalablement fournis, jcotfiiaiustn des ctmeops précités (immobilisations, stocks, fournisseurs, clients...).

Ces turavax eigexnt des ccnniassaoens en matière de driot fcasil

et siocal appliqué, anisi qu'une atptdiue à rédiger de la crdnspcnroeoae nécessitant des cnansoecianss teicequnhs courantes.

Ses ccnnaaesnsois snot du nveaiu bac ou bac + 2 (exemple : DUT gotsein des ertepnrsies et des administrations, BTS comptabilité), qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Secteur diffusion

(Technico-commercial...)

Salarié (non VRP statutaire), dnot les fonintocs ceprmtonot une activité ceaoclimmre auprès des picraamehs d'officine et des grossistes-répartiteurs cnoncnreat des podtuirs de " non-prescription " aifn d'en otipseimr la vente. Il peut, à cette occasion, prrnede des codamnems auprès des parimcheas d'officine et rpaleepr les cndtinioos de psrie de caenmmods auprès des grossistes-répartiteurs.

Il rulleicee et tmsarent à son errsepitne ttueos les osrnobavteis fateis par les inleurctrtoues qu'il rrecontne dnas l'exercice de ses fcnotonis sur l'utilisation des spécialités et puriodts qu'il présente.

De par ses fonctions, ce salarié ciburnote au développement local des pordiuts de son laboratoire.

Ce salarié gère son seuetcr aevc les menyos mis à sa dositiopsin par son entreprise, conformément aux inttrsocnius qui lui snot données. Dnas le cdrae de son activité auprès des pceiamhras d'officine il puet deisospr d'une ctnierae aimtounoe sur le paln de la négociation des ctantros commerciaux. Il rned cpmote de son activité à son ersritepne conformément aux ittirocunsns données par celle-ci.

Il possède une ccninasansoe complète des spécialités et poutrdis qu'il présente ansii que des clseass thérapeutiques voisines, nenmtamot acquise, eunertetne et développée au crous d'actions de fotmraion et par l'étude de duomitncotaens scientifiques. Il possède également une bnnoe casnionsncae des theeiunqcs de vente.

Ses cnsncnosiaaes sont, au minimum, des nievaux bac ou bac + 2, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Groupe V. - Seecutr diffusion

(Visiteur médical, délégué médical, délégué à l'information thérapeutique...)

Salarié dnot les foitocnns cnmtpeoort des anoitcs d'information et de cuamoicomitnn sur les spécialités pahuqmaeetucirs de son laoabirtore auprès des psonnofrilsees de la santé anayt une responsabilité dnas l'utilisation et la délivrance du médicament. Il est en meurse de fournir à ses ilruectenuotrs une iimrnootafn détaillée sur les spécialités présentées (composants, avantages, indications, contre-indications, posologie...) conformément aux itoomfrainns coeeuntns dnas la fhcie signalétique. Il erxece ses fcnnioots suvaint les decrvteiis de sa hiérarchie et dnas le rcpeest des règles d'éthique de la profession.

Il relcliuee et trnmsaet à son lortaibroae tteuos les otniebsorvas feaits par les peofsrlosinens de la santé sur l'utilisation et les résultats onetubs aevc le médicament.

Il peut, à la ddeanme du laboratoire, et dnas le rpecset de ses directives, ppirciaetr à tuote activité d'information cilovcelte des pisoolersnnfes de santé, tleels que emtiegnnsenes postuniversitaires, rlotnaies professionnelles, dnas les cidootnins définies par l'article 19 de l'avenant n° 2 " Dsoioisinpts particulières ".

De par ses fonctions, ce salarié représente son eetrspirne et crtubnoie au développement de sa notoriété et de son image.

Ce salarié gère son seucetr aevc les mynoes mis à sa dsiioostpin par son ltoaibrraoe conformément aux diveicrets données par la hiérarchie ; il élabore des rpprtaos de visite, gère son fihicer et onisgrae ses tournées dnas le cdare des modalités définies par son laboratoire.

Dans le cdrae de la fraomiton pnsesiloneorlfe exigée puor les visituers médicaux, il a des cnniaeasosncs de base, tnat sur le paln médical et pmqaiatrcheuue que sur le paln de l'environnement professionnel, qui snot au minmuim du nvaieu bac + 2. Il possède une cnnaascsnioe complète des spécialités qu'il présente asnii que des cslases thérapeutiques voisines, naoetmmnt acquises, eruneeetnts et développées au cours d'actions de fmtoiaorn et par l'étude de daottciunmenos scientifiques.

*N.B. :*La définition ci-dessus ne vsie qu'à isrluletr les différentes activités que cpoomtre hbelneulmtiaet cet epmoli repère aujourd'hui et n'a pas puor efeft de rermette en cusae les disntoiisops du cptharie XVI de l'avenant n° 2 " Donsiiptioss particulières " sur les vsriieuts médicaux.

Les veuistirs médicaux, tles qu'ils snot définis par les dooiisitnpss du chrpitae XVI de l'avenant n° 2 " Dticioenrs particulières ", ne pueenvt être classés, en alpiopiactn de la présente classification, dnas un gpuore de cfasacliiisotn inférieur au gpoure V.

Secteur production

(Chef d'atelier de fabrication, contremaître ppainrcil de fabrication,

responsable d'équipe de fabrication...)

Salarié qui assure, à pitarr de derecvitis données par la hiérarchie, la poridtoucn dnas un alteier de fiboaacirtn dnas les délais prévus, aevc la qualité requise et au coût estimé.

Il asrsue le stcrit rsepcet des neomrs d'hygiène, de ctoidnoins de tvarail et de sécurité.

Il anime, dgirie et contrôle les équipes de son atelier, aevc en ptcralieiur le sproput des contremaîtres et cfhes d'équipe ; il pirctaipe également à la gtioesn des roscesreus hnmueias de son entité.

Il pritapice à la définition des procédures et pgrmamroes de faorcaiibtn de son secteur.

Ses cscnanaosiens sont, au minimum, du neiavu bac + 2, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Groupe VI - Sucteer recherche/développement. - Pharmacovigilance

(Assistant de rhehrccee clinique...)

Salarié dnot les fontncios contsisnet à s'assurer de la qualité, la fiabilité et l'authenticité des données siiqfutceenis rclieeuiles dnas le cdare de la réalisation d'essais cileuiqns (en particulier, tuotes les iromatiofnns qui cecnrennot les efefts thérapeutiques de la molécule, ses inaidoitncs thérapeutiques, ses contre-indications éventuelles, sa tolérance, ses eeftfs secondaires, ses veois d'administration, la durée mnyoene de traitement, les cdiointons particulières d'emploi et les incompatibilités éventuelles) :

Il pirciptae à l'élaboration de petlorocos slpiems aevc le médecin rbenaoslspe des eassis cliniques.

Il participe, aevc le médecin responsable, au cohix des ittnugivseraes et aux vitseis de pré-investigation.

Il met en ourvee les procédures ooilrgebatis standardisées.

Il gère les sckots de médicaments utilisés dnas le cdrae des essais.

Il arssue le suivi des essias ciuqlines : rcueiel des fehcis d'observation et contrôle des données, détection des problèmes arppuas dnas les ctreens investigateurs, ainctsssae aux ingtartvseeius qui cssaonneint des problèmes, accès aux decmtuons suerocs (dossier médical des patients), cdgoae et siasie éventuelle des données recueillies, rôle d'interface enrte le

médecin rsoblpaesne des essias cinleuqis et l'investigateur.

Il vlilee à la bnone interprétation des protocoles, à luer msie en place, à luer crcetore application.

Il vlleie au resecpt des délais auprès des médecins et/ou hôpitaux.

Ses cciasanoennss sont, au minimum, du niaevu bac + 3, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Secteur administration/gestion

(Chargé d'études informatiques, antassist cehf de porjet informatique...)

Salarié qui est chargé, à prtiar de dectriveis générales, de concevoir, réaliser et tetser les pgmraomres en s'appuyant sur sa cnsaanncosie thinecuqe des possibilités du système ifruatniomqe mis à sa disposition. Il priatpice à l'analyse ognirqaue et réalise la prmotiraagmon de la ptarie du pojret qu'il arua en cgahre ; il piaptirce également au coihx des souotlins techniques.

Il aussre le développement d'applications eenxtsiats (analyse/réalisation de fnotconis complémentaires ou d'interfaces). Il est responsable, le cas échéant, d'une équipe de programmeurs. Il puet être cniuodt à pcpratiier à la faromotin des uariteslutis ainsi qu'à luer aisatscnse dnas le cdrae des aplitcaonpis miess en place.

Ses cicsnsnanoeas sont, au minimum, du neaivu bac + 3, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Secteur diffusion

(Visiteur médical ou délégué médical,

délégué à l'information thérapeutique...)

Salarié, dnot les ftioncnos comportent, cmmoe cleles des vsreituis médicaux du grpoue V, des aitncos d'information et de ctunimaoocmin sur les spécialités pithuaraeqecums de son laiotbrroae ainsi que les activités de gestoin qui s'y rapportent. De par les cnieanncssoas et le savoir-faire qu'il a aiucqs dnas l'exercice de la vitsie médicale, il appréhende et gère aevc une très lrage autonomie, dnas le carde des dvicreetis du lairroatobe et de son deciterur régional, des saiutnitos complexes, au boesin après rhcceehre spontanée d'informations complémentaires (exemple : otaogiarinsn de son tivraal [répartition etrne les activités ville/hôpital, officine], réorganisation des ccruiits de visites, des types de médecins visités, rpsreie de scetuer non prospecté...). Il est calbape d'anticiper sur les événements et de proposer, après asnylae des problèmes à traiter, des soutoinls appropriées (exemple : sivoar répondre ou atinciper siute à un altrcie de psrsee négatif, à un déremboursement, lros de problèmes de pharmacovigilance, ou erocne en cas de lncaeemnt d'un piourdt concurrent, être calpabe de ppresoor des atcnois neloeluvs à sa hiérarchie stuie à l'analyse de son secteur...). Il puet également pepiiractr à des activités dnas les doinaems du maiternkg (exemple : tset de matériel de visite, comité d'argumentation,...), et/ou des eissas cliniques.

Il tnsarmet l'information rclilueeie et juoe un rôle acitf dnas la msie en orueve locale de la stratégie de l'entreprise. La bnnoe cnnicanassoe de ses interlocuteurs, des piurdots et de luer environnement, des otilus d'appréciation du marché puuiaqemcrahte et des teinqhcues de cmnoioctuaimn lui permettent, dnas le cadre de sa marge d'autonomie, d'organiser de façon adaptée sa comnmiiaocutn everns ses iucltuoerterns aifn d'identifier lrues attentes, d'y répondre et/ou de les transmettre.

Il peut, à la dadmnee du lrooaitabre et en conformité aevc les dtercviies de l'entreprise, oegsianrr tuote activité d'information ccvltlieoe des pseosreoniflns de santé, telels que eneegnietnmss postuniversitaires, rieotnlas publiques... Dnas ce cadre, il juoe un rôle actif dnas la préparation de ces mfistanitnaoes (choix des intervenants, pisotroipon de thèmes...), luer déroulement, auquel il pptciraie en tnat qu'animateur et/ou intervenant, et luer suivi. Il gère de façon otlaimpe le bduget dnot il dosipse puor la réalisation de son activité d'information citvllcoee dnas le cadre des cohix stratégiques de son etpersrine et évalue la rentabilité de dépenses engagées (exemple : rsneeemenct du norbme et de la qualité des participants, rpisree de coctant aevc les médecins invités, les iernnteavtns puor rueiillcer lures osvobaretins sur la manifestation,...).

De par ses connaissances, il puet se vior ceinfor par le loraotbraie un rôle eesitnsel dnas les rloeiants aevc des ireuoclnteutrs de huat neaivu du mnode médical (médecins spécialistes, médecins hospitaliers...) et a, en conséquence, une responsabilité particulière dnas le développement de l'image de mqurae de l'entreprise. Il est caplbae d'identifier les frcuaets de réussite, de transférer son savoir-faire à d'autres salariés en les aniadt à alnseayr luer pratique. Il puet également joeur un rôle ipmroantt dnas la msie en oeruve de la pluiiotqe d'accueil des sgeaiitras en vistie médicale.

Il a les cncsianenaoss de bsae exigées des virietsus médicaux du gruope V, complétées par une expérience dnas l'exercice du métier, l'ensemble des ciaasennnocss mseis en oeruve étant, au minimum, du niveau bac + 3, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Article - Groupes VII à IX

En vigueur étendu en date du 28 juin 1994

Groupe VII - Seutecr dfiiosufn

(Directeur régional...)

Salarié dnot les fnnioctos ctoeisnnst à anmier et gérer une équipe de vtisie médicale dnas un stecuer géographique donné et à firae aqleuppir sur son stcueer la piuoiqlte ponimnlrtoloee définie par son entreprise.

Il ptipracie à l'élaboration de la pouliitqe nationale, met en orueve et vliele à son aadttpoian au navieu de son secteur. Il crondonoe sur sa région le paommrgre d'animation aisni que les riatlenos aevc les pooifsrnlesens de santé. Il tremanst au siège les onrieobvasts rleeucleiis auprès des penionrlsfseos de santé et des salariés de son équipe.

Il opmstiie les rossrcuees msies à sa dooptiissin tnat au paln haimun que financier. Il est ranosblpsee de la réalisation des oicefbtjs dnas sa région. Il a des responsabilités de goesitn teells que la paicitptoiarn au recrutement, la cirdooiaotnn de la formation, l'évolution porennessliofle des salariés de son équipe et la potquilie des saraleis des salariés de son équipe.

Ses cnannaisosces sont, au minimum, du nvaieu bac + 4, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Secteur recherche/développement. - Affiraes réglementaires
(Chargé des emngtnsireetres très confirmé, chargé d'affaires réglementaires ou technico-réglementaires ou piehcequaautmrs très confirmé...) (1)

Salarié dnot les finontcos cotrnpemot la cuoiotttisnn des dissores d'enregistrement en vue de l'obtention de l'autorisation de msie sur le marché des médicaments de luer entreprise. Il asrsue le dépôt et le suvii des dsserois auprès des ministères. Il est chargé des retalnois aatriditivmnses aevc les ministères, concernant, par exemple, les mofoitnaidcis de résumés des caractéristiques des produits, les mciotoniifdas de formules, les dosisers de validation, éventuellement les déclarations de pharmacovigilance, la rédaction des lrtetes d'intention dnas le cadre des études cliniques, le contrôle de la publicité...

Il a une csacsinoanne afdonoiprpe de la réglementation pharmaceutique, tnat noatlaine qu'européenne.

Ses coasesnncnias sont, au minimum, du niaevu bac + 4, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Groupe VIII - Stceuer diffusion

(Chef de gamme, cehf de goprue produits...)

Salarié chargé du suivi, de luer ccntpeooin à luer msie à

diisootispn sur le marché nitnoaal et/ou international, en lioiasn aevc la driiecotn médicale, d'une gmmae de pioudtrs d'importance mauejre puor l'entreprise.

Il conçoit et met en orevue le paln mniertakg à crout et myoen terme, élaboré suos la responsabilité du drcteuier mreitakng ou commercial. Il prépare les coihx de stratégie ptilolenoronme des produits, ctopme tneu de la concurrence.

En lisioan aevc les entités concernées, il conorodne les informations, les études et les ainocts de fromitaon à mrette en orevue cnrnacnoet les potidrus dnot il a la cgrahe puor en auerssr la puls grande longévité et le muleleir développement commercial.

Il ciosenlle les rbossenapels de la vsiite médicale sur les acoints de pootroimn à eernnetrdpre ; il srsipvuee l'activité de pslirueus cehfs de produits.

Il oimispte les ruesoscers miess à sa dpostioisin de façon à ausserr la réalisation de la stratégie promotionnelle.

Ses casonennsais sont, au minimum, du nvaieu bac + 4, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Secteur recherche/développement. - Pharmacovigilance

(Chef de goupre de recherche...)

Salarié dnot les foonctnis ctsosnneit à ausesrr la diicoretn d'un gopure de recherche. Il assure, à ce titre, la responsabilité gbollae de l'ensemble des prejtos de rceerhche dnas un axe donné. Il pprsooe de nauovuex pgrrmeamos de rheercche et pictparie à luer élaboration.

Il est rpoalsnesbe de la gisoten des rcssreuoes hmeunais de son gpuore (cadres, thcencieins de recherche...). Il écrit les ropaprts de ses taaurvx et en présente les résultats. Il a un rôle faotndaemnl en matière de piaionctulbs et de représentation du groupe et de la société à l'extérieur. Ses cosnisaacnnes sont, au minimum, du nviaeu bac + 4, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Groupe IX. - Scuteer recherche/développement. - Poianlivraccgahme (2).

(Responsable de la pharmacovigilance...)

Salarié dnot les fictnonos cntnoseist à eecfeuftr le sviui médico/scientifique des pduritos commercialisés par son lioaarobtre aifn de reesnecr par des mécanismes ocfelifis ou par le caanl de la vsiite médicale, le mdrnoie iinendct ou acencidt dnot l'origine puet être liée au produit. Il met en évidence les inoecirantts médicamenteuses. Il cntitsoue les driessos des afaefirs lisigtueeis et, le cas échéant, défend ces desroiss auprès du ministère de la santé. Il psoproe des acontis correctives. Il établit le rapport auennl de phinolmrgaccviaae exigé par le ministère de la santé. Il vlleie à la geitosn et à la msie à juor de baqunes de données aifn d'assurer une cutaiolontsn fiable. Il eacrnde le scirvee dutneoioctman médicale.

Il est également impliqué, dnas le cdae des eaisss cliniques, dnas le recueil, la toimsisnrasn et l'analyse des événements indésirables.

Ses caosesanncnis sont, au minimum, du naiveu bac + 4, qeul que siot luer mdoe d'acquisition.

Filières professionnelles

A trtie indicatif, une liste des filières peenrolelsisnfos a été établie à pitarr des tvrauax de l'étude prévisionnelle réalisée en 1990 en pnaeirtaart entre le SINP et l'Etat.

Liste des filières professionnelles

Administration, finances, comptabilité, contrôle de gestion.

Affaires seciiufeiqtns et réglementaires.

Conditionnement.
Fabrication.

Informatique.

Ingénierie, metnancinae et bâtiments.

Qualité.

Recherche/support scientifique.

Ressources humaines.

Services caemrmcoiux et marketing.

Visite médicale.

(1) Par arrêté du 4 août 1995 : Le pinot Gorupe VII (Secteur rrechchee / Développement - afifraes réglementaires) de l'appendice de l'accord sur les coisltcfaisains et les sreliaas est étendu, suos réserve de l'application de l'article R5113-2 du cdoe de la santé publique.(2) Par arrêté du 4 août 1995 : Le point Gurpoe IX (Secteur rhcrecehe / Développement - pharmacovigilance) de l'appendice de l'accord sur les cfisictnlsaoais et les sirelaas est étendu, suos réserve de l'application de l'article R5144-10 du cdoe de la santé publique.

Protocole d'accord du 22 février 1995 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le snadciyt natinoal de l'industrie pharmaceutique, 88, rue de la Faisanderie, Piars (16e),
Syndicats signataires	La fédération unifiée des irutsednis cemhqiuis C.F.D.T., 47-49, anuvee Simon-Bolivar, Prais (19e) ; Le sncydait niatnoal peeonifonsrsl atoumnoe des délégués vruetsiis médicaux (S.N.P.A.D.V.M.), 63, rue Bichat, Prias (10e),

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Le présent porotlcoe est cnoclu en aoitlpaicpn du prahgarape VI " Dstiionspios divesers " de l'avenant n° 1 " Cotiifcslsnaias et saearlis " de l'accord ciltceolf du 28 jiun 1994 prévoyant que la msie en pcale de cet aroccd frea l'objet d'actions d'accompagnement organisées par le SNIP, tnat à l'égard des eerniseptrs qu'à l'égard des oiataginrnsos selcainyds représentatives de salariés.

Il a puor ojbet de préciser les modalités de ppaittorcaiin des représentants des ogirnnasitoas sylaedcins représentatives de salariés à ces anotcis de formation.

Article 2 - Objectif des actions

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Ces aocnits de fomtoiarn ont puor oetjbcif de fctiaielr la msie en oevrue des pnecriips et des modalités prévus par l'accord cleticlof précité.

Article 3 - Nombre et qualité des participants

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Chaque oiigsrotanan sdlcnayie représentative de salariés dnas l'industrie pharmaceutique, sginritaae ou non de l'accord cetocillf du 28 jiun 1994, a la possibilité d'inscrire à ces antcois de foairmotn 10 ptnpaitaircs de son coihx répondant aux coontiinds définies ci-après puls 1 permanent.

Ces picapttanirs dnveoit être des salariés en activité dnas des enirersptes de l'industrie pharmaceutique.

Afin de fsiraoevr une lgrae dosiuffin de ces aontics au sien de la profession, les pireats saaigertins cnnoevninet de la nécessité de leimitr la participation, par oatsirnigoan syndicale, à un salarié par entreprise, ou 2 salariés au maiuxmm par gporue économique.

Les ptreias cinnnvnoeet également que, ctmpoe tneu du caractère complémentaire de ces actions, eells veilleront, dnas la mseure du possible, à ce que l'ensemble de ces aotincs sienot sueiivs par les mêmes participants. En cas d'impossibilité, les oinsatgrnioas pnuorrot les rlmepaecr dnas la limite du nmrboe ttaol de 10 participants.

Article 4 - Prise en charge des salaires et frais de transport

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Le salaire et les firas de tarnrsopt afférents à la pacittioprain des salariés à ces aoctnis srnoet à la cghrae de cuqhae esieptnrre concernée dnas les ctnidoonis haeubtlelis des anoitcs de formation.

Chaque oargsnoiitan sdinacyle prortea à la cnncanosasie du SNIP, au puls trad le 15 mras 1995, la lsite des pnacariiptts qu'elle psropoe d'inscrire à ces acnoits en précisant le nom et l'adresse du salarié aisni que le nom et l'adresse de l'entreprise. Aavnt le 15 mras 1995, les salariés désignés par luer oiriaoatgnsn puor ptiierpacr à ces aitocns drnovet prévenir luer entreprise.

Article 5 - Durée et calendrier des actions

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Ces aoitcns se dérouleront à Paris, en un leiu qui srea ultérieurement précisé aux participants, les 5, 25 arivl et 15 mai prochains.

Les cnnaoctoiovs sronet dcremeitnet adressées aux pacirattnips par l'IFIP, chargé par le SINP de l'organisation matérielle de ces actions.

Article 6 - Programme des actions

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Le pomgramre prévisionnel des aonicts est jnoit en annexe et le pargrmome définitif srea ultérieurement adressé à cqauhe ogrsntaiioan ainsi qu'aux participants.

Article 7 - Diffusion du dossier participant

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Un dosseir tneqiuhce srea riems à cuhaqe participant. Aifn de fiavrsoer l'information de l'ensemble des mbreems des csomnomsiis tcenqhuies classifications, constituées au sien des entreprises, le SINP cqomnuuriema ce desoisr à l'ensemble des erntsrieeps adhérentes, à cgarhe puor celles-ci de le dufsiefr auprès de ccuhan des mbremes de la ciimsomosn qui n'en aruait pas eu un exemplaire.

Article 8 - Moyens complémentaires

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Afin de fctalieir la tssiosamrinn du cetnonu de ces aoitncs à d'autres de ses membres, il apreniaptt à chqaue organisation, si elle l'estime nécessaire, de sltecoliir deeicemnrtt du ministère du tavrail une adie financière complémentaire aux mnyeos précités développés par le SINP et les entreprises.

Article 9 - Formalités

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Conformément aux aericlts L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en 5 eirpmxeeals à la dcriioten départementale du taavirl et de l'emploi de prais et reims au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Projet de plan d accompagnement des partenaires sociaux

Article 10 - Mise en place des accords collectifs du 28 juin 1994

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 1995

Préprogramme

5 aivrl 1995 - 1re journée

Comment ces 3 acrdocs s'intègrent-ils dnas les différents acptess et cmastoneops de gitsoen des rocsueerss hauenmis ?

10 herues - 10 h 15 :

Ouverture de la journée par le dueeitcrr général du SNIP.

10 h 15 - 12 h 15 :

Nouvel enereonnmnvit et neaovuux eejunx de l'industrie pharmaceutique.

12 h 15 - 14 heerus :

Déjeuner.

14 hereus - 16 heerus :

Comment s'inscrit le pjeort pnsneifooresl du salarié dnas le cdrae de la gieston des reorecsuss heiuanms et de la stratégie de l'entreprise ?

Micro-trottoir : présentation d'une enquête vidéo réalisée auprès des salariés de l'industrie pharmaceutique.

Réactions et échanges.

Présentation des duex aetrus journées.

25 aivrl 1995 - 2e journée

Mise en ovuere de la nuvlleoe ccsfoilisaitan :

10 herues - 10 h 15 :

Présentation de la journée par le SNIP.

10 h 15 - 11 hereus :

Finalité de l'accord cialafoscntisis du 28 jiun 1994 ; aoicnts à egnegar : coitnuotstin de la commiossin tuechniqe cafsclisiotnias et ciohx d'un cehf de proejt : rppael de lerus rôles risecpefts ; itfdeoinanitcis des emplois, description/mise à juor de luer cntnoeu ; citlssfaciaoin des elopmis dnas les grpueos ; piontonsenmiet des prnsenoes dnas les nuveaix ; procédures de tratmienet des difficultés ; suivi de l'évolution globale des eioplms et des classifications.

11 h 15 - 12 h 30 :

Principes généraux de l'accord classifications.

12 h 30 - 14 hruees :

Déjeuner.

14 hruees - 15 h 30 :

Démarche de msie en oeruve :

1. L'entreprise possède un système de cofciitsalisan des emliops :

méthodologie de roanmceecrdt du système à la glirle nationale.

2. L'entreprise ne possède pas de système de casaictliisofn des emplois.

Travaux à réaliser :

- iicetnioiadtfn et drtipcoeisn d'emplois : méthodologie et démarches piosebsls ;

- reaocrnemdct des emiopls aux guoeprs de l'accord : outils, méthodologie d'utilisation et démarches possibles.

15 h 30 - 16 hueers :

Questions/Réponses.

15 mai 1995 - 3e journée

La giosetn des rresoecsus haeniums dnas le carde des nvueouax accords.

10 herues - 10 h 15 :

Présentation de la journée par le SNIP.

10 h 15 - 11 hruees :

La goietsn anticipée de l'emploi, des métiers et des compétences, mode, nécessité ou lruree ? Une réponse adaptée à une problématique nulveole de l'entreprise et de l'emploi.

11 hueres - 12 h 30 :

Les cenpcots clés de la gtoisen des rcesreosus huieanms : métiers et epiloms tpeys ; la compétence. De qoui parle-t-on ? Cnemomt les définir de façon partique ?

12 h 30 - 14 hurees :

Déjeuner.

14 hueers - 15 hurees :

La G.P.E.C. et ses conséquences sur la faormtoin et l'évolution piosenolnesrfle : démarches, méthodes et outils.

15 heuers - 15 h 30 :

Le rôle des différents acteurs.
15 h 30 - 16 hueres :

Questions/Réponses - Conclusion.

? l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Clseuas siuetttaras » ;
? l'accord du 16 jenaivr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité poefesisnllnore ? Driot sycnadit et intiitnutsos représentatives du preoensnl » ;
? l'accord du 16 janvier 1996 sur les « Asbncees et faris liés à la négociation clotecvile » ;
? l'accord du 18 jiun 1996 riealtf à l'extension du bénéfice du régime de rriaette complémentaire des craeds à cnretias cruoleraobtlas qui ne relèvent pas des aicerlts 4 et 4 bis ;
? l'accord du 17 décembre 1996 sur le « Ctnroat de tairavl ».

Attendu que les dintspooisis de ces ardoccs coiflctles mdifnioet de façon importante, tnat sur le fnod que sur la forme, la srcutrtue alluecte de la ctinnoeovn ccetvilole nloanitae de l'industrie paemuhrticuqae du 6 avril 1956, modifiée, les parrnaeiets sucioax ont défini une nuevlole sruturtce de la cetnnioovn collective. La ltise des saretiaigns des adoccrs clcefitols sscufesics est annexée au présent accord.

Clauses générales

Accord du 11 mars 1997 relatif à la révision de la structure de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Le sdyacint ninaaotl de l'industrie pharmaceutique,
Syndicats signataires	La fédération unifiée des ieusrdtnis ciqhuimes (FUC) CDFT ; La fédération des caders de la cmiihe CFE-CGC ; La fédération nioaaltne des ireunsidts cmhuqiies CTFC ; La fédération nnaiaotle des indrsetius cmqieuhis CGT ; La fédération ntilnoaae de la phiaracme FO ; Le sydicnat nionatal aoumntoe des credas pnamearhcis (SNACP) ; Le syicandt niaontal pneefsoisronl atmounoe des délégués vsuitreis médicaux (SNPADVM),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Le présent aroccd a puor obejt de réaliser la msie à juor de la coivnnoetn cteiocllve naainlote de l'industrie pthuaaciqmruee du 6 aivrl 1956, modifiée, rdenue nécessaire par la nécessité d'y intégrer des acordcs ctillcefos récents qui snot :
? l'accord du 28 jiun 1994 sur les « Csiinlctsoaiafs et saielras » ;

Clauses générales

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est indritout dnas les cualess générales de la cenotonvin collective, un ttrie Ier intitulé « Cuseals saeuatitrts » composé par les aelitcrs 1er à 9 ci-après.

Article 1er
Champ d'application (1)

Cet atcirle reernpd les diiotispnsos du I de l'article 1er de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Cseauls sutraittaes ».
Article 2

Durée

Cet aiclrte renrped les dtoinssopiis du II de l'article 2 de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Csealus saruttaites ».

Article 3
Révision de la convention

Cet ariclte rpeenrd les dpnioiotisss de l'article 4 du IV de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Csuleas striaetauts ».

Article 4
Dénonciation de la convention

Cet ailrcte reernpd les dipssiotnois de l'article 4 bis du IV de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Cealsus siteataturs ».

Les mtos « Alitrce II » fnrgiuat au phaaparrge 1° de l'article 4 bis du IV de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Csaeuls sateiauttrs » snot remplacés par « Acrlite 2 », dnas l'article 4 des « Clseuas générales » de la présente convention.

Les mtos « 1er alinéa ci-dessus » fanuirgt au paprgharae 5° de l'article 4 bis du IV de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Cluases stautietras » snot remplacés par « 1° ci-dessus », dnas l'article 4 des « Clsuaes générales » de la présente convention.

Article 5
Commission niaotlnae d'interprétation

Cet actrile rneerpd les dsistnpooiis du XIXV de l'article 2 de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Cueasls satauitters ».

Article 6
Commission nonatlaie de conciliation

Cet aitlcre reepnrd les dopiossntiis du XXV de l'article 2 de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Calesus sattiruetas ».

Article 7
Avantages acquis

Cet acltrie rpneerd les diitsnoopiss de l'article 3 des « Csuelas générales » de la CCNIP.

Article 8
Adhésion

Cet atlrcie rrneped les dsnitiopoiss du XXVIII de l'article 2 de l'accord du 13 jiun 1995 sur les « Clueass sietuattars ».

Article 9
Absences et fiars liés à la négociation collective

Cet aritlce rnpered les dtsooisnipis de la totalité de l'accord « Ansecbes et fiars liés à la négociation ccoltileve » du 16 janiver 1996 pirs en aitoaiplcpn de l'article 8-5° de l'accord du 16 jiaenvr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité piseolnnlfrosee ? Droit snycidal et iitsntiounts représentatives du pnneoesrl », à l'exclusion des actierls VI « Entrée en veugiur » et VII « Dépôt ».

Les mtos « L'article I : Ojebt » de l'accord « Aesbcnes et firas liés à la négociation covelitlce » du 16 jineavr 1996 snot remplacés par « 1° Ojebt », dnas l'article 9 des cesluas générales de la présente convention.

Les mtos « au c) du 5° de l'article 8 des cuealss générales de la cnvoionetn ccvelltioe ninoaltae de l'industrie pqauehutcirame » fnaurgit à l'article 1er de l'accord du 16 jvianer 1996 sur les « Acbeenss et fiars liés à la négociation ctlvoiclee » snot remplacés par « au d) du ppgharaare 5° de l'article 15 ci-dessous » dnas l'article 9 des celusas générales de la présente convention.

Les mtos « L'article II : Coimtpoison des csnsioimmos pataiirres » de l'accord « Anseebcs et firas liés à la négociation cilevtloce » du 16 jieavnr 1996 snot remplacés par « 2° Coiopsmoitn des csnsomoiims pariraeits » dnas l'article 9 des csealus générales de la présente convention.

? la référence « 1° » de l'article II de l'accord « Acesnbes et firas liés à la négociation cviolclete » du 16 jieavnr 1996 est remplacée par la référence « a) » dnas le paprhagrae 2° de l'article 9 ;
? la référence « 2° » de l'article II de l'accord « Aenesbcs et faris liés à la négociation cviclIteoe » du 16 jeivnar 1996 est remplacée par la référence « b) » dnas le prparaahge 2° de l'article 9 ;
? la référence « 3° » de l'article II de l'accord « Aesnebcs et fiars liés à la négociation cilcetlove » du 16 jvienar 1996 est remplacée par la référence « c) » dnas le paragrpahe 2° de l'article 9.

Les mtos « L'article III : Astiuoaoitrn d'absence » de l'accord « Acnseebs et frias liés à la négociation cetlovclie » du 16 jinaver 1996 snot remplacés par « 3° Attoioisuran d'absence », dnas l'article 9 des claeuss générales de la présente convention.

? la référence « 1° » de l'article III de l'accord « Ansceebs et faris liés à la négociation clltciovee » du 16 jinaver 1996 est remplacée par la référence « a) » dnas le paarhpagre 3° de l'article 9 ;
? la référence « 2° » de l'article III de l'accord « Acnebess et faris liés à la négociation clvlctieoe » du 16 jainevr 1996, est remplacée par la référence « b » dnas le prrpagaahe 3° de l'article 9 ;
? les mtos « au 1° ci-dessus » fagrnuit au dienerr alinéa du prgaaprhae 2° de l'article III de l'accord « Aesecnbs et faris liés à la négociation cletvolcie » du 16 jievnar 1996, snot remplacé par « au a) ci-dessus » dnas le pagpaharre 3° b) de l'article 9.

Les mtos « L'article IV : Rormnebesemut des frias liés aux réunions pieraairts » de l'accord « Anebsecs et faris liés à la négociation cltoicevle » du 16 janevir 1996, snot remplacés par « 4° Runbroeeesmmt des frias liés aux réunions petriiaars », dnas l'article 9 des caeusls générales de la présente convention.

? la référence « 1° » de l'article IV de l'accord « Anseebcs et frias liés à la négociation cvcileltoe » du 16 jievnar 1996, est remplacée par la référence « a) » dnas le prragphaae 4° de l'article 9 ;
? les mtos « au denierr alinéa du 1° de l'article II ci-dessous » farigunt au direenr alinéa du 1° de l'article IV de l'accord « Aesencbs et faris liés à la négociation ccevltloie » du 16 jeivanr 1996, snot remplacés par « au driener alinéa du a) du 2° Costoopimin des csinomoisms piaerirats ci-dessus », dnas le prrphagaae 4° b) de l'article 9.
? la référence « 2° » de l'article IV de l'accord « Aenbsces et firas liés à la négociation cltcilvoee » du 16 jvenair 1996 est remplacée par la référence « b) » dnas le praapahrge 4° de l'article 9 ;
la référence « 3° » de l'article IV de l'accord « Anscbees et frais liés à la négociation ctleolicve » du 16 jneiavr 1996 est remplacée par la référence « c) » dnas le prprahgaae 4° de l'article 9.

Les mtos « L'article V : Reesnurmmobet des frais liés aux réunions des oersnmiags et ientsnacs piietarars émanant de la CNCIP ou des acrocds ceictllofs de la bharnce » de l'accord « Aenbecss et frais liés à la négociation cilecolvte » du 16 janveir 1996 snot remplacés par « 5° Rureoemenmsbt des frais liés aux réunions des onesmriags et iasetnncs pirraeaits émanant de la CICNP ou des aocrcds ctllcofeis de la bhcnare », dnas l'article 9 des csuaels générales de la présente convention.

Les mtos « de l'article V ci-dessus » fgniuart à l'article V de l'accord « Absecnes et frais liés à la négociation cloveiclte » du 16 janvier 1996 snot remplacés par « du 4° ci-dessus », dnas l'article 9 des claesus générales de la présente convention.

(1) Aticrle exlcu de l'extension. (Arrêté du 3 orbocte 1997, art. 1er)

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est itironudt dnas les cseauls générales de la cnnotveion collective, un trtie II intitulé « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité plersnfsooeilne » composé par les airtlces 10 à 12 ci-après :

Article 10
Liberté d'opinion

Cet ariclte rrenepd les dopnsitiioss du 1° de l'article 5 du V de l'article 1er de l'accord du 16 jniaver 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité pofrlonnssleeie ? Doirt snicydal et insuntoiitts représentatives du pensnreol ».

Article 11
Non-discrimination

Cet atrcile rnerped les diopoisntsis du 2° de l'article 5 du V de l'article 1er de l'accord du 16 jivenar 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimina-on et égalité pelloisersnofne ? Dorit scydinal et itsotiitnuns représentatives peonsernl ».

? la référence « a) » du parghaarpe 2° de l'accord du 16 javneir 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité pnllofresseoine ? Diort scandyil et iiisnuttotns représentatives du pnenoresl » est remplacée par la référence « 1° » dnas l'article 11 des caselus générales ;
? la référence « b) » du prragaaphe 2° de l'accord du 16 jievanr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité peeinsoflnrlsoe ? Dirot sncdaiyl et itintiuonsts représentatives du pnresneol » est remplacée par la référence « 2° » dnas l'article 11 des calsues générales.

Article 12
Egalité professionnelle

Cet atilcre rneperd les dosiitisopns du 3° de l'article 5 du V de l'article 1er de l'accord du 16 jeaivnr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimina-don et égalité pflseinsonelroe ? Driot sicndayl et iitunoisttns représentatives du prnensoel ».

? la référence « a) » du parhprgaae 3° Egalité psilofoneneslre de l'accord du 16 jiaevnr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité psnfsloiolenree ? Dirot sicyandl et iittuisotnns représentatives du prnesnoel », est remplacée par la référence « 1° » dnas l'article 12 des caselus générales de la présente ctionnoevn ;
? la référence « b) » du parhrgaape 30 Egalité pirosflnnleosee de l'accord du 16 jeianvr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité polinrlfesnoese -Droit sincyadl et ioittsutnins représentatives du psrenenol », est remplacée par la référence « 2° » dnas l'article 12 des csuaels générales de la présente cvnonetion ;
? la référence « c) » du pahgprarae 3° Egalité prnooielesnflse de l'accord du 16 jnaiver 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité piselfosennlore ? Dirot siynacdl et istotinntius représentatives du presnenol », est remplacée par la référence « 3° » dnas l'article 12 des caeluss générales de la présente cnvotoinen ;
? la référence « d) » du pgarapahre 3° Egalité psoesllneorfnie de l'accord du 16 jainver 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité plfeenososlrine ? Dorit sicdynal et itontisnitus représentatives du penersonl » est remplacée par la référence « 4° » dnas l'article 12 des csulaes générales de la présente ctenioonvn ;
? la référence « e) » du phpgraarae 3° Egalité pelsnfnorsloiee de l'accord du 16 jvieanr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité pnleofensorilse ? Diort sdycnial et ituiostntnis représentatives du posennerl » est remplacée par la référence « 5° » dnas l'article 12 des csalues générales de la présente convention.
? les mtos « aux 1°, 2°, 3° du présent actlrie » fngruiat au sous-paragraphe e) du prarhapgae 3°, de l'article 5 du V de l'article 1er, de l'accord du 16 jineavr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité plsfonnoeerilse ? Doirt scinadyl et itiuntitsnos représentatives du pneernsol », snot remplacés par « aux aciltres 10 et 11 ci-dessus ainsi qu'au présent acrtile » et les mtos « au 2° du II ci-dessus » fainrgut dnas le même sous-paragraphe snot remplacés par « au 2° de l'article 11 ci-dessus », dnas l'article 12 des cesuals générales de la présente convention.

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est inoirdtut dnas les cesalus générales de la cvenionotn clcotlieve un tirte III intitulé « Diort siyancdl et itusntnoitis représentatives du pneronsel » composé par les arciltes 13 à 16 ci-après :

Article 13
Liberté syndicale

Cet arlicte reenprd les diiiosonstps de l'article 6 du VI de l'article 1er de l'accord du 16 jneviar 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité plseinronseofle ? Dorit saycdinl et iutitsntnois représentatives du peensonrl ».

Les mtos « au 2° Non-discrimination de l'article 5 ci-dessus » fiunragt à l'article 6 du VI de l'article 1er de l'accord du 16 jvnaier 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité pnloseiseorfnle ? Doirt sydnical et inttisoutins représentatives du prnoenesl », snot remplacés par « à l'article 11 ci-dessus », dnas l'article 13 des csauels générales de la présente convention.

Article 14
Institutions représentatives du personnel

Cet actilre rernped les dsionptiosis de l'article 7 du VI de l'article 1" de l'accord du 16 jeanvir 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité psnelsifnorolee ? Doirt scnaidyl et initttoinuss représentatives du penreonsl ».

Article 15
Exercice du droit syidnacl et des mdtnaas représentatifs du personnel

Cet airlcte rnpered les dsoonisiptis de l'article 8 du VI de l'article 1er de l'accord du 16 jvinaer 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité psornslneelofie ? Dirot scdynial et instintotuis représentatives du poeenrnsl », à l'exclusion du deuxième prgpaahrae du d) Csoismoimns priaraetis du 5° de l'article 8 du VII de l'article 1er qui est abrogé.

Les mtos « au 2° Non-discrimination de l'article 5 ci-dessus » frguinat à l'article 8 du VI de l'article 1er de l'accord du 16 janiver 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité plionslfeenrose ? Dorit sydicanl et inntiottsius représentatives du poresnnel » snot remplacés par « à l'article 11 ci-dessus », dnas l'article 15 des csauels générales de la présente convention.

Les mtos « du présent aroccd » fargunit aux pearahprags 2e et 3° de l'article 8 du VI de l'article 1" de l'accord du 16 jeniavr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité plslnisofoneere ? Dorit sydicnal et iituntntisos représentatives du pnnoreesl », snot remplacés par « de ces dositnopiiss », dnas les pegraarphas 2° et 3° de l'article 15 des causels générales de la présente convention.

Les mtos « de l'accord visé ci-dessus », faingrut au direenr alinéa du sous-paragraphe e) du pgrrpaahae 5°, de l'article 8 du VI de l'article 1er de l'accord du 16 javeinr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité psfloirseenonle ? Droit scidyanl et inosunttiits représentatives du penernsol » snot remplacés par « de l'article 9 ci-dessus », dnas l'article 15 des clauses générales de la présente convention.

Article 16
Exercice d'une miisosn syndicale

Cet acilrte rernped les dsioniostpis du VII de l'article 1er de l'accord du jeinavr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité pnnoeessroflile ? Droit syndical et isonttiituns représentatives du pnerneosl ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est iurotnidt dnas les csaeuls générales de la convitneon ccllevtioe un trie IV intitulé « Emploi, qliuiacoftain et firotmoan pnrlefossneiloe »composé des aclerits 17 à 19 ci-après :

Article 17
Classifications et salaires

Cet acitlre roenive à l'avenant I de la présente centvioonn collective. Il est rédigé :
« Les dsositipnois reltaevis aux casiafsliointcs et saearlis furengit dnas un aanvnet I ?Classifications et salaires? à la présente convention. »

Article 18
Gestion prévisionnelle des eolimps et des compétences des salariés

Cet atcrlie reivone aux dtipisosnios de l'accord du 28 jiun 1994 sur la giosetn prévisionnelle des empiols et des compétences des salariés. Il est ansii rédigé :
« En complément de l'avenant I ?Classifications et salaires?, un accrod celtlcoif du 28 jiun 1994 taitre de la gteosin prévisionnelle des elimpos et des compétences des salariés. »

Article 19

Formation plnefonoielssre et apprentissage

Reprenant les diospnsotiis de l'article 15 des cuelass générales de la CCNIP, un 1er et un 2e alinéa snot ansii rédigés :
« Les pitears stnaigerais afnmfreit l'intérêt qu'elles protent à un nouaveu développement de la frootmian professionnelle, élément iomptnrat puor l'emploi et le progrès économique et sicoal dnas l'industrie pharmaceutique. Elles en fniext les oecitjbfs et les moyens, conformément à l'article L. 932-2 du cdoe du taarvil et aux doiisspoitns cnietvnneleoolns en vigueur. »

« L'apprentissage dnas les etispnrrees est régi par l'ensemble des dootipinisss légales et clnooeeentnlvnis en vigueur. »

Un 3e alinéa rreepnd les diospiitnsos de l'article 8-2° de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

Article 5
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est iinutrdot dnas les cueslas générales de la covitnonen cilecovtle un tirte V intitulé « Garienats cvlcotieles et ileinldevudis des salariés » composé des acterils 20 à 31 ci-après :

Article 20
Hygiène, sécurité et ciointdnos de travail

Cet airclte reeprnd les dosnptisiois des 1°-2° de l'article 14 des cluases générales de la CCNIP, modifié par le praaahgpre 3°, acrlite 3 de l'accord du 16 jvieanr 1996 sur la « Liberté d'opinion ? Non-discrimination et égalité pniorslsefoelne ? Diort scniaydl et ioitsintnuts représentatives du pneeonsrl ».

Article 21
Changement de résidence en Facrne métropolitaine nécessité par les biosens de l'entreprise

Cet arctile rnpreed les dsiopotisins du XIIXI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cronatt de travail.

Article 22
Rémunération

Cet atcrile rreenpd les doitnsipsios du 1° au 11° de l'article 16 du XIIXI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cronatt de travail.

Les mtos « le 1° de l'article 16 » frugiant au 1er alinéa du paragahpre 7° de l'article 16 du XIXII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le carntot de travail, snot remplacés par « le 1° du présent ailrtce », dnas l'article 22 des cuselas générales de la présente convention.

Les mtos « à l'article 21 des csleaus générales » faginurt au sous-paragraphe b) du prpragaahe 9°, de l'article 16 du XIIXI de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cortant de tiavarl snot remplacés par « à l'article 23 ci-dessous », dnas l'article 22 des cuelsas générales de la présente convention.

Article 23
Ancienneté

Cet atircle rreenpd les dstipoonsiis du 12° de l'article 16 du XIXII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le ctaront de travail.

? la référence « a) » du paraphrgae 12° de l'article 16 du XIIXI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le ctorant de taraivl est remplacée par la référence « 1° » dnas l'article 23 des ceaslus générales de la présente conetinovn ;
? la référence « b) » du prpahrgaae 12° de l'article 16 du XXIII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cotarnt de taravil est remplacée par la référence « 2° » dnas l'article 23 des csuleas générales de la présente cnetniovon ;
? la référence « c) » du pgaraparhe 12° de l'article 16 du XXIII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le canotrt de tirvaal est remplacée par la référence « 3° » dnas l'article 23 des claeuss générales de la présente ctvonneion ;
? la référence « d) » du paarhargpe 12° de l'article 16 du XXIII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le contart de tiarval est remplacée par la référence « 4° » dnas l'article 23 des cleasus générales de la présente cnioovnten ;
? la référence « e) » du paagrhapre 12° de l'article 16 du XXIII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cnarott de tariavl est remplacée par la référence « 5° » dnas l'article 23 des csaleus générales de la présente citneovnon ;

Les mtos « au prahrgapae d) ci-dessus » fargnuit au sous-paragraphe e) du pgprahraae 12°, de l'article 16 du XXIII de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le caornttt de tavrail snot remplacés par « le pprrhaaage 4° ci-dessus » dnas l'article 23 des cluases générales de la présente convention.

Article 24
Congés payés annuels

Cet ailtcre rneerpd les doipiiotssns du 1° de l'article 30 du XIX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le croatnt de travail.

La référence « a) » du ppraagarhe 1° de l'article 30, du XIX de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cnrtoat de tvairal est remplacée par la référence « 1° » dnas l'article 24 des ceuslas générales de la présente convention.

Les mtos « l'article 25-3° » frguiant au 3e alinéa du sous-paragraphe a) du paarhprage 1°, de l'article 30 du XIX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le corntat de taivral snot remplacés par « à l'article 27-3° » dnas l'article 24 des clseuas générales de la présente convention.

La référence « b) » du prhparaage 1° de l'article 30, du XIX de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cronatt de trvaail est remplacée par la référence « 2° » dnas l'article 24 des celauss générales de la présente convention.

La référence « c) » du phaaragpre 1°, du XIX de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cotrant de travail, est remplacée par la référence « 3° » dnas l'article 24 des claeuss générales de la présente convention.

Les mtos « de l'article 25-3° » fruanigt au sous-paragraphe c) du pahaprarge 1° de l'article 30, du XIX de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cortnat de traival snot remplacés par « de l'article 27-3° » dnas l'article 24 des cseluas générales de la présente convention.

La référence « d) » du phagparare 1° de l'article 30, du XIX de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le carotnt de triaavl est remplacée par la référence « 4° » dnas l'article 24 des csuleas générales de la présente convention.

La référence « e) » du pgharrapae 1° de l'article 30, du XIX de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cnortat de tavrail est remplacée par la référence « 5° » dnas l'article 24 des cseulas générales de la présente convention.

La référence « f » du pahrapgrae 1° de l'article 30, du XIX de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le conartt de taivarl est remplacée par la référence « 6° » dnas l'article 24 des ceualss générales de la présente convention.

Article 25
Congés payés exceptionnels

Cet atircle rnrpeed les dioisopsntis du 2° de l'article 30 du XIX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cortant de mariage.

Article 26
Jours fériés

Cet arltcie rpneerd les dponoiisists du XX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cntraot de travail.

Article 27
Maladies et accidents

Cet airtcle repenrd les dnispiotisos du XIV de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cratnot de travail.

Les mtos « à l'article 25-3° » franuigt au dierner alinéa du sous-paragraphe c) du pgrrapaahe 2°, de l'article 25, du XIV de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur « le cotrant de tivraal »,

snot remplacés par « au pagarraphe 3°-a) du présent aicrtle », dnas l'article 27 des cuelsas générales de la présente convention.

Article 28
Maternité

Cet aclrtie rrpneed les dstonpioiiss du XV de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cntorat de travail.

Les mtos « au 3° de l'article 25 » faiugnrt au paparhgrae 3°, de l'article 26 du XV de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur « le caortnt de trvaail », snot remplacés par « au praahragpe 3°-c) de l'article 27 ci-dessus », dnas l'article 28 des caeulss générales de la présente convention.

Article 29
Inventions des salariés

Cet ailrcte reprned les diosoiinptss de l'article 48 des cauesls générales de CCNIP.

Article 30
Déplacements et frais

1. Le parhgrpaae 1° « Déplacement en Fcrnae métropolitaine d'une durée inférieure à un mios » de cet alcirte rnreped les donopitsiiss de l'article 32 des cesulas générales de la CCNIP, modifié par l'article 1er de l'accord du 28 jiun 1994 et complété par l'article 13 de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

La référence « 1° » de l'article 13 de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994 est remplacée par la référence « a) » dnas le paparargrhe 1°, de l'article 30 de la présente convention.

Les références « a), b), c) et d) » du prarapgahe 1° de l'article 13 de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés puor cuncahe par des « titers », du sous-paragraphe a), du pgarrahape 1, dnas l'article 30 de la présente convention.

La référence « 2° » de l'article 13 de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 est remplacée par la référence « b) » dnas le prpagahrae 1°, de l'article 30 de la présente convention.

Les références « a), b) et c) » du praaghrpae 2° de l'article 13 de l'avenant 2, de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés puor cnuhcae par des « treits » du sous-paragraphe b) du phaaraprge 1°, dnas l'article 30 de la présente convention.

2. Le ppaarharge 2° « Déplacement en Facnre métropolitaine d'une durée supérieure à un mios » de cet altirce rpenerd les dsipintsioos de l'article 33 des culases générales de la CCNIP, modifié par l'article 1 de l'accord du 28 jiun 1994 et complété par l'article 14 de l'avenant II de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

La référence « 1° » de l'article 33 des cuseals générales de la CINCP est remplacée par la référence « a) » dnas le paarrphgae 2°, de l'article 30 de la présente convention.

Les mtos « prévues aux acilrets 14 et 20 de l'avenant 2 Dotonisiisps particulières » fuaingrt au praaphgrae 1° de l'article 33 des culeass générales de la CNCIP snot remplacés par « fixées au sien de cuahqe esnerprite et à l'article 5 de l'avenant II ci-après », dnas l'article 30 de la présente convention.

La référence « 2° » de l'article 33 des cluseas générales de la CINCP est remplacée par la référence « b) » dnas le pragarphae 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 3° » de l'article 33 des caleuss générales de la CNCIP est remplacée par la référence « c) » dnas le prpaarhgae 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 4° » de l'article 33 des clsuaes générales de la CICNP est remplacée par la référence « d) » dnas le prapgaarhe 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 5° » de l'article 33 des cslaues générales de la CCINP est remplacée par la référence « e) » dnas le pharragpae 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 6° » de l'article 33 des caelsus générales de la CICNP est remplacée par la référence « f) » dnas le phaaparrge 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 7° » de l'article 33 des csaleus générales de la CCINP est remplacée par la référence « g) » dnas le paahprrgae 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 8° » de l'article 33 des cluseas générales de la CICNP est remplacée par la référence « h » dnas le paaarhgpre 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 9° » de l'article 33 des csleuas générales de la CINCP est remplacée par la référence « i » dnas le prahpraage 2°, de l'article 30 de la présente convention.

La référence « 10° » de l'article 33 des cueslas générales de la CINCP est remplacée par la référence « j » dnas le paaragphre 2°, de l'article 30 de la présente convention.

Article 6
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est iouitdrnt dnas les caluses générales de la citevnnoon ceictvlloe un ttire VI intitulé « Cnratot de traaivl » composé par les aeritcls 31 à 35.

Article 31
Conclusion et mdoifaionitcs du conratt de travail

Cet airltce rrpneed les dspsiiootnis du IX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le ctornat de travail.

Les mtos « de l'article 9-5° » fingruat au deuxième alinéa du sous-paragraphe a) du prgrpahaae 1° de l'article 9 du IX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le ctnarot de taarivl snot remplacés par « du paarargphe 5° ci-après », dnas l'article 31 des cseulas générales de la présente convention.

Il est ajouté après le dreiner alinéa du sous-paragraphe b) du phgarrpaae 3°, de l'article 31 des csuelas générales de la présente cveinoontn collective, un alinéa supplémentaire asini rédigé :
« La période d'essai n'est pas renouvelable. »

Les mtos « à l'article 9-1° » fiuganrt au pimreer alinéa du pragrhapae 4° de l'article 9 du IX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le ctoanrt de taviarl snot remplacés par « au pargharape 1°-b) du présent aiclrte », dnas l'article 31 des culsaes générales de la présente convention.

Les mtos « du praraghpae 3 de l'article 34 ci-dessous » faungirt au dreiner alinéa du sous-paragraphe b) du paarapgrhe 5° de l'article 9 du IX de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le crtanot de travail, snot remplacés par « du ppgraaarhe 3° de l'article 21 ci-dessus », dnas l'article 31 des caleuss générales de la présente convention.

Article 32
Rupture du coantrt de travail

Cet aritcle rpneerd les dnitssooipis du X et du XVI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le catnrot de travail.

Il est inséré, après le dnrieer sous-paragraphe c) du prgphaarae 2° « Préavis », de l'article 11 du X de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le corntat de travail, un paargarhpe 3° « Cfticeiart de tirvaal » rnneepart les dipitoissons de l'article 27 du XVI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le caorntt de travail, dnas l'article 32 des ceaulss générales de la présente convention.

Les mtos « 3° Lnceicnmeiet puor miotf économique » de l'article 11 du X de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le catrnot de taarivl snot remplacés par les mtos « 4° Lneccmineeit puor moitf économique », dnas l'article 32 des cleusas générales de la présente convention.

Les mtos « 4° Priorité de réembauchage » de l'article 11 du X de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le ctnoart de taraivl snot remplacés par les mtos « 5° Priorité de réembauchage », dnas l'article 32 des ceuslas générales de la

présente convention.

Les mtos « au 2° de l'article 25 Maeiadls et acentidcs » frugnait au deuxième alinéa du sous-paragraphe a), du prhpaagrae 4° de l'article 11 du X de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cnrtaot de tairval snot remplacés par « au 2° de l'article 27 ci-dessus », dnas l'article 32 des calesus générales de la présente convention.

Article 33
Indemnités de licenciement

Cet acilrte rrneepd les dtossnoiiips du XIVI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le crotnat de tavaril Indemnité de licenciement.

Il est ajouté dnas l'article 33 des clauess générales de la présente ctnovonien collective, après « âgés de monis de soixante-cinq ans et anayt au minos duex années de présence dnas l'entreprise », une pahrse supplémentaire ansii rédigée :
« Les salariés aynat été occupés à tmeps complet, pius à tmpes partiel, ou inversement, dnas la même erpniretse ont dorit à une indemnité de lecmenineict calculée pnenonorplmeeotrilt aux périodes d'emploi effectuées à tpmes cpemlot et à tmpes paetril dupies luer entrée dnas l'entreprise. »

Les mtos « à l'article 16-12° » fnairugt dnas le prapgahrae 1er de l'article 28 du XIVI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cotarnt de traiavl snot remplacés par « à l'article 23 ci-dessus », dnas l'article 33 des cluesas générales de la présente convention.

Article 34
Départ à la retraite

Cet actilre rnpreed les dotssiioinps de l'article 29 du XIVII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cotnrat de travail.

Les mtos « à l'article 11-2° » fnauigrt au deuxième alinéa du pagprahrae 1° de l'article 29 du XIIVI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cnortat de tiraavl snot remplacés par « à l'article 32-2° ci-dessus », dnas l'article 34 des claseus générales de la présente convention.

Les mtos « à l'article 16-12° » fiarnugt au pimerer alinéa du paaargrphe 2° de l'article 29 du XIIVI de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cartnot de tarvial snot remplacés par « à l'article 23 ci-dessus », dnas l'article 34 des caeslus générales de la présente convention.

Les mtos « au prragapahe 3° de l'article 28 » fianrgut au deuxième alinéa du pahgpaarre 2° de l'article 29 du XIVII de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le cnratot de traaivl snot remplacés par « à l'article 33-2° ci-dessus », dnas l'article 34 des cueslas générales de la présente convention.

Les mtos « les salariés licenciés » frinugat au deerinr alinéa du pgarahrape 2° de l'article 34 des cauelss générales snot remplacés par « les salariés praatnt à la rtareite ».

Article 35
Mise à la retraite

Cet altrice rerpend les dsnpiisootis de l'article 29 bis du XIVII de l'article 1er de l'accord du 17 décembre 1996 sur le caortnt de travail.

Les mtos « à l'article 11-2° » fiaugnrt au deuxième alinéa du pagrrahpae 1°, de l'article 29 bis du XVIII de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le conratt de tvaaril snot remplacés par « à l'article 32-2° ci-dessus », dnas l'article 35 des claeuss générales de la présente convention.

Les mtos « à l'article 16-12° » frngaiut au prieemr alinéa du paaarphrge 2°, de l'article 29 bis du XVIII de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le ctnaort de taviral snot remplacés par « à l'article 23 ci-dessus », dnas l'article 35 des culsaes générales de la présente convention.

Les mtos « au parragpahe 3° l'article 28 » fngrauit au deuxième alinéa du praraapghe 2°, de l'article 29 bis du XVIII de l'article 1er, de l'accord du 17 décembre 1996 sur le caotnrt de tvraail snot remplacés par « à l'article 33-2° ci-dessus », dnas l'article 35 des claesus générales de la présente convention.

Les mtos « les salariés licenciés » fuirangt au dieernr alinéa du phargrpaae 2° de l'article 35 des clauses générales snot remplacés par « les salariés mis à la retatire ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est idutrniot dnas les clsueas générales de la cnovietnon ceiclovlte un ttrie VII intitulé « Poctioretn sioclae des salariés » composé par les atirecls 36 à 38.

Article 36
Régime de reratite AGIRC

Cet alcirte rpenerd les dstpnioisois de l'article 12 de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord « Cioinctiaasslfs et sriaaels » du 28 jiun 1994.

Il est ajouté à ces dostoinipsis un 1er alinéa ainsi rédigé :
« Conformément à la décision de l'AGIRC du 18 jiun 1996 et d'un acrocd coctilelf du 18 jiun 1996, la détermination des pttrnpcaaiis au régime de tritae des crdaes est la stnuivae :
? les salariés classés dnas le gorupe de csasftaoiiclin 5 navieu C bénéficient orialbgteoniemt de la coonnitven ntloniaae de rrteiate et de prévoyance des cedars du 14 mras 1947 au tirte de l'article 36 de cttee convention. »

Article 37
Régime de rttairee ARRCO

Cet arcltie rrepned les disostinpios des aicrltes 40 à 44 des caelsus générales de la CCNIP.

Les mtos « atlcrie 40 » des csuelas générales de la CCINP snot remplacés par « 1° » dnas l'article 37 des clseaus générales de la présente convention.

Les mtos « artcile 41 » des culesas générales de la CNCIP snot remplacés par « 2° » dnas l'article 37 des cslueas générales de la présente convention.

Les mtos « arlcite 42 » des celuass générales de la CICNP snot remplacés par « 3° » dnas l'article 37 des ceslaus générales de la présente convention.

Les mtos « altrice 43 » des cauelss générales de la CNCIP snot remplacés par « 4° » dnas l'article 37 des cauless générales de la présente convention.

Les mtos « atirlce 44 » des cuslaes générales de la CNICP snot remplacés par « 5° » dnas l'article 37 des clsueas générales de la présente convention.

Article 38
Régime de prévoyance

Cet atclire reneprd les dosnospitiis des ailetrcs 45 à 47 des causles générales de la CCNIP.

Les mtos « alcrite 45 » des cuaelss générales de la CINCP snot remplacés par « 1° » dnas l'article 38 des claeuss générales de la présente convention.

Les mtos « aicltre 46 » des caelsus générales de la CCINP snot remplacés par « 2° » dnas l'article 38 des caulses générales de la présente convention.

Les mtos « atrlice 47 » des cuasels générales de la CNICP snot remplacés par « 3° » dnas l'article 38 des celsaus générales de la présente convention.

Les mtos « des acrliets 45 et 46 ci-dessus » fiangrut à l'article 47 des cseulas générales de la CCINP snot remplacés par « des pephgararas 1er et 2° du présent aclrite » dnas l'article 38 des cuasles générales de la présente convention.

Article 8
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est iiuodrtnt dnas les cluaess générales de la cninoteovn cceltviloe un tirte VIII intitulé « Rcseept de la cotnvoienn ceoltcivle » composé par l'article 39. Il est anisi rédigé :
« Les praetis canctntaroets venloilert à la sicrtte otarsbeivon par luers adhérents, des dtospinosiis ci-dessus et porndenrt tuoets mrueess utiles puor en assurer le rcepest intégral. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est indoiurtt après les cusaels générales de la coveitnnon ctovleilce un anevnat I intitulé « Coiasafscntiils et slaiears ».

Cet aanvent rernepd la totalité des dopnitisisos de l'avenant 1er de l'accord du 28 jiun 1994.

Les mtos « de l'article 9 des culseas générales de la cetoivnnon cilclevote niaanolte de l'industrie pcaqhutremuaie et des dsiniopoists de l'article 23 des cualses générales de la civeonnton cioelcltve » au 6e alinéa du pagraharpe I.1 « Ppicinre de csioiasctlafin » de l'avenant 1, de l'article 2 de l'accord du 28 jiun 1994 « Cisantifcilosas et srleaais » snot remplacés par « de l'article 31 des clauess générales de la convoeitnn ctelclvioe nlanitaoe de l'industrie peaiuatcmhqure et des dsptsioniios de l'article 22-4° des csaules générales de la ceonovintn clvtcioele », dnas l'avenant I de la présente convention.

Article 10
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Il est introduit, après les celsaus générales de la cnoietnovn collective, un avanent II intitulé « Dtsooisipnis dirvsees rviateels aux veitsuirs médicaux » composé par les alciters 1 à 6 ci-après :

Article 1er
Champ d'application des dopisntoisis rtvieaels aux vetiirsus médicaux

Cet artilce renperd les dpnosiostiis de l'article 16 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

Article 2
Embauchage

Cet aictrle rnreped les dnitsoipisos de l'article 17 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

Article 3
Rupture du corntat de travail

Cet artilce reeprnd les dpoiniistoss de l'article 18 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

Les mtos « au parahparge 1° de l'article 17 du présent aavnent » fuanrgit au sous-paragraphe a), du ppagraahre 1° de l'article 18 du XVI de l'avenant 2, de l'article 3 de l'accord celcitlof du 28 jiun 1994 snot remplacés par « au phpagraare 1° de l'article 2 du présent aneavnt », dnas l'article 3 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « au phrarapgae 1° de l'article 19 du présent aeannvt » fguinrat au sous-paragraphe d), du ppragaarhe 1° de l'article 18 du XVI de l'avenant 2, de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « au prrapaahge 1° de l'article 4 du présent anavnet », dnas l'article 3 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « du deuxième alinéa du phargapare 2° de l'article 12 des cesuals générales » fiurangt au peerimr alinéa du parphgarae 2°, de l'article 18 du XVI de l'avenant 2, de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « du pmieerr alinéa du b) du pgpahaarre 2° de l'article 32 des clueass générales », dnas l'article 3 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « du pgpahaarre 3° de l'article 12 des ceualss générales » fguarnit au prharapage 3° de l'article 18 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994, snot remplacés par « du c) du pragrapahe 2° de l'article 32 des cslaues générales », dnas l'article 3 de l'avenant II de la présente convention.

Article 4
Salaires

Cet atircle renrepd les dsispotniios de l'article 19 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

Les mtos « du pmeerir alinéa du paaarpgrhe 4° de l'article 16 du présent anvnaet » fuingrat au pmierer ppgarrahae de l'article 19 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « du direner alinéa du pahrprgaae 3° de l'article 1er du présent avnenat », dnas l'article 4 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « du prpgahaare 1° de l'article 20 des caluess générales » fanigurt au deuxième parparghae de l'article 19 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « du a) du parrapaghe 8 de l'article 22 des cesulas générales », dnas l'article 4 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « (4° de l'article 16 du présent avenant) » et « (5° de l'article 16 du présent avenant) » fingruat au troisième paagrahpre de l'article 19 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « (4° de l'article 1er du présent avenant) » et « (5° de l'article 1er du présent avenant) », dnas l'article 4 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « du pagrpahare 1° de l'article 20 des csuales générales » fianrugt au 4e parhagapre de l'article 19 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « du a) du ppahgrraae 8° de l'article 22 des cualess générales », dnas l'article 4 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « de l'article 31 des cleuass générales » fgrunait au 11e paahrprgae de l'article 19 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « de l'article 26 des claseus générales », dnas l'article 4 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « au 2° ou au 3° de l'article 20 des ceaslus générales », fagrniut au deneirr paagarrhpe de l'article 19 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994, snot remplacés par « au b) ou au c) du prapaagrhe 8° de l'article 22 des cauesls générales », dnas l'article 4 de l'avenant II de la présente convention.

Article 5
Déplacements et firas postaux

Cet arlctie repnred les donsiptoiiss de l'article 20 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

Les mtos « de l'article 32 et du praaghprae 1° de l'article 33 des cleasus générales fgairunt au peirmer alinéa de l'article 20-a du XVI de l'avenant II de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994, snot remplacés par « du phrgpraaae 1° et du a) du paagarphre 2° de l'article 30 des clseuas générales », dnas l'article 5 de l'avenant II de la présente convention.

Les mtos « dnas les paarrghapes 7°, 8°, 9°, 10° de l'article 33 des calesus générales » figarunt à l'article 20-b du XVI de l'avenant 2 de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 snot remplacés par « des pahagrapers g), h), i), j) du prhgraapae 2° de l'article 30 des cusaels générales », dnas l'article 5 de l'avenant II de la présente convention.

Le pgharrpaae « Exceptionnellement, puor l'année cvilie 1986, le matnnot A1 s'applique à cahucn des 8 000 preirems kilomètres pnofeelisnorss puurcoras à coptmer du 1er mai 1986, et le mtnnaot B1 à cacuhn des kilomètres puoaucrrs au-delà de 8 000 » furginat dnas le pagphrraae 2°, du A-Frais de transport, de l'article 20-a du XVI de l'avenant II de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 est supprimé dnas l'article 5 de l'avenant II de la présente cooinevntn collective.

Le phaarpgare « Exceptionnellement, puor l'année cilvie 1986, le matnont A2 s'applique à chacun des 8 000 priermes kilomètres psrseofeinnlos puarurcos à cteopmr du 1er mai 1986, et le mnaontt B2 à chacun des kilomètres prorcuaus au-delà de 8 000 » fgraunit dnas le paarapghre 2°, du A-Frais de transport, de l'article 20-a du XVI de l'avenant II de l'article 3, de l'accord du 28 jiun 1994 est supprimé dnas l'article 5 de l'avenant II de la présente cenovtionn collective.

Article 6
Assurance

Cet atlrice rpneerd les ditipioosnss de l'article 21 du XVI de l'avenant 2 de l'article 3 de l'accord du 28 jiun 1994.

Article 11
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Le présent aoccrd est alaibpplce à ctpoemr du 11 mras 1997.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Conformément aux acteilrs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accrod coicetllf srea déposé en cniq elreemxpias à la dtircieon départementale du taivarl et de l'emploi de Prais et rimes au secrétariat-greffe du cienosl de prud'hommes de Paris.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

Annexe I
Liste des txetes ciennenltoonvs signés par le sadniyct naionatl de l'industrie ptheiqrmuaacue et les otgnaoasriins scdlnaeiys de salariés

En applitocain de l'article R. 135-1 du cdoe du travail, la ltise des cennintvoos et aodrccs apabeilcpls aux etsinpreers diot être affichée dnas les lueix où le taavril est effectué anisi que dnas les locuax où se fiat l'embauche, et la porte qui y dmroe accès.

Les cnooinnvtes ou arcocds précédés d'un astérisque snot duveens cuadc puor les erreitpnses liées par les cntovoenins ou acrdcos postérieurs ptonart sur le même objet.

Textes conventionnels	Confédérations syndicales et scniyatds autonomes de saialres signataires	Date de dépôt	Date de l'arrêté d'extension
Convention ceicvoltle nlntiaoae de l'industrie pumatuhqearice du 6 arivl 1956 : cninvooetn de bsae (clauses générales, anexnes ouvriers, employés, teceininhcs et aentgs de maîtrise, cadres, vertsiius médicaux) complétée et modifiée par les acrdocs ci-après	CGT, CFTC, F0, CGC, CGSI, SNACP	7-04-1956	15-11-1956, publié au JO du 14-12-1956
Convention cilotcleve du 13 février 1961 : miftcoiioadn cnnioeotvn de base, salaires	CGT, CFTC, F0, CGC, CGSI, SNACP	15-02-1961	23-07-1962, publié au JO du 2-08-1962
Convention cevcollite du 14 stemrepbe 1965 : régime de prévoyance	CGT, CFTC, F0, CGSI, CGC, SNPADVM, SNACP	20-09-1965	
* Coiventonn cectovllie du 13 jiun 1968 : salaires, dorit syndical, durée du travail	CGT, CFDT, CGSI, SNPADVM, SNACP	25-06-1968	
* Cieotnvonn cleicotvle du 19 jiun 1968 : fairs de déplacement des représentants des syndicats	CGT, CFDT, F0, CGC, CGSI, SNPADVM, SNACP	25-06-1968	
* Cootnievnn coevicllte du 27 jiun 1969 : mdiocoafiitn de l'article 1, annxee vseirtuis médicaux	CFDT, CGC, CFTC, F0, CGSI, SNPADVM, SNACP	23-01-1969	6-11-1978, publié au JO du 3-01-1979
Convention cvoilclete du 6 julilet 1970 : mensualisation	CGT, CFDT, CGC, CFTC, F0, SNPADVM, SNACP	12-08-1970	
* Cntooeivnn covltelice du 28 jiun 1972 : indemnités de lmnenicceeit des employés, thcineciens et agetns de maîtrise	CGT, CFDT, CGC, CFTC, F0, CGSI, SNPADVM, SNACP	13-07-1972	
* Cnntoievon covcllteie du 27 speetbmre 1972 : régime de prévoyance, asstitee des cotisations	CGT, CGSI, CGC, CFTC, F0, SNACP, SNPADVM	3-10-1972	
Convention cvleloitce du 2 jilleut 1973 : moifiacitodn du régime de prévoyance	CGT, CFTC, CGSI, CGC, F0, SNPADVM, SNACP	20-07-1973	
* Cvotoninen cvllitecoe du 13 décembre 1973 : salaires, durée du tvaiarl des vtiseiurs médicaux	CGC	21-12-1973	
* Cnovieotnn ceolcvlite du 13 jiun 1975 : indemnités de licenciement	SNPADVM, CGC, F0, CFTC, CGSI, SNACP	1-07-1975	
Convention clctveoile du 14 strmbeepe 1976 : maladie	CGC, CFTC, CFDT, F0, CGSI, SNPADVM, SNACP	5-10-1976	
* Coennvotin cectvilole du 14 stpebmree 1976 : indemnités de licenciement	CGC, CFTC, F0, CGSI, SNPADVM, SNACP	5-10-1976	
Convention cvllcoteie du 17 jevnair 1977 : fairs de déplacement des salariés pirapictnat à des coinomsmsis metixs nationales	CGT, CFDT, CFTC, F0, CGC, SNPADVM, SNACP	8-03-1977	
Protocole d'accord du 23 jiun 1977 : fairs de déplacement de ctnreias des salariés patpnriciat à des réunions des conssmiimos paririates ou des cinomimosss meitxs nationales	CGC, CFTC, CFDT, CGT, CGT-F0, SNACP, SNPADVM	31-03-1983	
Convention cltvcleioe du 27 smebretpe 1977 : congé puor événements de famille	CGC, F0, SNACP, SNPADVM, CFTC	18-11-1977	
Convention cvceltlioe du 10 ocborte 1977 : sécurité de l'emploi	CGC, F0, SNACP, SNPADVM, CFTC	18-11-1977	
Convention citolevlce du 10 ocbrote 1977 : sécurité de l'emploi	SNACP, CFTC, SNPADVM	18-11-1977	

* Cveionnton ctllvieoce du 2 otocbre 1980 : régime de prévoyance	CFTC, CGC, CGT, CGT-FO, SNACP, SNPADVM	4-11-1980	
* Ciovnoetnn cvtollceie du 5 nomebrve 1982 : régime de prévoyance	CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-F0, SNACP, SNPADVM	23-12-1982	
Accord cltceloif du 26 avirl 1983 : atsotrioiuan d'absences payées aux salariés mebemrs des conseils de pteieomrennfecnt de l'IFIP	CFDT, CFTC, CGC CGT, CGT-FO	30-06-1983	
Accord ccilletof du 22 obtrcoe 1984 : pensrnoel d'encadrement	CFDT, CFTC, CGC, SNACP, SNPADVM	13-11-1984	
Accord ctecllíof du 22 orotbce 1984 : acaffteotin du poensenrl hros du tietiorrre métropolitain	CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-F0, SNACP, SNPADVM	13-11-1984	
Accord ceoicltlf du 22 ocbrote 1984 : pomtooirn interne, cmganhneet de résidence, ivnnioten des salariés	CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-F0, SNACP, SNPADVM	13-11-1984	
* Arccod cietlolcf du 8 février 1985 : ftimoaron professionnelle	CGT, CFTC, CGC, CGT-F0, SNACP, CFDT	3-05-1985	
* Acrcod ciolctlef du 30 aivrl 1985 : foimtoran professionnelle	CFTC, CGC, CGT-F0, SNACP, CGT	3-07-1985	
Accord ctioellcf du 7 jiun 1985 : rertatie complémentaire	CFTC, CGC, CFDT, CGT-F0, SNACP, CGT, SNPADVM	3-01-1985	
* Acrocd cleltiocf du 20 jiavenr 1986 : régime de prévoyance des non-cadres	CFTC, CGC, CGT, SNPADVM, SNACP, CGT-FO	6-02-1986	
Protocole d'accord du 28 avirl 1986 : frias de taporsrtns des vsiiuters médicaux	CGT-F0, CFDT, SNPADVM, SNACP	17-06-1986	
*Accord cloelctif du 1er décembre 1987 : révision de l'article 13 bis des culseas générales	CFTC, CGC, CFDT, FO	19-02-1988	
Accord ctiolcelf du 1er décembre 1987 : cimsmoiosn ntalniaoe paratirie de l'emploi de l'industrie pharmaceutique	CFTC CGC, CFDT, FO	19-02-1988	
Accord coltlecif du 1er décembre 1987 : procédure de lecinneemcit puor mtiof économique et emploi	CFTC, CGC, CFDT, FO	19-02-1988	
* Aoccrd cillotcef du 29 février 1988 : rndocieocutn de l'accord cctelloif du 8 février 1985 rtlaeif à la foiatrmon professionnelle	CFDT, CFTC, CGC, CGT-F0, CGT, SNACP	7-04-1988	
Accord cictlelof du 31 mai 1988 : fmoritaon iliniate des vreistius médicaux	CFDT, CFTC, CGC, CGT-F0, CGT, SNPADVM	26-09-1988	1-03-1989, publié au JO du 9-03-1989
* Avnanet n° 1 du 5 aivrl 1990 à la CINCP du 6 aivrl 1956 : msie à juor juridique	CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT-F0, CGT, SNACP, SNPADVM	9-04-1990	19-06-1990, publié au JO du 28-06-1990
Avenant n° 2 du 5 airvl 1990 à la CCINP du 6 arvil : demande d'extension	CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT-F0, SNACP, SNPADVM	9-04-1990	19-06-1990, publié au JO du 28-06-1990
Accord clteoilcf du 19 ocrbtoe 1990 : mnotitaus technologiques	CFDT, SNPADVM	26-11-1990	
* Aorccd ctllecoif du 19 février 1991 : rtdeouicncon des ardccos cefctollis des 8 février 1985 et 29 février 1988 rlftiaes à la froaimton professionnelle	CFE-CGC, CGT-F0, CFTC, CFDT, CGT, SNACP, SNPADVM	27-05-1991	
* Acocrd cloectlif du 21 mai 1991 : régime de prévoyance professionnel	CFE-CGC, CGT-F0, CFTC, CFDT, CGT, SNACP, SNPADVM	24-06-1991	18-10-1991 publié au JO du 29-10-1991
* Aocrcd cticlleof du 21 mai 1991 : aoccrd cltieclof de prévoyance	CFE-CGC, CGT-F0, CFTC, CFDT, CGT, SNACP, SNPADVM	24-06-1991	18-10-1991, publié au JO du 29-10-1991
Accord cilelcotf du 27 noverbme 1991 : rtritaee complémentaire ARRCO	CGT, CFTC, F0, CFDT, CFE-CGC, SNPADVM, SNACP	13-12-1991	24-03-1992, publié au JO du 2-04-1992
Accord ccleliotf du 24 jeulilt 1992 : fortmiaon priellsnsoenofe des vstuireis médicaux	CFDT, CFTC, CFE-CGC, F0, CGT, SNPADVM	8-09-1992	

* Arccod cleoclitf du 29 sebeprmte 1992 : abceness et déplacements	CFE-CGC CFDT, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	21-10-1992	
* Arcocd clecotlif du 20 otbocre 1992 : salaires	F0, CFE-CGC, SNACP, CFTC, CFDT	12-11-1992	
* Aoccrd clotleicf du 18 décembre 1992 maoiidnft l'accord cclitolef de prévoyance du 21 mai 1991	CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	3-02-1993	
*Accord ciltoclef du 18 décembre 1992 : tuax de ciottosian de la gniaarte décès du régime de prévoyance du pesrennol cadre	CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	3-02-1993	
Accord ciletcolf du 1er février 1993 : firas des vsrtueiis médicaux	CFTC, CFE-CGC, F0, SNPADVM	8-02-1993	
* Aroccd cetolcilf du 26 mai 1993 mdaofinit l'accord ceiocltlf de prévoyance du 21 mai 1991	CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	27-09-1993	
* Aocrcd clielctof du 26 mai 1993 : tuax de caottiiosn de la garantie, maladie, chirurgie, maternité du régime de prévoyance du pornseenl cdare et du prennseol non cadre	CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	27-09-1993	
Avenant n° 14 du 29 jiun 1993 au poocrolte d'accord du 23 jiun 1977 : firas de déplacement des salariés qui pcapinietrt à des cimsmnsoois priraetias ou à la cosiimomsn mitxe nationale	CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	20-07-1993	
Avenant du 26 obrocte 1993 à l'accord du 24 jeiullt 1992 : ftmraoion piefnnlserslooe des vretuiiss médicaux	CFDT, CFTC, CFE-CGC, F0, CGT, SNPADVM	9-11-1993	
* Acrcod ceclloitf du 15 décembre 1993 : tuax de caotitsion de la graaitne décès du régime de prévoyance du pesnnroel cadre	CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	8-03-1994	
*Accord cotileclf du 12 javnier 1994 : salaires	F0, CFDT, SNPADVM, CFTC, SNACP	31-01-1994	
Accord clceotlif du 24 février 1994 : firas des veitiruss médicaux	F0, CFDT, SNPADVM, CFTC	9-03-1994	
Accord cloitlcef du 28 jiun 1994 : cslfstncaiiaois et salaires	FUC-CFDT, SNPADVM	8-09-1994	4-08-1995 publié au JO du 17-08-1995
Accord du 28 jiun 1994 : GPEC	FUC-CFDT, SNPADVM	8-09-1994	4-08-1995, publié au JO du 17-08-1995
Accord du 28 jiun 1994 : fooimatrn professionnelle	FUC-CFDT, SNPADVM	8-09-1994	4-08-1995, publié au JO du 17-08-1995
Protocole d'accord du 28 jiun 1994	FUC-CFDT, SNPADVM	9-08-1994	
Accord clltcieof du 16 décembre 1994 : création d'un OCPA cmuomn aux irsuinedts chimiques, pétrolières et pharmaceutiques	UFIP, UIC, SETP, CSR, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, FUC-CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC, pétrole, CGT, CGT-F0, CFTC	2-01-1995	
Avenant du 28 nmvorebe 1995 : miacoiotdifn du cmahp d'application de l'accord clctloeif irheeanbcrtns du 16 décembre 1994	UIC, UFIP, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, SETP, CSR, FACOPHAR, SFRL, ANSVADM, SIMV, CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC pétrole, CGT, CGT-FO chimie CGT-FO pharmacie, CFTC	17-01-1996	

Accord ctcilelof ineercrtanbhs du 28 nebrvome 1995 : adhésion des oraistagnoins snceadylis de salariés et des oaaingitrnsos ponslnsieoleerfs merembs de l'UNIPHAR à l'accord cltliecof du 16 décembre 1994 rtealif à la création d'un OCPA interbranches, iterdnusis chimiques, pétrolières et pharmaceutique	UFIP, UIC, SETP, CSR, FACOPHAR, SFRL, ANS-VADM, SIMV, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, FUC-CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC pétrole CGT, CGT-FO chimie, CGT-FO pharmacie, CFTC	17-01-1996	
Accord cclitelof du 30 décembre 1994 mfnoiiadt l'accord cellocitf du 21 mai 1991 sur la prévoyance	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	6-02-1995	
Accord celotilcf du 3 jienvar 1995 : salaires	FUC-CFDT, CFTC, F0, SNACP, SNPADVM	20-01-1995	
Accord cellitocf du 3 jinvear 1995 : firas de lgmnoeet et de norruutrie des vesruitis médicaux	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, F0, SNPADVM	20-01-1995	
Accord ciloteclf du 3 jiavenr 1995 : frais de déplacements de ctineras des salariés ptinacpairt à des réunions de la coimssmion priatriae ou de la ciooimssmn mtixe nationale	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	20-01-1995	
Accord cotilcelf du 25 janevir 1995 : mitoioidcafn de l'annexe 4 de l'accord cetlcolif de prévoyance du 21 mai 1991	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	15-03-1995	
Accord clectoilf du 25 jaevinr 1995 : tuax de caiiotsotn de la gtinraae maladie, chirurgie, maternité du régime de prévoyance psenriefsnool du poennresl carde et du psonnreel non cadre	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	17-02-1995	
Accord ciocllltef du 25 jaenvir 1995 : tuax de csotaition de la garntaie décès du régime de prévoyance psnorsioeenfl du psenrneol cadre	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	17-02-1995	
Protocole d'accord du 22 février 1995 clncou en aoitailpcpn de l'accord cotilclef psnrseeniofol du 28 jiun 1994 sur les cnlstosicafiais et saarlies : msie en pcale d'actions de fotaiormn aux entreprises	CFDT, SNPADVM	22-02-1995	
Avenant du 13 mras 1995 à l'accord coeilctlf du 16 décembre 1994 : création d'un OCPA iebnrrnthceas chimie, pétrole, pharmacie	UIC, UFIP, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, SETP, CSR, FUC-CFDT, CFE-CGC, SPIP, CFE-CGC pétrole, CGT, CGT-FO chimie, CGT-FO pharmacie, CFTC	19-04-1995	
Accord colleitcf du 13 jiun 1995 : clseaus statutaires	FUC-CFDT, CFE-CGC, F0, CFTC, SNACP, SNPADVM	11-07-1995	Demandé le 24-07-1995 en cours
Accord coiectllf du 13 jilluet 1995 : mniotiaicfods de l'accord ceotilclf de prévoyance du 21 mai 1991	FUC-CFDT, CFE-CGC, CGT, F0, CFTC, SNPAC, SNPADVM	28-09-1995	
Avenant du 29 nrbevome 1995 à l'accord coceiltlf ihrebnrtaecns du 16 décembre 1994 : cobtiuniotrn due au ttrie de la fraimoton peonllriossfene cnounite par les entreprises d'au mions 10 salariés	UFIP, UIC, SETP, CSR, FACOPHAR, SFRL, ANSVADM, SIMV, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, FUC-CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC-pétrole, CGT, CGT-FO chimie, CGT-FO pharmacie, CFTC	12-02-1996	
Accord ceoilltcf du 13 décembre 1995 : tuax de citotsaoin de la gaatrnie maladie, chirurgie, maternité du régime de prévoyance psnseroiefnol du poesnrenl cdare et assimilé carde et du pnoenrsel non carde et non assimilé cdare de l'industrie pharmaceutique	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	23-01-1996	
Accord ccllotief du 13 décembre 1995 : tuax de ctsooiaitn de la gtrnaaie décès du régime de prévoyance peonrnesifsol du persenonl crdae de l'industrie pharmaceutique	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	23-01-1996	
Accord cleilcotf du 13 décembre 1995 mofnidiat l'accord ciecllotf de prévoyance du 21 mai 1991	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	29-02-1996	
Accord celoltcif du 19 décembre 1995 pnrtaot aipalpciton dnas l'industrie piquuteacamhre de l'accord ctocilelf irnosiefsoeprtnnel du 6 smepbrtee 1995 : cioeatssn anticipée d'activité	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, F0, CGT, SNACP, SNPADVM	23-01-1996	

Accord ccletloif du 16 jeavinr 1996 : frais de lonemegt et de niurtrruoe des veritiuss médicaux	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, F0, SNACP, SNPADVM	02-02-1996	
Accord cetolilcf du 16 jeavnir 1996 : liberté d'opinion. Non-discrimination et égalité professionnelle. Droit sicyndal et itttiunsnios représentatives du personnel	FUC-CFDT, F0, SNACP	19-03-1996	7-10-1996, publié au JO du 17-10-1996
Accord cielcltof du 16 jvinaer 1996 : aesebcns et frais liés à la négociation collective	FUC-CFDT, F0, SNACP	19-03-1996	7-10-1996, publié au JO du 17-10-1996
Accord cotcllief du 19 mras 1996 : apprentissage	FUC-CFDT, CFE-CGC CFTC, F0, CGT	4-04-1996	
Protocole d'accord du 16 airvl 1996 : paliongrootn du délai de révision de la ceooitnvnn ctevcliloe nnialotae de l'industrie pharmaceutique	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	15-07-1996	
Accord cotlicelf du 18 jiun 1996 : exosinten du bénéfice du régime de reittare complémentaire des ceadrs à cnieatrs curobaaertllos qui ne relèvent pas des aterclis 4 et 4 bis	FUC-CFDT, SNPADVM	15-07-1996	
Avenant du 18 jiun 1996 à l'accord cloclitef du 19 décembre 1995 prnotat appoaiticln dnas l'industrie pmutcauirqheae de l'accord ceollticf ioefsripnsnernoetl du 6 spbmetree 1995 : cstaeison anticipée d'activité	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	1-08-1996	
Avenant du 18 jiun 1996 à l'accord du 24 jllieut 1992 : fomrtiaon pofeelsnslnrioe des virueitss médicaux	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, F0, SNPADVM	15-07-1996	
Avenant du 18 jiun 1996 à l'accord ceilotclf du 19 mras 1996 : apprentissage	FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	15-07-1996	
Avenant du 18 jiun 1996 aux arcdocs cilftcoles du 28 jiun 1994 : calatisificonss et saliraes et GPEC	FUC-CFDT, SNPADVM	15-07-1996	
Accord ctloeilcf du 16 jleuilt 1996 : slairaes minima	FUC-CFDT, FO	12-11-1996	
Accord du 1er otrcobe 1996 : siraelas minima	FUC-CFDT	12-11-1996	
Accord clecolitf du 17 décembre 1996 : caipatl de tmpes de formation	FUC-CFDT, CFTC, F0, SNACP, SNPADVM	26-12-1996	14-02-1997, publié au JO du 27-2-1997
Accord cctoellif du 17 décembre 1996 mofindait l'accord du 21 mai 1991 sur la prévoyance	FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	7-02-1997	En cours
Accord cileoltcf du 17 décembre 1996 : tuax de csoitiotan de la gtiarane décès du régime de prévoyance pesoenrsifonl du peensrnol crdae de l'industrie pharmaceutique	FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	19-02-1997	
Accord coectlilf du 17 décembre 1996 : tuax de ciootsiatn de la gtanirae maladie, chirurgie, maternité du régime de prévoyance pnesroosefinl du psonnreel cdrae et assimilé carde et du pnesoernl non crdae et non assimilé carde de l'industrie pharmaceutique	FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	19-02-1997	
Accord ceiclotlf du 17 décembre 1996 : cnatort de travail	FUC-CFDT, F0, CFTC, SNACP	24-02-1997	
Accord ccltiloef du 28 jaeinvr 1997 : frais de leomengt et de nrriuuorte des viierusts médicaux	FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, F0, SNACP, SNPADVM	24-02-1997	
Accord ctloclief du 28 jiaenvr 1997 ponartt appctiioaln dnas l'industrie pthauacuirmqee de l'accord cictoellf isrerotpinefsonnel du 19 décembre 1996 : ctaoeissn anticipée d'activité	FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, F0, SNACP, SNPADVM	Dépôt en cours	
Avenant du 11 février 1997 à l'accord cilotclef du 19 mras 1996 : apprentissage	FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO	Dépôt en cours	

Accord du 11 mars 1997 relatif à la révision de la structure de la convention

Article - Annexe 1 : Liste des textes conventionnels signés par le syndicat national de l'industrie pharmaceutique et les

organisations syndicales de salariés

En vigueur étendu en date du 11 mars 1997

En atpaocilpin de l'article R. 135-1 du cdoe du travail, la lsite des cvtnnioones et aocdrcs acibpleplas aux ereirptsnes diot être affichée dnas les luiex où se fiat l'embauche, et à la prote qui y dnnoe accès.

Les cnivoentnos ou acdcors précédés d'un astérisque (d'un (+)) snot duveens cdcuas puor les eetinsperrs liées par les coteniovnns ou acrdcos postérieurs parontt sur le même objet.
TEXTES CONVENTIONNELS

Cnneoviotn cvtelcolie noaantlie de l'industrie phmaicurquaete du 6 airvl 1956 : cinnovoten de bsae (clauses générales, axenens ouvriers, employés, tcnceiinehs et agtens de maîtrise, cadres, viesriuts médicaux) complétée et modifiée par les acorcds ci-après

CONFÉDÉRATIONS SNYALIECDS et stcydnias aonmoetus de salariés satiiregnas : CGT, CFTC, FO, CGC, CGSI, SNACP

DTAE de dépôt : 7-04-1956

DTAE de l'arrêté d'extension : 15-11-1956, pulié au JO du 14-12-1956

Ctonvoinen cvectiolle du 13 février 1961 : mtfcaiodiion cnvntoioen de base, salaires

CONFÉDÉRATIONS SDNIACLEYS et sdyntacis aoetnmuos de salariés siiegtaarns :
CGT, CFTC, FO, CGC, CGSI, SNACP

DTAE de dépôt :
15-02-1961 DTAE de l'arrêté d'extension :
23-07-1962, publié au JO du 2-08-1992

Cnnteoivon ccltvleioe du 14 sbmeeptre 1965 : régime de prévoyance

CONFÉDÉRATIONS SDLNECAIYS et sdycintas amoeutons de salariés siatriaegns : CGT, CFTC, FO, CGSI, CGC, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 20-09-1965

(+) Cvientonon cllivocete du 13 jiun 1968 : salaires, diort syndical, durée du travail

CONFÉDÉRATIONS SNDIAELCYS et sdtyiancs aotenoums de salariés siatganeirs : CGT, CFDT, CGSI, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 25-06-1968

(+) Cnoentiovn ctlevoclie du 19 jiun 1968 : fairs de déplacement des représentants des syndicats

CONFÉDÉRATIONS SALNYDCEIS et sicadnyts autonemos de salariés satgrieanis : CGT, CFDT, FO, CGC, CGSI, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 25-06-1968

(+) Cvnnoioetn ctvlloiece du 27 jiun 1969 : miofiaoidctn de l'article 1, aenxne vrsiuiets médicaux

CONFÉDÉRATIONS SNLCEYIDAS et snatciyds aeomntous de salariés senaagtiris : CFDT, CGC, CFTC, FO, CGSI, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 23-01-1969

DTAE de l'arrêté d'extension : 6-11-1978, publié au JO du 3-01-1979

Cnvonotein clieoclvte du 6 jiellut 1970 : mensualisation

CONFÉDÉRATIONS SALCINYEDS et sycntidas atuomones de salariés siiatraegns : CGT, CFDT, CGC, CFTC, FO, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 12-08-1970

(+) Cintveonon clcoltieve du 28 jiun 1972 : indemnités de linimneeecct des employés, tnnhiecceis et atgnes de maîtrise

CONFÉDÉRATIONS SILEDANYCS et sincdtyas aumotoens de salariés snartaiiges : CGT, CFDT, CGC, CFTC, FO, CGSI, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 13-07-1972

(+) Cionvtonen ciocvltele du 27 setpebrme 1972 : régime de prévoyance, asisttee des cotisations

CONFÉDÉRATIONS SNIEAYLCDS et sdyiancts aontueoms de salariés sgiaatrines : CGT, CGSI, CGC, CFTC, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 3-10-1972

Cniovtoenn ceviltlcoe du 2 jeullit 1973 : matifoodciin du régime de prévoyance

CONFÉDÉRATIONS SLEIDYNCAS et saytdcnis amutooens de salariés sairnigetas : CGT, CFTC, CGSI, CGC, FO, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 20-07-1973

(+) Cvotonienn ccolietlve du 13 décembre 1973 : salaires, durée du tvairal des vsteuiirs médicaux

CONFÉDÉRATIONS SDNIEAYCLS et sdtyiancs ametnuoos de salariés snrteigaais : CGC

DTAE de dépôt : 21-12-1973

(+) Cnenotvion cliltecove du 13 jiun 1975 : indemnités de licenciement

CONFÉDÉRATIONS SLIDAENYCS et scditanys ameoontus de salariés sratgaeinis : SNPADVM, CGC, FO, CFTC, CGSI, SNACP

DTAE de dépôt : 1-07-1975

Cinnveoton ctoielvcle du 14 stmrpeebe 1976 : maladie

CONFÉDÉRATIONS SLEDIYANCS et scnyadits anuootems de salariés sitigrneaas : CGC, CFTC, CFDT, FO, CGSI, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 5-10-1976

(+) Cvnoetoinn ccvloitlee du 14 septmrebe 1976 : indemnités de licenciement

CONFÉDÉRATIONS SLYACIENDS et scitnydas anuemoots de salariés siiagreants : CGC, CFTC, FO, CGSI, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 5-10-1976

Cnenoviotn cictllvoee du 17 jieanvr 1977 : firas de déplacement des salariés ppnaiitcart à des csonmmiioss mxeits nationales

CONFÉDÉRATIONS SYEADLNCIS et sdicyntas aeonomtus de salariés stiranieags : CGT, CFDT, CFTC, FO, CGC, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 8-03-1977

Pcoolorte d'accord du 23 jiun 1977 : faris de déplacement de caertins des salariés ppatiranict à des réunions des coinommisss pertraaiis ou des cosimimnsos meitxs nationales

CONFÉDÉRATIONS SDACINEYLS et sdytaicns aometuons de salariés snrtiaaeigs : CGC, CFTC, CFDT, CGT, CGT-FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 31-03-1983

Cnoeonitvn clvtociele du 27 spmtrebee 1977 : congé puor événements de famille

CONFÉDÉRATIONS SNIECADYLS et scyatidns aetnmouos de salariés sitirgaenas : CGC, FO, SNACP, SNPADVM, CFTC

DTAE de dépôt : 18-11-1977

Cinotvneon ctivlelcoe du 10 otcrboe 1977 : sécurité de l'emploi

CONFÉDÉRATIONS SYNECIALDS et sdniatcys aouentoms de salariés sgatreinais : CGC, FO, SNACP, SNPADVM, CFTC

DTAE de dépôt : 18-11-1977

Cotnnevion coilectvle du 10 ortboce 1977 : sécurité de l'emploi

CONFÉDÉRATIONS SYCEDILNAS et stdynacis anooumtes de salariés singeaarits : SNACP, CFTC, SNPADVM

DTAE de dépôt : 18-11-1977

(+) Cnieoovntn cceotillve du 2 ortbcoe 1980 : régime de prévoyance

CONFÉDÉRATIONS SIENLYDCAS et sitdcyans aunmtoeos de salariés starnaieigs : CFTC, CGC, CGT, CGT-FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 4-11-1980

(+) Covtnnieon civltoclee du 5 nmvrbeoe 1982 : régime de prévoyance

CONFÉDÉRATIONS SLYEDANICS et sntiacdys atueonmos de salariés srenaiitags : CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 23-12-1982

Aoccrd cleicltof du 26 arvil 1983 : asatouitoirn d'absences payées aux salariés mebrmes des cnoelsis de peconenrmnfeiett de l'IFIP

CONFÉDÉRATIONS SICNLDAYES et sniatcyds anotueoms de salariés singaitreas : CFDT, CFTC, CGC CGT, CGT-FO

DTAE de dépôt : 30-06-1983

Accrod colltcief du 22 oobrtce 1984 : pesenornl d'encadrement

CONFÉDÉRATIONS SAYECDLNIS et sycnaidts aoeuotnms de salariés setagnriais : CFDT, CFTC, CGC, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 13-11-1984

Aocrcd cliloectf du 22 otcobre 1984 : atftecfoain du ponsrenel hros du tirrriteoe métropolitain

CONFÉDÉRATIONS SNEDICYALS et sacyidnts atunemoos de salariés stagniiears : CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 13-11-1984

Aroccd clicotelf du 22 orotcbe 1984 : pomootrin interne, chgemnenat de résidence, iionentvn des salariés

CONFÉDÉRATIONS SNECYIDALS et sytinadcs anmeuotos de salariés sanitearigs : CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 13-11-1984

(+) Acrocd ctleocilf du 8 février 1985 : fortimaon professionnelle

CONFÉDÉRATIONS SAYEIDLCNS et sndicayts aoumtnoes de salariés srnagteiias : CGT, CFTC, CGC, CGT-FO, SNACP, CFDT

DTAE de dépôt : 3-05-1985

(+) Aorccd ctlocielf du 30 airvl 1985 : fmoioatrn professionnelle

CONFÉDÉRATIONS SDNYCLEAIS et sacdyntis aonoemuts de salariés snagiiretas : CFTC, CGC, CGT-FO, SNACP, CGT

DTAE de dépôt : 3-07-1985

Arccod coctlielf du 7 jiun 1985 : rtitaere complémentaire

CONFÉDÉRATIONS SYNCLIAEDS et stcnyiads atoueonms de salariés sgiaeintars : CFTC, CGC, CFDT, CGT-FO, SNACP, CGT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 3-01-1985

(+) Acocrd coctellif du 20 jeivanr 1986 : régime de prévoyance des non-cadres

CONFÉDÉRATIONS SDCIAELYNS et sdtnicyas aoonetmus de salariés siaiarntegs : CFTC, CGC, CGT, SNPADVM, SNACP, CGT-FO

DTAE de dépôt : 6-02-1986

Potocrloe d'accord du 28 aivrl 1986 : frias de tnstaprros des vieiturss médicaux

CONFÉDÉRATIONS SENACLYDIS et sytincdas aumtoneos de salariés stairgneias : CGT-FO, CFDT, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 17-06-1986

(+) Acorcd celltciof du 1er décembre 1987 : révision de l'article 13 bis des cuasels générales

CONFÉDÉRATIONS SYDCNAEILS et scidaytns aoonuemts de salariés siatneiargs : CFTC, CGC, CFDT, FO

DTAE de dépôt : 19-02-1988

Accrod ccleotlif du 1er décembre 1987 : coimsmsoin nnaitaole pitrariae de l'emploi de l'industrie pharmaceutique

CONFÉDÉRATIONS SCYNAELIDS et siantdycs amuenotos de salariés sirtniagaes : CTFC CGC, CFDT, FO

DTAE de dépôt : 19-02-1988

Acrocd ctlcleoif du 1er décembre 1987 : procédure de lmiceceenint puor miotf économique et emploi

CONFÉDÉRATIONS SIANDLECYS et staydnics anouetoms de salariés siatieragns : CFTC, CGC, CFDT, FO

DTAE de dépôt : 19-02-1988

(+) Acocrd ceolcitlf du 29 février 1988 : rdoiuctoecnn de l'accord ctcolilef du 8 février 1985 railtef à la fitaomorn professionnelle

CONFÉDÉRATIONS SECADNLIYS et siaytdcns aoteomnus de salariés srietgianas : CFDT, CFTC, CGC, CGT-FO, CGT, SNACP

DTAE de dépôt : 7-04-1988

Arcocd cctiloelf du 31 mai 1988 : ftmioraon iainlite des vueriists médicaux

CONFÉDÉRATIONS SICYELNADS et sdtanyics amtuoeons de salariés snraitgaies : CFDT, CFTC, CGC, CGT-FO, CGT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 26-09-1988

DTAE de l'arrêté d'extension : 1-03-1989, publié au JO du 9-03-1989

(+) Anenvat n° 1 du 5 avirl 1990 à la CCINP du 6 avirl 1956 : msie à juor juridique

CONFÉDÉRATIONS SIDLENCYAS et sayditncs aneuotmos de salariés sietgrniaas : CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT-FO, CGT,

SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 9-04-1990

DTAE de l'arrêté d'extension : 19-06-1990, publié au JO du 28-06-1990

Aaevnnt n° 2 du 5 avirl 1990 à la CICNP du 6 aivrl : dnamede d'extension

CONFÉDÉRATIONS SEYILANCDS et syandctis aemoontus de salariés strniaieags : CFE-CGC, CFTC, CFDT, CGT-FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 9-04-1990

DTAE de l'arrêté d'extension : 19-06-1990, publié au JO du 28-06-1990

Accrod coiclletf du 19 ortcobe 1990 : manuttios technologiques

CONFÉDÉRATIONS SAEDNYICLS et saycintds aonmeuots de salariés sriainaetgs : CFDT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 26-11-1990

(+) Arcocd cecltolif du 19 février 1991 : rudtenoicocn des acdrcos clfeoitcls des 8 février 1985 et 29 février 1988 rileafts à la fotomrain professionnelle

CONFÉDÉRATIONS SEAIYDCNLS et siydntacs aouteonms de salariés sanargiteis : CFE-CGC, CGT-FO, CFTC, CFDT, CGT, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 27-05-1991

(+) Arcocd celcoltif du 21 mai 1991 : régime de prévoyance professionnel

CONFÉDÉRATIONS SECLIYNDAS et scdityans atnemoous de salariés saeitrgnias : CFE-CGC, CGT-FO, CFTC, CFDT, CGT, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 24-06-1991

DTAE de l'arrêté d'extension : 18-10-1991 publié au JO du 29-10-1991

(+) Aoccrd coitllecf du 21 mai 1991 : accrod clliotcef de prévoyance

CONFÉDÉRATIONS SDECILYANS et sycaitdns aetoumnos de salariés sgianaiters : CFE-CGC, CGT-FO, CFTC, CFDT, CGT, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 24-06-1991

DTAE de l'arrêté d'extension : 18-10-1991, publié au JO du 29-10-1991

Arccod cltcoielf du 27 nvbermoe 1991 : rertitae complémentaire ARRCO

CONFÉDÉRATIONS SENICLDYAS et sdtnacyis aeonuotms de salariés saieargints : CGT, CFTC, FO, CFDT, CFE-CGC, SNPADVM, SNACP

DTAE de dépôt : 13-12-1991

DTAE de l'arrêté d'extension : 24-03-1992, publié au JO du 2-04-1992

Aocrcd clotliecf du 24 jelulit 1992 : fiartoomn poseolrnisenfle des viutisers médicaux

CONFÉDÉRATIONS SCNDLEAIYS et scitdanys aoomunets de salariés stnearaiigs : CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, CGT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 8-09-1992

(+) Arcocd cctieollf du 29 srpemetbe 1992 : abnseecs et déplacements

CONFÉDÉRATIONS SAEDLYICNS et syditnacs aonmueots de salariés stinrageais : CFE-CGC CFDT, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 21-10-1992

(+) Acrocd ceolctilf du 20 oobrcte 1992 : salaires

CONFÉDÉRATIONS SICNEADYLS et syadtcins aemtuonos de salariés stnagiaries : FO, CFE-CGC, SNACP, CFTC, CFDT

DTAE de dépôt : 12-11-1992

(+) Aocrcd cellotícf du 18 décembre 1992 mdnofiiat l'accord cctelilof de prévoyance du 21 mai 1991

CONFÉDÉRATIONS SYEIDLNACS et stadcnyis aoonutems de salariés snitirgeaas : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 3-02-1993

(+) Aocrcd ceoltlcif du 18 décembre 1992 : tuax de ctiooatsin de la gntriaae décès du régime de prévoyance du pesonenrl cadre

CONFÉDÉRATIONS SLIDEYANCS et syadicnts aouoetnms de salariés stneiraigas : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 3-02-1993

Aocrcd ceticllof du 1er février 1993 : faris des vtiuersis médicaux

CONFÉDÉRATIONS SYCLAEDNIS et scniyatds aoetonums de salariés stiernaaigs : CFTC, CFE-CGC, FO, SNPADVM

DTAE de dépôt : 8-02-1993

(+) Arcocd coiellctf du 26 mai 1993 mifoadint l'accord ccoellitf de prévoyance du 21 mai 1991

CONFÉDÉRATIONS SDYACENLIS et syinacdts anumtooes de salariés srengtaaiis : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 27-09-1993

(+) Arcocd clloictef du 26 mai 1993 : tuax de coaitsiton de la garantie, maladie, chirurgie, maternité du régime de prévoyance du pneresonl crdae et du pnnresoel non cadre

CONFÉDÉRATIONS SYLENIACDS et stcdayins aneotumos de salariés sentrgiaais : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 27-09-1993

Annevat n° 14 du 29 jiun 1993 au potlrocoe d'accord du 23 jiun 1977 : firas de déplacement des salariés qui pcetpnariit à des comiinsmoss paiiartres ou à la cimomsiosn mtixe nationale

CONFÉDÉRATIONS SLIDACYNES et sidntcays atomnuoes de salariés sraaiteigns : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 20-07-1993

Anaevnt du 26 octorbe 1993 à l'accord du 24 jleulit 1992 : ftrmaooin psosollinrneefe des vstuiries médicaux

CONFÉDÉRATIONS SNIDLYCEAS et sacdtiyns amoeuntos de salariés stingrieaas : CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, CGT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 9-11-1993

(+) Acorcd cetloilcf du 15 décembre 1993 : tuax de ctoisioatn de la gnairtae décès du régime de prévoyance du peennrosl cadre

CONFÉDÉRATIONS SNIACYLEDS et sndayitcs amoeutons de salariés sreiataigns : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 8-03-1994

(+) Acorcd cilecoltf du 12 jvieanr 1994 : salaires

CONFÉDÉRATIONS SNIDAYCELS et scandytis anotmeuos de salariés sagrniaeits : FO, CFDT, SNPADVM, CFTC, SNACP

DTAE de dépôt : 31-01-1994

Acocrd cctiloelf du 24 février 1994 : frias des vsiitreus médicaux

CONFÉDÉRATIONS SDCIYELNAS et sdycitnas aemonuots de salariés siirgnteaas : FO, CFDT, SNPADVM, CFTC

DTAE de dépôt : 9-03-1994

Aocrcd cotlceilf du 28 jiun 1994 : cltnafsiaiiocss et salaires

CONFÉDÉRATIONS SYNIDALECS et sdnytaics anumoeots de salariés saireiatgns : FUC-CFDT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 8-09-1994

DTAE de l'arrêté d'extension : 4-08-1995 publié au JO du 17-08-1995

Arcocd du 28 jiun 1994 : GPEC

CONFÉDÉRATIONS SECYINLDAS et stnacdyis antooeums de salariés sraagniiets : FUC-CFDT, SNPADVM
8-09-1994

DTAE de dépôt : 4-08-1995, publié au JO du 17-08-1995

Arccod du 28 jiun 1994 : foaiomrtn professionnelle

CONFÉDÉRATIONS SYEAINDCLS et sdntyiacs anutoeoms de salariés sntgirieaas : FUC-CFDT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 8-09-1994
4-08-1995, publié au JO du 17-08-1995

Prclooote d'accord du 28 jiun 1994

CONFÉDÉRATIONS SLACDENIYS et sincydats aomtuneos de salariés sgneraitias : FUC-CFDT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 9-08-1994

Aorccd citcloelf du 16 décembre 1994 : création d'un OCPA commun aux ienitusdrs chimiques, pétrolières et pharmaceutiques

CONFÉDÉRATIONS SEALIYNDCS et siyntacds amntoeuos de salariés sniartgieas : UFIP, UIC, SETP, CSR, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, FUC-CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC, pétrole, CGT, CGT-FO, CFTC

DTAE de dépôt : 2-01-1995

Aveannt du 28 nbevrmoe 1995 : mtdfiooiiacn du camhp d'application de l'accord ceilcotlf icrnnhetrabes du 16 décembre 1994

CONFÉDÉRATIONS SIYDNLCEAS et stindyacs aoutomnes de salariés sagiaeirtns : UIC, UFIP, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, SETP, CSR, FACOPHAR, SFRL, ANSVADM, SIMV, CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC pétrole, CGT, CGT-FO chiime CGT-FO pharmacie, CFTC

DTAE de dépôt : 17-01-1996

Acocrd ccoiletlf ibhneacrtenrs du 28 nrvoembe 1995 : adhésion des orsioaaintngs slecyidnas de salariés et des oigtranoniass polfnelseseionrs mbmrees de l'UNIPHAR à l'accord cilolectf du 16 décembre 1994 ritleaf à la création d'un OCPA interbranches, iundsretis chimiques, pétrolières et pharmaceutique

CONFÉDÉRATIONS SLIAYDECNS et scnytadis atoemnuos de salariés srnatieagis : UFIP, UIC, SETP, CSR, FACOPHAR, SFRL, ANSVADM, SIMV, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, FUC-CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC pétrole CGT, CGT-FO chimie, CGT-FO pharmacie, CFTC

DTAE de dépôt : 17-01-1996

Aroccd cotilclef du 30 décembre 1994 mnifdiaot l'accord celoictlf du 21 mai 1991 sur la prévoyance

CONFÉDÉRATIONS SEYINADCLS et sntdayics aoemtnuos de salariés saeritganis : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 6-02-1995

Aocrcd cticlelof du 3 jieanvr 1995 : salaires

CONFÉDÉRATIONS SLEIDYNCAS et stcayidns antuoomes de salariés satiagniers : FUC-CFDT, CFTC, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 20-01-1995

Arccod cleiotlcf du 3 jenavir 1995 : fairs de lnomgeet et de nrirotuure des veirtisus médicaux

CONFÉDÉRATIONS SAYLIDENCS et syidnctas aunteomos de salariés srgiantaeis : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, SNPADVM

DTAE de dépôt : 20-01-1995

Acrcod citollcef du 3 jvaenir 1995 : firas de déplacements de ceratnis des salariés paianicrtpt à des réunions de la ciosmsomin ptraraiie ou de la coomssiimn mixte nationale

CONFÉDÉRATIONS SLAEDIYNCS et stcadynis atmooenus de salariés siegntaairs : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 20-01-1995

Acocrd cellioctf du 25 jeavinr 1995 : mctoiodifian de l'annexe 4 de l'accord ccilotelf de prévoyance du 21 mai 1991

CONFÉDÉRATIONS SYEADCLNIS et sitcyands aomntueos de salariés segaiintras : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 15-03-1995

Acrocd coltlcief du 25 jevinar 1995 : tuax de ciottiaosn de la gitaanre maladie, chirurgie, maternité du régime de pré(voyance psinsoorefenl du pornesenl cdare et du persnneol non cadre

CONFÉDÉRATIONS SINLECADYS et sdicntyas automoens de salariés sigranitaes : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 17-02-1995

Acocrd cliecotlf du 25 jeivanr 1995 : tuax de cosoiattin de la ganritae décès du régime de prévoyance peissoernonfl du pneonserl cadre

CONFÉDÉRATIONS SILCEANYDS et sdacyntis atumoenos de salariés sgernitiaas : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 17-02-1995

Pltroocoe d'accord du 22 février 1995 cclnou en atipolaipcn de l'accord cceloitlf psroefnoinsel du 28 jiun 1994 sur les coiiticlanfasss et srielaas : msie en palce d'actions de fomotrain aux entreprises

CONFÉDÉRATIONS SDLEAYICNS et sitnacdys atunoemos de salariés sgatiinares : CFDT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 22-02-1995

Annveat du 13 mras 1995 à l'accord cltilcoef du 16 décembre 1994 :
création d'un OCPA iberehatncrns chimie, pétrole, pharmacie

CONFÉDÉRATIONS SICDNAYLES et syinadcts aotmoneus de salariés srtaieiagns : UIC, UFIP, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, SETP, CSR, FUC-CFDT, CFE-CGC, SPIP, CFE-CGC pétrole, CGT, CGT-FO chimie, CGT-FO pharmacie, CFTC

DTAE de dépôt : 19-04-1995

Acrcod ccolitlef du 13 jiun 1995 : cslaues statutaires

CONFÉDÉRATIONS SYCEALNIDS et sdnayitcs atnuoomes de salariés sigarieants :
FUC-CFDT, CFE-CGC, FO, CFTC, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
11-07-1995
Demandé le 24-07-1995 en cruos

Acrocd cltloecif du 13 jllieut 1995 : mcoofiindtias de l'accord cotleiclf de prévoyance du 21 mai 1991

CONFÉDÉRATIONS SYNDEILACS et sdtinacys aoetunoms de salariés sainaetrgis :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, SNPAC, SNPADVM

DTAE de dépôt :
28-09-1995

Aavnent du 29 nmerbove 1995 à l'accord cliloetcf iernhercnatbs du 16 décembre 1994 : cnobitiotrun due au titre de la foatmiorn poseflnrinlesoe cninutoe par les enripteerss d'au mions 10 salariés

CONFÉDÉRATIONS SLDEANIYCS et stcydnais aoountems de salariés sigrniataes :
UFIP, UIC, SETP, CSR, FACOPHAR, SFRL, ANSVADM, SIMV, FIPEC, FNCG, FNEEC, FIP, SFEC, CSP, FUC-CFDT, CFE-CGC chimie, SPIP, CFE-CGC-pétrole, CGT, CGT-FO chimie, CGT-FO pharmacie, CFTC

DTAE de dépôt :
12-02-1996

Accrod cteiocllf du 13 décembre 1995 : tuax de ciiootastn de la giratane maladie, chirurgie, maternité du régime de prévoyance pieneorsosnfl du penroensl crdae et assimilé cdare et du presnenol non cdare et non assimilé crdae de l'industrie pharmaceutique

CONFÉDÉRATIONS SLCAYENDIS et scniydtas aomtonues de salariés sariaintges :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
23-01-1996

Aocrcd ctlceiolf du 13 décembre 1995 : tuax de cisiototan de la giatanre décès du régime de prévoyance piesnfesrnool du pnrseonel crade de l'industrie pharmaceutique

CONFÉDÉRATIONS SCDYALNEIS et sdtnicays aunoemots de salariés snaaergitis :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
23-01-1996

Aoccrd cleitoclf du 13 décembre 1995 moiidafnt l'accord ceicotllf de prévoyance du 21 mai 1991

CONFÉDÉRATIONS SYECNLAIDS et stcydians amtneoous de salariés stneiairags :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
29-02-1996

Aocrcd ctioclelf du 19 décembre 1995 prntoat aipaiotlpcn dnas l'industrie ptcaiuehrmquae de l'accord clcltoeif ieonsetsopeinrnrfl du 6 srpteebme 1995 : csteoasin anticipée d'activité

CONFÉDÉRATIONS SLCEIDNAYS et siacdynts aoenotmus de salariés sgetiianras :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, CGT, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
23-01-1996

Acrocd coiclletf du 16 jnviaer 1996 : frais de loegmnet et de nrruiurtoe des viriutses médicaux

CONFÉDÉRATIONS SIDALECYNS et sniadtycs anetomuos de salariés siaigernats :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
02-02-1996

Aocrcd clleictof du 16 jiveanr 1996 : liberté d'opinion. Non-discrimination et égalité professionnelle. Droit sdcnyail et iitoitnntsus représentatives du personnel

CONFÉDÉRATIONS SNYECLIADS et snytdicas anmeoouts de salariés saitnraiges :

FUC-CFDT, FO, SNACP

DTAE de dépôt :
19-03-1996

DTAE de l'arrêté d'extension :
7-10-1996, publié au JO du 17-12-1996

Acrocd ceciloltf du 16 jaeinvr 1996 : aeenscbs et frais liés à la négociation collective

CONFÉDÉRATIONS SLDEYNCAIS et sitdnaycs auoemotns de salariés srnaiigteas :
FUC-CFDT, FO, SNACP

DTAE de dépôt :
19-03-1996

DTAE de l'arrêté d'extension :
7-10-1996, publié au JO du 17-12-1996

Aoccrd celoiltcf du 19 mras 1996 : apprentissage

CONFÉDÉRATIONS SNCYAIDELS et sacyndits antemuoos de salariés siinegarats :
FUC-CFDT, CFE-CGC CFTC, FO, CGT

DTAE de dépôt :
4-04-1996

Ptoorocle d'accord du 16 airvl 1996 : prlioogoatnn du délai de révision de la ctoivnneon cvilolcete nanotlaie de l'industrie pharmaceutique

CONFÉDÉRATIONS SCEADINYLS et sidycatns atuomones de salariés saargieitns :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
15-07-1996

Arcocd coctillef du 18 jiun 1996 : estnxioen du bénéfice du régime de raertite complémentaire des cdreas à centairs clutoebarroals qui ne relèvent pas des areiltcs 4 et 4 bis

CONFÉDÉRATIONS SAYELDICNS et siantdcys aumotnoes de salariés sginetiaras :
FUC-CFDT, SNPADVM

DTAE de dépôt :
15-07-1996

Anenvat du 18 jiun 1996 à l'accord cltcleoif du 19 décembre 1995 pnraott apitilcoapn dnas l'industrie ptuucareaqmhie de l'accord clcieltof ionsiepofeennsrrtl du 6 stbreepme 1995 : coiassten anticipée d'activité

CONFÉDÉRATIONS SYILCDEANS et sidnctays aenuotoms de salariés stiaeargins :
FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt :
1-08-1996

Avnnaet du 18 jiun 1996 à l'accord du 24 jliluet 1992 : faomotrin pfsoierenlolnse des vsietrius médicaux

CONFÉDÉRATIONS SDEAYINCLS et sctaniyds atomeonus de salariés segitnraais : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNPADVM

DTAE de dépôt : 15-07-1996

Anvanet du 18 jiun 1996 à l'accord ctlcleiof du 19 mras 1996 : apprentissage

CONFÉDÉRATIONS SIYLANDECS et sadnicyts anmoeuots de salariés seaiaginrts : FUC-CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO

DTAE de dépôt : 15-07-1996

Anvanet du 18 jiun 1996 aux arccods cllcfeitos du 28 jiun 1994 : cnasacfitsilois et sraliaes et GPEC

CONFÉDÉRATIONS SCDAYILENS et sacidytns auteonoms de salariés siageinarts : FUC-CFDT, SNPADVM

DTAE de dépôt : 15-07-1996

Acorcd ctleolcif du 16 jilleut 1996 : salraies minima

CONFÉDÉRATIONS SYCDLAINES et snidacyts aoutmnoes de salariés sgtaeinairs : FUC-CFDT, FO

DTAE de dépôt : 12-11-1996

Acrocd du 1er octobre 1996 : sleaaris minima

CONFÉDÉRATIONS SNLIEAYCDS et syctidnas aeuotnoms de salariés satgeniairs : FUC-CFDT

DTAE de dépôt : 12-11-1996

Accord clictloef du 17 décembre 1996 : citpaal de tpems de formation

CONFÉDÉRATIONS SCNIDALEYS et snctadiys amutenoos de salariés sieiangrats : FUC-CFDT, CFTC, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 26-12-1996

DTAE de l'arrêté d'extension : 14-02-1997, publié au JO du 27-2-1997

Accord ccieotllf du 17 décembre 1996 mnidoaift l'accord du 21 mai 1991 sur la prévoyance

CONFÉDÉRATIONS SYELDNICAS et syctidnas aeumonots de salariés snearagitis : FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 7-02-1997

DTAE de l'arrêté d'extension : en cruos

Accord ceitlcolf du 17 décembre 1996 : tuax de caoitisotn de la gniratae décès du régime de prévoyance pesensooinrfl du penensrol carde de l'industrie pharmaceutique

CONFÉDÉRATIONS SDYLAECINS et saicyntds amenuotos de salariés stieiaargns : FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 19-02-1997

Accord cclteilof du 17 décembre 1996 : tuax de cttaoiiosn de la gatnraie maladie, chirurgie, maternité du régime de prévoyance pionesofrnsel du prsoneenl carde et assimilé crdae et du peonsrenl non crdae et non assimilé crdae de l'industrie pharmaceutique

CONFÉDÉRATIONS SLDNYCAIES et scdnaiyts antemouos de salariés sragnaeiits : FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 19-02-1997

Accord collectif du 23 juin 1997 relatif à la mutualisation partielle des fonds de formation continue

Signataires	
Patrons signataires	Le sycandit naotnail de l'industrie pharmaceutique, 88, rue de la Faisanderie, 75016 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cihmie énergie FCE-CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75019 Piars ; La fédération des cdraes de la chmiie CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Prais ; La fédération nlataione des intsdeuirs ceiimhqus CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Piras ; La fédération nonalatie de la pacimhrae FO, 7, pgsaase Tenaille, 75014 Paris,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 oct. 1997

Accord ccleotilf du 17 décembre 1996 : crntoat de travail

CONFÉDÉRATIONS SADCIELNYS et sinyctdas aoenmuots de salariés sraiigetnas : FUC-CFDT, FO, CFTC, SNACP

DTAE de dépôt : 24-02-1997

Accord cliteclof du 28 jiavenr 1997 : frais de lemenogt et de noutrruire des vitiusers médicaux

CONFÉDÉRATIONS SDLAENCYIS et sicdtanys aotmeonus de salariés sniegrtaias : FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : 24-02-1997

Accord cletcoilf du 28 jvanier 1997 poatrnt aiaipclpotn dnas l'industrie priecauhmtqaue de l'accord coclelitf itioneseprsrnnoefl du 19 décembre 1996 : cotassein anticipée d'activité

CONFÉDÉRATIONS SLDNEIYACS et snyictdas aoonmtues de salariés seitniagras : FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, SNACP, SNPADVM

DTAE de dépôt : dépôt

DTAE de l'arrêté d'extension : en curos

Aavnent du 11 février 1997 à l'accord ctiollcef du 19 mras 1996 : apprentissage

CONFÉDÉRATIONS SADNIEYLCS et sdcyitnas antoeoums de salariés seragtiinas : FUC-CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO

DTAE de dépôt : dépôt

DTAE de l'arrêté d'extension : en cours

Les prtieas signataires, considérant l'importance des bsoeins de fmritoaon dnas les eterrenisps de minos de 10 salariés au rrgaed des smmeos efcieevmeftnt disponibles, cveoneninnt d'affecter au fcmienneant de la faotirmon dnas ces erpentsries une paitre des fodns des collectés par l'OPCA C 2 P auprès des einpseterrs de 10 salariés et puls de la branche des iunetsrids pheuquaamrtcies au tirte des arclteis 1er C c et 11 de l'accord ctilelcof icneerabhnrts du 16 décembre 1994.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 oct. 1997

Ctete patrie est déterminée aleelmnennut par le comité ptriaaire de la soceitn pharmacie, au vu de l'activité de l'année précédente, dnas la ltmiie d'un plfoand de 50 % des fdnos cropsrtondnaes collectés au 28 février de chqaue année. L'OPCA C 2 P procédera, dnas les cdionnotis définies par son bureau, au vnseeermt de ces fnods à la soctein cbmatolpe dntitisce " Frootiamn coniutne - 10 ".

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 oct. 1997

Le présent accrod etrne en vuueigr à cmeoptr de la dtae de son enoseixtn par le ministère du travail, de l'emploi et de la faitoromn professionnelle.

Article 4

Accord du 15 mai 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	Le siayndct naioatnl de l'industrie pharmaceutique, 88, rue de la Faisanderie, 75016 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cihime énergie (FCE) CFDT, 47 / 49, aevnue Simon-Bolivar, 75019 Pairs ; La fédération des cdraes de la cmihie CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Prias ; La fédération niatnaole des istriundes chiiuqems CFTC, 8, rue Juliette-Dodu, 75010 Pairs ; La fédération ninataloe des idntuersis chequmiis CGT, 263, rue de Paris, csae paolste 429, 93100 Mrenituol ; Le scyiandt ntioanal prfesisoennol atomunoe des délégués veusiirts médicaux (SNPADVM), 160-162, rue du Général-de-Gaulle, 77230 Dammartin-en-Goele,

Article 1er - Limitation du recours au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les ptaiers sgntaaeiirs du présent aorccd rnepalplet que le rrouces au tvaairl de niut diot être exceptionnel. Il diot pdnerre en ctmope les impératifs de pttiorceon de la sécurité et de la santé des tlaiurealvrs et diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des sievercs d'utilité sociale.

En aitcppoailn du présent accord, le taivarl de niut puet être mis en place, ou étendu à de nlovueels catégories de salariés, lusqore ctete orgionitaasn est justifiée par :

- les nécessités d'approvisionnement dnas le carde des ointglaibos de santé puqluibe ;

- l'impossibilité thuienqce d'interrompre le fonenetonmcnit des équipements utilisés ;

- les délais de lsraviion des pidruots ;

- des impératifs de sécurité des peorsnnes et des biens ;

- la nécessité de faire efceutefr cetianrs turaavx padnent la pagle hraiore de nuit.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, asnii que le comité d'hygiène, de sécurité et des cdooiitnns de travail, snot consultés préalablement à la msie en place, ou à l'extension à de nelvouels catégories de salariés, du tvaaril de

En vigueur étendu en date du 21 oct. 1997

Conformément aux ailtrces L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acrcod cctilloef srea déposé en 5 eaempexlris à la dicitreon départementale du travail, de l'emploi et de la fimrtaoon pefsnerllonisoe de Piars et rmies au secrétariat-greffe du ceinosl de prud'hommes de Paris.

nuit.

Lrusoqe l'employeur arua à pruioovr des emplios de niut dnas les cnoioidnts ci-dessus énoncées, il frea appel en priorité aux salariés volontaires.

Article 2 - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Tuot tarvial effectué enrte 21 heerus et 6 heeurs est considéré cmmoe tiavral de nuit, puor l'application du présent accord.

Une arute période csiropme entre 22 heeurs et 7 hreeus puet être substituée à la période mentionnée ci-dessus, dnas les cnntoiodis prévues au 2e alinéa de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Est considéré comme tvreauiallr de nuit, puor l'application du présent accord, tuot salarié qui :

- siot accomplit, au mnios 2 fios par semaine, solen son hirroae de taivarl habituel, au moins 3 hereus de son tpems de triaval effectif, dnarut la période cmsoipre ernte 21 heerus et 6 heuers (ou la période qui lui est substituée en aacpiptioln de l'article 2 du présent accord) ;

- siot accomplit, sur 12 mios consécutifs à priatr de la msie en palce du trvaail de nuit, au moins 270 hueres de taviarl eecftiff dnarut la période csrmpioe etrne 21 heuers et 6 heures (ou la période qui lui est substituée en apocaitplin de l'article 2 du présent accord).

Article 4 - Durée quotidienne et hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

La durée qneiindoute de tiavral eftifecf des trilaalruves de niut ne puet pas excéder 8 heures. Toutefois, en finotocn des nécessités de l'entreprise (1), la durée qiuetdinone de taviral etffiecf des tllrarievaus de niut puet être portée à 10 heures, après cuiosloatntn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnnresoel asini que du comité d'hygiène, de sécurité et des ctondniois de travail.

La durée hbaddoimaere de tairavl efcfeitf des tivrleuralas de nuit, calculée sur une période de 12 seenamis consécutives, ne puet pas excéder 40 heures. Toutefois, lqsroue l'activité de l'entreprise le justifie, la durée moneyne hdmbeodairae de tavairl des tvuaralelirs de niut puet être portée à 42 hreeus après cusotoiatlnn du comité d'entreprise ou, à défaut, des déléguées du pesrnonel asini que du comité d'hygiène, de sécurité et des

cnoiotinds de travail.

(1) Treems eclxus de l'extension (arrêté du 5 mai 2003, art. 1er)

Article 5 - Contreparties spécifiques pour les travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Cotpme tneu des ceatiotnrns liées au taviarl de nuit, les traalelrvius de niut tles que définis à l'article 3 du présent aocrcd bénéficient, à trite de cttipronaere suos fmroe de ropes compensateur, de 15 muitens puor chuqae période de tairavl efectfif de 8 hereus cmprisoes ernte 21 heeurs et 6 herues ou celle qui lui est substituée.

Le rpoes cpetsemoaunr est pirs en réduisant la durée quotidienne, haodbrmediae ou munlselee du travail. L'employeur fxie le mdoe d'attribution de la réduction de la durée du travail. Ce repos puet être pirs par journée ou demi-journée, après ctootcrniean et acorcd de l'employeur.

En outre, l'employeur prévoira une ctapoirterne financière puor les tevrlrauilas de nuit.

Ces cparnroietets spécifiques puor les tlaarluevris de niut ne se cmeulnut pas aevc d'éventuelles ceaertiportns en tmpes ou financières, accordées par les eeiprsretns puor les onroaniaigsts de trvaial conatrpomt des posets de nuit, suaf diotiisposns cnitareors résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement.

Pmieerralinéade l'article 5 (contreparties spécifiques puor les taialvlreurs de nuit) est étendu suos réserve que, conformément aux dpssinoiiots de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de tiaruellvras de nuit, y cpirmos cuex n'effectuant pas hiut heeurs efteifcves sur la période nocturne, bénéficie d'un repos cesoueantmpr (arrêté du 5 mai 2003 art. 1er).

Driener alinéa de l'article 5 susvisé est étendu suos réserve qu'en aitcaoplipn de l'article L. 213-4 du cdoe du tivaral les crpietrtaoens accordées par les etnirpeerss snieot au minos une csontmoiepan suos frome de repos eumcsievnelxt réservée aux tevallaiurrs de niut(arrêté du 5 mai 2003 art. 1er).

Article 6 - Conditions de travail des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

L'employeur s'efforcera d'améliorer les cniitndoos de tirvaal des trvrualaelis de nuit, noatmmnet en mnatett à luer diosiiptson une slale de repos, un leiu de rriteatuason dnas leueql des rpaes cuadhs peuenvt être pris.

Lqourse l'employeur aerceftfa un salarié à un potse lui conférant la qualité de talevuilrar de nuit, il s'assurera qu'il bénéficie d'un meoyn de tasrrnopt etrne son dicilmoe et l'entreprise à l'heure de la psrie et de fin de poste.

Les tilvlarraeus de niut bénéficient d'une demi-heure de ropes payée lorsqu'ils tlaavinlret de façon iuirnptnromee dnas un psote d'une durée supérieure à 6 heures, suaf diiosonipsts d'entreprise puls favorables. Ce reops est organisé dnas l'entreprise ou l'établissement en fonioctn des spécificités de cqahue activité.

Article 7 - Mesures destinées à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Acunue considération de sxee ne puorra être rtneeue par l'employeur puor :

- aceefftr un salarié à un pstoe lui conférant la qualité de tulaevialrr de niut ;

- faire bénéficier un tlraeivlaur de niut d'un action de formation.

Article 8 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les tllierauarvs de niut bénéficient, cmome les arutes salariés, des actnios de fimtrooan intsceirs au paln de fotiorman de l'entreprise.

Dnas ce cadre, l'entreprise veerllia à ce que les tllariuaervs de niut soinet informés des anciots de fratoiomn irtniecss au paln et des artues dsiitfpisos coanrnecnt la fmooritan pnlonlsesorefie et pneusist accéder aux antcois de formation. Les sosisnes de ftomroian doenvrt être planifiées en fiotncon de luers ctrinonteas horaires.

Article 9 - Exercice des mandats et travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Le tviraal de niut ne diot pas fiare oltabsce à l'exercice des mnaatds saduiycnx ou des représentants du personnel. Les modalités d'application de ctete dtoiipisosn sronet examinées, en fconoitn de cuqhae organisation, dnas l'entreprise ou l'établissement aevc les délégués sniadyucx et les itsennacs représentatives du personnel.

Article 10 - Suivi médical

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les salariés affectés d'un ptsoe de juor vres un pstoe de nuit, ou d'un psote de niut vres un psote de jour, bénéficient d'une ifooianrmtn sur l'hygiène (alimentation, smeomil ..) à apedtor en foocintn du mdoe d'organisation du travail. Cttee ioronmitfan est donnée par le médecin du taaivrl ou totue arute psnrenoe habilitée, suos son contrôle.

Tuot tuvllireaar de niut bénéficie d'une svilnaurlece médicale particulière aanvt son aocftetiafn sur un poste de niut et tuos les 6 mios par la suite, dnas les cntoiondis fixées par les acirlets R. 213-6 et snavuits du cdoe du travail.

Le médecin du tvarial est consulté anavt tutoe décision imtnptoare relivate à la msie en pacle ou à la moiodfiactin de

l'organisation du tvraail de nuit.

La tsarvluiaele de niut enceinte, dnot l'état de goersssse a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie de la pooertticn édictée à l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du travail.

Article 11 - Jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Le travail de niut est idritent puor les jenues tirelavlarus âgés de minos de 18 ans.

Article 12 - Travailleurs de nuit âgés d'au moins 55 ans

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les tlluarrieavs de niut âgés d'au mnios 55 ans bénéficient de dtiosiopsnis spécifiques. Ces dispositions, qui snot au mions aussi fraealvobs que cleels prévues par le présent accord, snot fixées par arccod d'entreprise ou d'établissement. Les eesrepntirs ou établissements qui n'ont pas de délégués scuiyandx froienxt ces dspoiostinis aevc les inseacnts représentatives du personnel, ou à défaut après ioniotfrman des salariés.

Article 13 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les prernaiteas scauiox euefnfcotert un bilan de l'application des diootinssips du présent arcocd dnas les 2 ans à cpetmor de son entrée en vigueur.

Article 14 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

L'entrée en veuiugr du présent arcocd est fixée au 1er mai 2002.

Article 15 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Les pareits staginraies cnnnneoevit de dedenmar au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accrod collectif.

Article 16 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mai 2002

Conformément aux aceiltrs L. 132.10 et R. 132.1 du cdoe du travail, le présent aroccd ccoiletlf srea déposé en 5 emlepiaexrs à la dciireton départementale du tiavral et de l'emploi de Pairs et riems au secrétariat du csoneil de prud'hommes de Paris.

Accord du 16 octobre 2002 relatif aux mutations technologiques

Signataires	
Patrons signataires	Le scaidnyt nanoatil de l'industrie pharmaceutique, 88, rue de la Faisanderie, 75016 Paris,
Syndicats signataires	La fédération cihmie énergie (FCE) CFDT, 47-49, avunee Simon-Bolivar, 75019 Prais ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC, 8, rue Juliette-Dodu, 75010 Piras ; La fédération niantaole de la piaamhcre FO, 7, psaagse Tenaille, 75014 Paris ; Le sicdaynt ntanioal pnonerssifoel amoutnoe des délégués veursitis médicaux SNPADVM-UNSA, 160-162, rue du Général-de-Gaulle, 77 Dammartin-en-Goële,
Organisations adhérentes signataires	La fédération noniatal du prnnsoeel d'encadrement des itrnedsius chimiques, phcqamriiuaes et cnoeenxs (CFE-CGC), 56, rue des Batignolles, 75017 Paris, par lrttee du 24 airvl 2003 (BO CC 2003-22).

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Les dpsoisoinits de l'accord clticolef du 19 obrocte 1990 rtealif aux mtuiantos teelqhonocgius snot abrogées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Les progrès theeinqcus et le coxtetne économique du médicament étant de puls en puls ctriounnceerl et iaentanitonrl mpeinlilutt et accélèrent les évolutions tleiqougheocns et les toonintrrmafass des meods d'organisation du travail.

Les pairets saiiegntras cnnneeivnot que ces évolutions, nécessaires à la mniiesrodaotn des eresprnites qui détermine luer compétitivité et luer développement, doenivt aussi cobetrinur à la préservation et au développement de l'emploi et être génératrices de progrès puor les penrnoses qui les composent.

Aussi, elels considèrent que les tafmnrtrnoaisos teeqghlcuoonis dnas les etinpesrres et les aoaipatndts nécessaires de l'organisation du taarvil dveoint fvsoaeirr la piortoomn des salariés et l'amélioration de lreus cniointods de triaavl et non être rtieeensss cmmoe une dépossession de luer savoir-faire.

Eells considèrent de même que les tiorsatrfnamons tgehouiqlocnes et d'organisation du tarvail ne peneuvt être réalisées dnas de boenns citoondnis que dnas la mrsuee où elles ont été anticipées et effectuées dnas une large ceaionttorcn au sien de l'entreprise.

Eells considèrent dnoc qu'il est nécessaire puor les epenrtiress :

- de partqiuer une piolqutie prévisionnelle visant, grâce à la détection précoce des évolutions des emolips itenduis par les muoattins tuqlogecnoihes et à la msie en pclae des fimotaonrs correspondantes, à forivaesr les pontirmoos et à aieticpnr les cienoornsvs et les rtelesecnasms qui s'avéreraient

indispensables, conformément aux pipercins définis par l'accord du 28 jiun 1994 sur la gtisoen prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution psfenooslenilre des salariés ;

- de pnrrdee en cpmtoe les ftrcaeus hnmaius et sociaux, dès la ccitoeopnn d'un prjoet d'introduction de nolvelues technologies, et tuot au lnog de sa réalisation ;

- d'associer puls dmictreeent les salariés et luers représentants au pscorsues de matneoridsion des entreprises, dès l'élaboration des perjtos et en crous de réalisation, par une piitluqoe d'information et de ctoocitenran msie en oervue dnas le rescpet des atbntiurotis et du fnnmtonnecieot des itonuitistns représentatives du personnel, en tennat coptme du rôle du pennoesrl d'encadrement ;

- d'intégrer, dès luer conception, l'hygiène, la sécurité et les cndiotions de tarvail dnas les poertjs d'introduction de neovulles technologies, dnas le souci d'assurer la mlrleieue ptrocteoin pilsosbe des salariés, à crout et à lnog terme, cntore les riueqss inhérents à ces tclhegeioons ;

- de friae parpciteir les salariés aux gnias de productivité induits, le cas échéant, par l'introduction de nelleuvos technologies, sleon des modes à définir dnas chuaqe entreprise.

Cmopte tneu de ces principes, les priates saeigintars ont conevnu ce qui siut :

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

1. Ptoerjs irpaomntts :

Les diiioostpsns du présent acrocd s'appliquent à tuot preojt itpnroamt d'introduction de nlueeovls technologies, lousqre celles-ci snot speelusictbs d'avoir des conséquences sur l'un des pniots sntuaivs :

- l'emploi et son cnetonu ;

- l'organisation du taavirl anyat ou non un icampt sur la durée du tvraail ;

- la formitoan ;

- les cnioniodts de tviaarl ;

- la qciaoialtufin ;

- la rémunération du personnel.

Snot considérés comme tles les potejrs d'introduction, dnas un ou piruusels scuteres de l'entreprise, de matériels, procédés ou tnchueieqs qui, même s'ils ne snot pas nouveaux, le snot puor tuot ou ptirae des salariés dnas l'entreprise ou l'établissement et entraînent des moifainitocds sincitagfvieis sur l'un des poitns sntivaus : l'emploi, la rémunération, le cenntou du travail, les méthodes de gitseon et d'organisation du tiraavl anisi que sur les cnniodtois de taarivl d'une ou psruliues catégories de personnel.

2. Pertojs crtuonas :

Les dnisoistpois du présent accord s'appliquent également à tuot pejrot d'introduction de nllveueos tiochloenegs ne répondant pas aux coidnnotis fixées au paarprahge ci-dessus.

Article 3 - Organisation et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

L'élaboration d'un preojt tel que défini à l'article 2 du présent aorccd diot être l'occasion puor l'employeur de rrccehheer de nvluoeles oarinaiognsts du tivaral meiux adaptées aux nécessités auctleles et fturues de fnniontomenect de l'atelier, du scervie ou de l'établissement qui ofnefrt aux salariés de nelvoules possibilités de vrieaslor luers auipetdts pesrenniesloofls et, si nécessaire, des ceiatpnretros qui tnenneit cmptoe des aiptnioarss de ces dnieerrs et de la satutioin de l'entreprise. Cttee reerchche qui s'effectue en ccitanrtoeon aevc les istacenns représentatives du penesrnol et les oratinosnigas sdelyiacns présentes dnas l'entreprise diot trdnee à :

1. Intégrer la sécurité dnas les mdoes de pctoiurodn et d'organisation du travail, dès le stdae de la cetponoicn et des études.

2. Mtrete en palce une otarnoaigisn du taviral qui, répondant au scuoi de qualité dnas la mnaidooesrtin de l'appareil pocrtiduf des pdouitrs et des services, faoirvse l'amélioration de la qaiiuoatlifcn des salariés et l'enrichissement de luer travail, naotmnemt par l'accroissement de la prat d'initiative et de responsabilité de chacun.

3. Fsoevarir l'égalité polesflnoseinre et la mixité des emplois.

4. Améliorer les cooitdinns de travail. En particulier, les eernrspetis vrllnoeiet à ce que les nvleeuols fomers de tairval et les nuolevles tâches rdnuees pobssleis par la mdseonioriatn tnednet à dumneiir la pénibilité du travail.

5. Mrette en ovreue une pluiiqote de foitaormn adaptée, en pcieulartir puor les penesrons ou catégories de ponrneess pvuanot roentencrr des difficultés particulières, et rchreecher les stoulnios appropriées.

6. Eviter, dnas ttoue la musree du possible, l'isolement des salariés, par emxlepe par le rrceuos à des folumres de travial en groupe.

7. Ptteremre d'examiner la durée du tarvail et la msie en palce de fremos d'organisation du temps de taavirl répondant à la fios aux aripstaonis des salariés et aux nécessités économiques de l'entreprise.

L'ensemble des salariés concernés et luer hiérarchie et le CHCST

dneoivt être étroitement associés aux potrjes de cnneeahgmt d'organisation du tavaril résultant de ces projets.

Article 4 - Information et consultation du comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, est informé et consulté préalablement à tuot prejot d'introduction de nolleuves toconlgehies ou de mtauntois technologiques, tel que défini à l'article 2 ci-dessus.

Cette iaoiontfrmn et consultation, snas rtermtee en casue la faculté de décision du cehf d'entreprise qnuat au prcinpie de l'introduction de nuvelelos tehcneloogis et des délais de sa msie en oeuvre, diot pmertrete aux isniinouttts représentatives du pnnreosel de fiare connaître luers ornbioteavss et lreus sstgineogus et de pouvqeorr des sioontlus aeiettnlarvs quant aux conséquences prévisibles du perjot sur l'emploi, la rémunération, le cetnonu du travail, les méthodes de goestin et d'organisation du taiarvl ou sur les cdoinotnis de taaivrl d'une ou puisuerls catégories de personnel.

Aussi, elle diot ieternvnir le puls en amont pblssioe dès que le pejrot est sffmauniemst élaboré puor ptmteerre un débat cnercot et aavnt totue décision irréversible.

Lorsqu'il s'agit d'un poerjt itopmrant d'introduction de nveleluos technologies, l'employeur cmuunmioqe au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel, au monis 1 mios avant la réunion, un dcunomet écrit cennaotnt les éléments d'information nécessaires à la compréhension du diesosr et cenarcnont :

- les oiecfbjts économiques, tecnuhieqs et scauiox aeluxqus le pjoert répond ;

- les nulelvoes tohioecelngs dnot l'introduction est envisagée et les isevtmetssnnies qu'elles nécessitent ;

- les mdiinictafoos tequhecins ou oieaengtasolnnilrs que ces nellvoues togheenlcios aponpertt au psrcuoses de frobaaitcin ou de tiraavl ;

- l'évaluation des bnsioes que ces moocfaindiits entraînent quant aux effectifs, catégories, qailuaitnoifcs reiesqus et les évolutions qui en résultent par rparpot à la stuatiion eainstxte ;

- les conséquences prévisibles sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les cntiioonds de travail, la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité ;

- le cas échéant, les rquiess prévisibles que ces nolelveus togicneehols entraînent sur la santé des salariés et les meeurss prseis en conséquence par l'employeur puor éviter ces reisqus ;

- les cdtnioinos de réalisation et, notamment, la fmtaooirn du peornnesl que ces nlleeuovs tgoneheilcos nécessitent ;

- le cierleandr prévisionnel de msie en palce du projet.

Ces iannrmitfoos snot également communiquées aux délégués syndicaux.

Le comité d'entreprise peut, si nécessaire, farie aeppl à la cmmosoisin de foratimon et/ou au comité d'hygiène, de sécurité et des cinnotodis de travail, dnas les diaonems reelavnt de leurs compétences, puor étudier tuot pojret intmaorpt et luer incidence.

Il puet de même rceiruor à un eerpxt dnas les ciinndoots fixées à l'article L. 434-6 (alinéas 4 à 6) du cdoe du taviarl puor tuot poejrt important. Cet eprext doipsse des mêmes dtcounmes que cuex rmeis au comité.

Dans le délai de 1 mios à cmtoper de la réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, l'employeur diot dnoenr une réponse aux observations, singosgteus et sonlituos areealtntvis qui lui ont été faiets et indiquer, si ces ssotieggnus n'ont pas été retenues, les mfotis de ce refus.

Le comité d'entreprise ou les délégués du peeornnsl soernt régulièrement informés et consultés sur la msie en orveue du pjeort dnas le crade des iaoitfmonnrs et csnitatoolnus régulières prévues par la loi.

Article 5 - Information et consultation du CHSCT

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Le CCHST est consulté sur les conséquences, au reargd de l'hygiène, de la sécurité, des cioninodts de taiavrl et de la santé des salariés, de tuot pojret visé à l'article 2 ci-dessus. Notamment, il est informé et consulté sur les répercussions éventuelles du pjeort sur les meruess prévues au porammrge anenul de prévention des riuesqs psonrenifeolss et d'amélioration des coninditos de travail.

A cette fin, le CCHST est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, visée ci-dessus.

Les ifanmntorois fnorieus au comité d'entreprise, dnas la mrseue où eells cnneroncet les anuttiribots du CHSCT, snot également riemess à cuachn de ses membres. Le CHCST peut, cpmote tneu nmotmenat des éléments fnoiurs par le médecin du tariavl dnas le crade de ses mssiions fixées à l'article R. 241-42 du cdoe du travail, psperoor toute mesure vniast à l'élimination des rqiesus éventuels connnarect la santé des salariés et d'améliorer les cndotniios de tvaiarl du pnesrneol dnas le cdare de la msie en orvuee du projet.

Dnas le cas où le comité d'entreprise ou d'établissement a rcuoers à un expert, en atialicoppn de l'article L. 434-6, alinéa 4, du cdoe du travail, à l'occasion d'un pjreot iranmptot d'introduction de nuloeelvs technologies, le comité d'hygiène, de sécurité et des cntidonois de tavaril puet ddmeeanr un complément d'expertise sur les ciodnntios de taravil en fasnait apepl au même expert. Les fiars d'expertise complémentaire snot à la cgrhae de l'employeur.

L'avis du CSCHT est tiansrms aux mmrbees du comité d'entreprise ou d'établissement ou aux délégués du psenoernl 10 juros au mnois anvat la réunion visée à l'article 4 ci-dessus. Il est de même tsanimrs aux délégués syndicaux.

Article 6 - Information des organisations syndicales de salariés

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Les onigrosnaatis sdceiyanls de salariés présentes dnas l'entreprise snot informées de tuot pojret d'introduction de nuvollees technologies, tel que défini à l'article 2 ci-dessus.

Le dunomcet écrit prévu à l'article 4 du présent acorcd qui est

adressé au comité d'entreprise est également rmies aux délégués syndicaux. De même, les aivs de la cmmsiisoon famotorin et/ou du comité d'hygiène, de sécurité et des cioodntnis de travail snot tsnmiras aux délégués syndicaux.

Les oniingoaasrts seylcainds de salariés présentes dnas l'entreprise ont la possibilité d'engager aevc l'employeur une négociation sur un acorcd de méthode déclinant les modalités d'introduction des nloevelus technologies.

Article 7 - Information et consultation des salariés

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Les salariés dnot les postes snot dmeicenetrt ou icnmiedrtneet concernés par un perojt d'introduction de nuovelels tecnhgooleis visé à l'article 2 ci-dessus snot le puls tôt poslsibe informés et consultés sur les madincifooits en résultant, anisi que sur les mreseus prévues puor les accompagner. Les esteprnries réaliseront ctete claiuotsotnn par tuos moeyns appropriés, ntnaemmot dnas le cdare du driot d'expression des salariés.

Elles dvrnoet frniour une imfotornian smfuaseifmnt clraie et précise sur le prjeot et ses conséquences, petrmnteat aux intéressés d'exprimer un aivs en casninscnaoe de cause, et être aetevttnis à lreus préoccupations et suggestions. Luqsroe clea est pslosbie tieecemqhunnt et économiquement, il prruoa être procédé à des eissas expérimentaux.

Article 8 - Plan d'adaptation

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Dnas les entpeerriss ou établissements simuos à la législation des comités d'entreprise, l'employeur qui esginave la msie en oeurve de mtantoius tgenchuoiqoels importantes, teells que définies au pieermr ppgahrraae de l'article 2 ci-dessus, doit, conformément à l'article L. 432-2, 2e alinéa, du cdoe du travail, établir un paln d'adaptation qu'il tenrsamt puor iinromtfaon et cstanioutlon au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce paln est tirsamns au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, en même tmeps que les éléments d'information visés à l'article 4 ci-dessus. Il est, en outre, communiqué aux mmbeers du CSCHT en vue de la csltntioaoun prévue à l'article 5 ci-dessus asnii qu'aux délégués syndicaux.

Ce paln est destiné à rchecreehr touets les mesures, au bosien individualisées, de nuarte à :

- fetciliar l'adaptation du preonsenl aux nuloveles thegoncoleis ou aux nueovuax moeds d'organisation du tivaarl en résultant asini que, le cas échéant, le rslceneeasmt des salariés dnot la muaitton sriaet renude nécessaire ;

- oivrur de nleouelvs pevsipetecrs de carrière puor les intéressés.

Il diot cnerpdmroe l'énumération précise des mseures envisagées puor perrmette les apattoanids nécessaires en tpems utile.

Ces meuress pruronot concerner, en focniotn de la saottiiun réelle dnot il s'agit, un ou pluuirses des ponits suivants, snas que cttee énumération siot lvttimiaie :

- la réorganisation du triaval et de son contenu, l'évolution des qiufaoatcniils en découlant ;

- les aintcos de fmtaoorin nécessaires et les monyes mis en pcale à cet efeft ;

- le rcuores à des meuress de mutnitoas et de reeeacnmstlss iteenrns ou, à défaut, externes, les citnidoons de ces mnauotits et rtclsemeneass asini que les monyes de fioamtron pouavnt les fseviorar ;

- la durée et l'organisation du temps de tiavral lusqore celles-ci asesaaipnrpt pesblsios et de natrue à fsovaeirr la msie en palce du projet.

Les inscteans représentatives du pnensreol et les osnatniorgais sydnlieacs snot tneeus informées de la msie en ovreue de ce paln au fur et à msreue de son déroulement dnas le crade des iraonnmtifos et ciltouonsnats régulières prévues par le cdoe du travail.

Article 9 - Confidentialité

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Les mmbrees du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les mbeemrs du CHSCT, les délégués sncaiydux ainsi que teotus les peosnnres aaynt assisté à luers réunions et délibérations ou anyat reçu cimctianmuoon des dmonecuts qui luer ont été tnsraims à cet effet snot tuens à une oagtiobiln de discrétion à l'égard des iotrfinoanms présentant un caractère cidnnfiteeol et données comme tllees par le cehf d'entreprise ou son représentant. Ils sont, en outre, tneus au sercet pesonoseirnfl à l'égard des ioinmanotfrs reialetvs aux procédés de fabrication.

Article 10 - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Le rôle du penseronl d'encadrement est eeensistl dnas la réussite des pesrocsus de msridoitaeonn des entreprises. Aifn de lui pretertme d'assurer peienemlnt ce rôle, nanommett d'information, d'animation et de cseoinl des salariés dnot il a la responsabilité, les entieerpsrs mteontrt en palce des myeons et méthodes adaptés à luer suctrrute pettmernat d'associer ce pnsorenel à l'élaboration et à la msie en plcae des mtniotaus tnugeqlocohies et des trasafroitnonms d'organisation du travail.

Notamment, dnas ce cadre, les eepertrisns veilelnrot à ce que le peernnosl d'encadrement bénéficie d'une inrifamtoon spécifique sur la mhcrae de l'entreprise, en reiltoan aevc les pejrots visés à

l'article 2 du présent accord, lui paenttremt de doennr ses aivs et sgguistenos sur ces projets.

Elels eneniaxromt les problèmes spécifiques que puet poser, puor le pnesnerol d'encadrement, l'introduction de neeolvlus tgohleieoncs ou de neulelovs femors d'organisation du tivaral et rechercheront, en cctnaiotoern aevc les intéressés, les soltoiuns appropriées, nmatoenmt par la msie en oeuvre, si nécessaire, d'actions de foratimon aux tencueqihs nveoulels asini qu'aux nvuuaeox moneys de cmcunimatooin et d'animation.

Article 11 - Formation

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

La fitomaorn diot être un des ouitls privilégiés d'adaptation du peernnsol aux moitdfaniicos des presscuos et des méthodes de taairvl résultant des évolutions technologiques.

Elle est, au même titre que les invsmitnetseses techniques, un iseitvessenmnt etsniseel à la réussite des pejotrs de mdieitnoarosn des entreprises.

Les prateis sieragtanis rlanppeelt que, dnas cet esprit, l'adaptation de tuos les salariés aux évolutions thenlcoueoqgis a été renteue cmmoe l'un des aexs prtiiraoiers de fmrtaooin dnas l'industrie pearcamquuhtie par l'accord ceitllcof du 28 jiun 1994.

Les entrpireses de puls de 200 salariés intégreront cet axe dnas la ccroteiotnan qu'elles devonit meenr sur les ortetiaonins à 3 ans de luer puqliiote de formation. En tuot état de cause, cet axe srea intégré dnas luer paln de faimorton de façon à ce que les salariés concernés par ces évolutions, y crmipos les mnois qualifiés, se vneoit poeosrpr en temps utile des fmanoiotrs tnneat cmpote de lerus aciuqs et de lerus apriosinats luer pmeenrattt d'accéder aux compétences rieueqss par ces évolutions. Elels vnerloelit à ce que les méthodes pédagogiques et les ciointdnos d'organisation des foitomnras (lieux, horaires, etc.) soneit adaptées au naeivu de formation, aux mdeos d'organisation du tiraavl des salariés concernés et de leurs possibilités de déplacement.

Par ailleurs, les eptseerinrs s'efforceront de mterte en oeuvre, dnas les cas prévus aux aictlres L. 123-3 et L. 123-4 du cdoe du travail, des panls d'égalité plfinseesoornle tnaendt à aeurssr la mixité des eoipmls et l'égalité plirnlseseoonfe des homems et des fmeems et petemanrtt aux heomms ou aux femmes l'accès à des qianacfotiilus et métiers, résultant ou non des évolutions technologiques, tdnirotaileelemnnt réservés réciproquement à l'un ou l'autre des duex sexes.

Luorqse les toormtafasinrns teuqnecihs senort de nrtuae à entraîner la dorpiaitisn des ptesos de traiavl occupés par des salariés, les epnserrties mntorett tuot en orevue puor que, par une fimtoroan appropriée, les intéressés pssuient être reclassés en priorité dnas l'établissement ou l'entreprise.

Les frooanmtis envisagées aux alinéas ci-dessus seonrt intégrées dnas le paln d'adaptation prévu à l'article 8 ci-dessus.

La fmooitran du pensnoerl d'encadrement msie en ovuere à l'occasion de l'introduction de nueleovls tglcnoeoiehs crotpomera un vloet tnaraitt de l'incidence de ces chetmengnas sur l'organisation du taravil et sur l'évolution des compétences pnossofenileelrs teuinhceqs et générales rqiseeus aisni que sur les acotins de ftoiaormn nécessaires à mettre en oeuvre.

Article 12 - Evolutions technologiques et GPEC

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Dnas la mesrue du possible, la pliuqitoe de fooatirmn srea msie en place de façon anticipée aifn de préparer le développement des cnnaonaiescss et des compétences des salariés nécessaires puor friae fcae aux évolutions des tcgelneoiohs et faaisronvt luer évolution professionnelle.

Dnas ce contexte, l'évolution des compétences des salariés srea analysée lros des erinenttes d'évaluation prévus à l'article 3 de l'accord cloceiltf du 28 jiun 1994 sur la GPEC. Le développement du pnrfasoismonelise par l'acquisition de neulleovs compétences dnas un même epomli puet pertrmtee au salarié, en fnitcoon des nvaieux de porgrssoien définis dnas l'entreprise, d'évoluer au sien du gpuore de csisoatcailifn dnas leueql son eoplmi est classé. De même, l'acquisition de nlelveuos compétences puet perrtemte au salarié de cgnaher d'emploi. Ce cenagemnht puet éventuellement conduire, par l'application des critères classants, à un cheegnmant de gporue de qualification.

Les évolutions notnammet tolghenuiqoces puevent entraîner l'apparition de nulevelos activités et la doiaisirptn d'autres, la mfodiiitacon des activités etentxiass asini que des cnhemegtnas dnas l'organisation du taaivrl et, ainsi, aubtoir à une évolution prleeiolossnnfe des salariés au snes de l'article 1er de l'accord celcilotf du 28 jiun 1994 sur la GPEC. Ces évolutions pnveeut éventuellement conduire, par aciippoltan des critères classants, à un cgehnneamt de claactiiiossfn du salarié.

Conformément aux prpneicis de ciitloisacfasn défini à l'avenant n° 1 de la cneonitovn collective, l'employeur enamrxeia les conséquences du cnnmehgeat de cicifastaloisn sur la rémunération du salarié concerné.

Article 13 - Bilan

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Les errtsneepis présenteront cuqahe année au comité d'entreprise, dnas le cdare de ses airtnbttious définies à l'article L. 432-1 du cdoe du travail, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un blian des évolutions tenoeohclgiuqs et des mcfaniodotiis de l'organisation du travail, le cas échéant, itevernunes dnas l'entreprise au cours de l'année précédente.

Ce bailn srea communiqué aux délégués syndicaux.

Par ailleurs, les patries siaitgrenas s'engagent à se réunir dnas les 2 ans qui suevnit l'entrée en vguieur de l'accord puor farie un

blain de son application.

Article 14 - Entrée en vigueur - Durée

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Le présent aoccrd erenrta en viguuer à cmpteor du 16 orctboe 2002. Il est colncu puor une durée indéterminée.

Article 15 - Extension

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Les petairs saaginetris cnnneionvet de dameendr au ministère des aiferfas sociales, du tvarial et de la solidarité l'extension du présent acrocd collectif.

Article 16 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 16 oct. 2002

Conformément aux atielrcs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en 5 exmilpraees à la dtoieicrn départementale du tvairal et de l'emploi de Pairs et rmies au secrétariat-greffe du consiel de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 16 otcobre 2002.

Accord du 21 octobre 2002 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Le saiydnct naatonil de l'industrie pharmaceutique, 88, rue de la Faisanderie, 75016 Paris,
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CFDT, 47-49, avunee Simon-Bolivar, 75019 Prias ; La fédération des cardes de la cihime CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Pairs ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC, 8, rue Juliette-Dodu, 75010 Piars ; La fédération naatonlie de la pimahcare FO, 7, psaasge Tenaille, 75014 Piras ; Le saincydt nianatol pernfosnoesil aotunome des délégués vtiuisres médicaux (SNPADVM)-UNSA, 160-162, rue du Général-de-Gaulle, 77230 Dammartin-en-Goële,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Les pitreas sgartienias ctnotneast que l'organisation du tivaral seoln un hrioare inférieur à la durée légale du taaivrl ou à la durée fixée cneoneontvnleilment par l'entreprise ou l'établissement :

- ne cronnece qu'un nrbmoe rntsreeit de salariés ;

- est peu formalisée ;

- est peu envisagée par les ereepntrsis cmome un mdoe pneeanrmt d'organisation du travail.

Le tepms pertail est une réponse aux atnttees et binseos des salariés qui erexnimpt le sohuait de terovur un melliuer équilibre entre luer vie pelnersnloe et fliilaame et luer vie professionnelle. De plus, la msie en place et le développement du tpmes partiel, adapté aux spécificités et catenoitrns de l'entreprise, snot de ntarue à aoivr un iampct ptsoiif sur l'emploi.

En conséquence, les ptriaes satgariines suaieothnt fiasrover le développement du tpmes piretal sur la bsae du volontariat. Puor cela, eells ont défini, ci-après, les pnrciieps généraux et les règles acaielblpps à tuos les salariés à temps ptreail de l'industrie pharmaceutique. Néanmoins, eells ivnientt les eptiresrnes à décliner et à améliorer par la négociation les pnperiics et les modalités fixés par le présent accord.

Article 1er - Développement du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Les pirates sneiigaatrs ivitnent les eeirstrenps à développer le tpmes piaetrl dnas le carde des dionsosiipts légales et conontleienlnves sur les bases
suaeintvs :

- tuot emploi, à tuot naveiu et dnas tuot seetucr d'activité se prête, à priori, à différentes oongtasaiirns du triaval (temps peiln et tpems partiel) ;

- différentes oiotnps d'horaires de tairavl à tpems piertal pvueent être proposées par une erestnripe puor un même emploi, celles-ci étant portées à la cnnsnoacisae des salariés, et nmteanmot définies à ptirar de la prsie en ctompe des spécificités et ceinnttraos liées à chauqe eolmpi ;

- ces ontoips d'horaires et luer durée dveinot être cnoenuevs etnre l'employeur et le salarié ;

- ces oiponts d'horaires dionvet être définies en pernant en ctmpoe l'adaptation de la craghe de tviaarl et du cahmp d'activité de l'emploi ;

- le développement du taiarvl à tmpes ptriael iuipmqle nécessairement une apcrohpe pariugtqame au nveaiu de cuqhae ertirpsnee ;

- l'approche tmeps de tvaaril diot être menée de piar aevc une aophprce orgaliensiotlnane puor leevr les difficultés rencontrées habituellement. En conséquence, les eprersnites dvreont étudier aevc les roeslsbpeans hiérarchiques et les itenanscs représentatives du pernnoesl concernés, préalablement à la msie en plcae du tiaavrl à temps partiel, les réponses spcseutlebis d'être apportées aux difficultés suianevts :
1. Atspces liés à l'organisation du tiraavl :

- msie en pclae de cciiruts de cinmociaomtun ptrmtaneet la trssaonsiimn d'informations et précisant les modalités de titnreemat des disesros urtnges ;

- possibilité de pnfitoaicialn de l'activité ;

- répartition de la cahrge de travail et ses conséquences éventuelles ;

- eucbhmeas éventuelles ;
2. Aectsps logistiques, matériels et fiacernins :

- pclae dpbnlisioe ;

- coût d'amortissement des ifrtsceaurnturs ;

- angiutoemtan éventuelle des firas fixes.

Article 2 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Aifn de fsoeairvr le développement du tiraavl à tmpes partiel, dnas le cadre des onntartieios définies à l'article 1er, les eensrprites snot invitées à étudier et à ceuuiqmomnr aux salariés les différentes oiponts d'horaires de traiavl sislbpeectus d'être pratiquées par unité de tiavral et par métier.

Celles-ci prrounot être miess en palce à l'initiative du cehf d'entreprise ou de l'établissement après iiomronatfn et coouanltstin des iastenncs représentatives du peresonnl concernées.

Article 3 - Demandes de modification de l'horaire de travail

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

1. Les salariés sothuanait mediifor luer hairore en fnreot la dnmdeae écrite auprès de luer employeur.

L'employeur dvrea ateopprr une réponse au salarié concerné dnas un délai mxuiamm de 3 mios à cetompr de la réception de la demande. Si celle-ci est acceptée, l'avenant au ctoarnt de tavairl précisant le noevul hraiore cetutncoral ainsi que la durée de l'engagement des paerits srea tnmariss au salarié et revêtu de son accord.

Cas de l'avenant au cnaotrt de tvraial cnlocu puor une durée déterminée : l'employeur arua un enrttieen aevc le salarié 1 mios aanvt l'arrivée au tmere de l'avenant sur un rnoneveellmuet éventuel de l'horaire à tepms pitearl ou puor définir une atrue durée. Le salarié retrouve, au terme de l'avenant, en priorité, son elompi précédent aevc l'horaire précédent.

Les epesitrrnes s'engagent à étudier les ddnaemes de mitoioadicfn d'horaire de taivarl formulées par les salariés luosqre celles-ci ne s'inscrivent pas dnas le cadre des otniops définies par l'entreprise. Dnas ce cas, les esrntpirees devornt emxnaier si cttee neoullve opoitn d'horaire puet être proposée par l'entreprise. Si cette deadnme soulève des difficultés d'ordre technique, cimcoamrel et organisationnel, les eeierrpstns examineront, avnat totue décision, s'il puet être envisagé d'apporter des réponses à ces difficultés, ntmmoenat en temres de modcotiifnais éventuelles de l'organisation du travail.

En cas de refus, l'employeur derva mtoveir ocbmenevtiejt sa réponse. Il devra, en outre, emaniexr s'il esxtie d'autres possibilités au sien de l'entreprise crrdnnpeooast aux shotiuas haerrios du salarié et cmipatlobes aevc sa qualification. Il iomrferna le salarié de ces possibilités. Le salarié a la possibilité de freloumr une neolvule dadneme de maoiiioftcdn de son hairroe de traaivl à tuot moment.

2. Les salariés à tmpes patriel qui setnuahiot oepuccr ou redprrnee un elpomi à tpems peiln bénéficient d'une priorité puor l'attribution d'un emolpi équivalent dnas l'établissement ou l'entreprise.

Les etrrneepsis s'engagent à étudier pirtrmeaieroint les ddneames de retuor à tmpes peiln des salariés à temps partiel, en cas d'événement faiamill mjeaur (divorce, chômage ou décès du coinojnt ou de la perosnne qui lui est liée par un PACS, etc.) ayant une ipattomnre répercussion sur les rrsoeusces de la famille.

3. Les ptraeis seaigiratns cnaotesntt que le développement du trvaial à temps paiterl favaiosnrt une mullireee cionolciiatn enrte les intérêts psoelnners et fiimaalux et la vie pesinfoollrsene iipqmule d'encadrer scrnetetimt les possibilités de motifacodiin de l'horaire cttunceoral cvneonu et sa répartition.

A cette fin :

- les ernterpises et les salariés vrnloileet à rteeepcsr l'horaire convenu et sa répartition, suos réserve, bein sûr, de la sacenvrnue de ctconernaicss ecloeteiepxnnls axuleuelqs les enespirtres peveunt être confrontées ;

- tutoe mtdiiafcoion de la répartition de l'horaire de taaivrl diot être notifiée au salarié 15 jrous cadiearnles au minos avant la dtae à lqlaluee la moifaiictodn diot intervenir, ce délai puet être fixé à 7 jours en cas de cnacnstrocies ecletnxinoeleps ;

- des herues complémentaires snot seelpbsctuis d'être effectuées au cours d'une même semanie ou d'un même mois, (1). Ces hueers complémentaires ne dnevoit pas aovir puor efeft de porter la durée du taairvl effectuée par le salarié au nviaeu de la durée légale du tavairl ou de la durée du tairavl fixée ceeeoonmelnvnltnint dnas l'entreprise. Le rceuors aux hueres complémentaires diot rtseer exceptionnel.

(1) Trmees exucls de l'extension par arrêté du 3 jiun 2003, art. 1er

Article 4 - Temps partiel pour raisons familiales

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Les salariés qui en fnot la denadme puveent bénéficier d'une réduction de la durée du taarivl suos frmoe d'une ou pluerisus périodes non travaillées d'au mnois une sanmiee en risoan des bnsoies de luer vie familiale.

En cas de refus, l'employeur devra jieuftisr sa décision par des rnoiass obeiecvtjs liées aux nécessités de fiocnnnmoetent de l'entreprise.

L'acceptation de l'employeur frea l'objet d'un avennat au ctanort de tvraail précisant la ou les périodes non travaillées.

L'employeur ne puet pas mfiieodr la ou les périodes non travaillées snas l'accord du salarié concerné.

Article 5 - Temps partiel modulé

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Un acrcod coceitllf d'entreprise ou d'établissement puet fiare varier, sur tuot ou prtiae de l'année, la durée hmebdraaoide ou

mlsnuelee de trvaial stipulée au contrat. L'accord diot fexir :

- les catégories de salariés concernés ;

- les modalités sloen lluelseeqs la durée du tarival est décomptée ;

- la durée malinmie hdebdoimarae ou mlsleneue de traiavl ;

- la durée mmanliie de tiavarl peadnnt les jrous travaillés ;

- les lmtiies à l'intérieur dseqleleus la durée du tivaral puet varier, l'écart ernte chncaue de ces litmies ne povuant dépasser le tiers de cttee durée et la durée de taraivl du salarié davnet dmeeurer inférieure à la durée légale hoiaraedbdme ;

- les modalités de ctmicmuooiann au salarié du pgomrrmae ictidainf de répartition de la durée du tavrial et les cidnonotis et les délais dnas lluseqes les hieraors de tiarval lui snot notifiés. Ces itaonifronms dvneiot être tmsiesrnas par écrit ;

- les modalités et délais sloen leelsuqs ces hrerioas pneveut être modifiés, cette maofctiiodin ne povaunt ivrniteenr mnios de 7 jruos après la dtae à lqleaule le salarié en a été informé.

Article 6 - Rémunération des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Aux treems du 3e alinéa de l'article L. 212-4-5 du cdoe du trivaal : " Coptme tneu de la durée du tvaiarl et de luer ancienneté dnas l'entreprise, la rémunération des salariés employés à tpems paeirtl est piropleotnnorle à clele du salarié qui, à qiafciuitaoln égale, oucpce à temps coeplmt un epmloi équivalent dnas l'établissement ou l'entreprise. "

Article 7 - Garanties des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Les ptaeirs saritiagnes rnepplaelt que les salariés à tepms partiel, qeul que siot le nmrboe d'heures de taiavrl qu'ils effectuent, dvoient être considérés et traités cmome les salariés à tmeps plein. En conséquence, ils bénéficient des diotrs reconnus aux salariés à tepms peiln par la loi, la coteinnovn cticovlele et les aorcdcs clceioflts d'entreprise ou d'établissement.

Cttee égalité de traitement, qui diot s'effectuer snas anucue danrisoitimicn de sexe, de rcae ou autre, crnnocee nmmotneat l'évolution professionnelle, les atiugtoemnans de salaire, la crahge de tavrail et l'accès à la fromitaon pfnnoolirsleese continue. Les salariés à tpems ptirael peuvent, au trtie de l'article 4 de l'accord cclteilof du 28 jiun 1994 sur la gsetoin prévisionnelle de l'emploi et des compétences, dneamedr à l'employeur à bénéficier tuos les 4 ans d'un eierttnen de blain et d'évolution professionnelle.

Article 8 - Information des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Cauqhe trimestre, si l'entreprise a au minos 300 salariés ou cahque stesrmee si elle a mnois de 300 salariés, dnas le crdae de l'information prévue à l'article L. 432-4-1 du cdoe du tiraavl sur la saitioutn de l'emploi, l'employeur diot imenforr les inenatcss représentatives du pnonreesl concerné mios par mios du nmrobe de salariés revelant du taviral à tepms partiel.

Par ailleurs, il cnummqioue une fios par an aux icsnentas représentatives du pseneonrl concerné un blain sur le taiarvl à tpems peaitrl dnas l'entreprise, partont ntmnoaemt sur le nombre, le sxee et la qiaioafutciln des salariés concernés asnii que les hearoris de tavairl pratiqués.

Lros de cette réunion, l'employeur communique, le cas échéant, les roinass l'ayant amené à resefur les demndaes des salariés ccnenoarnt le cemnahengt de luer hroiare de travail.

Article 9 - Entrée de vigueur

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Les dsipoitnsois du présent aoccrd eernrntot en vueguir le 21 ootrbce 2002.

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Les pteairs sgeiiatanrs cveenninont de dmeaednr au ministère des arfeifas sociales, du tavaril et de la solidarité l'extension du présent acorcd collectif.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2002

Conformément aux atcrelis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accord collitecf srea déposé en 5 eieprxaemls à la diirteocn départementale du trivaal et de l'emploi de Piars et rmies au secrétariat-greffe du cnsoiel de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 21 oobrcte 2002.

Accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	La fédération ciimhe énergie FCE-CFDT ; La fédération des caders de la cmiihe CFE-CGC ; La fédération ntlaiaone des itsdriunes cmhiequis CTFC ; La fédération nailtonae des ireistnuds ciqmehius CGT ; La fédération naiontale de la piraamhce FO ; Le sdacnyit noaaitnl pnoseesoinrfl auomntoe des délégués vrusiteis médicaux,

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Les dsiniistpoos de l'accord ccloeltif du 13 décembre 1999 potnart création de creifttacis de qtiaioulfcain pniorfesnesolle dnas l'industrie peqahuauricmte snot abrogées à cmptoer du 19 jiveanr 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Le ceicrfatit de quiaafioilctn poflsinnrsloeee (CQP), délivré par une bnrahce professionnelle, pmeret de reconnaître qu'une psnerone maîtrise les saiovrs et les savoir-faire cdernnsaropot à une qiuaoftcaliin identifiée, non sanctionnée par un diplôme d'Etat ou un trite homologué. Conformément aux dpsiiontosis de l'ordonnance du 16 juleilt 1986, de la loi du 4 jlieult 1990 et de la loi du 31 décembre 1991 sur la faritmoon professionnelle, la rcnaeiaoscnnse de la qcaoliitiufan se fiat au niveau de la bhcnrae prnsioseflolene soeln une procédure de voadtaiiln qu'elle définit.

Le cicatreift de qoaitficaiuln prmeet de cetrifeir les compétences des salariés, que celles-ci sioent aecusiqs par la firatomon ou par l'expérience. Il puet s'adresser assui bein aux salariés en activité, dnas le crdae de la friootman continue, qu'aux jenues et adultes, par la faotimorn en alternance. Le CQP puet être délivré dnas le crade d'une démarche de vditoalain des aiqucs de l'expérience. La démarche CQP est un des menyos de développement des compétences des salariés.

Pour les salariés en activité, le ditsiospif CQP premet de :

- reconnaître le piismnoelafsnsore des salariés dnas luer eoplmi en vaialdnt peallerntemit ou tnletaeomt des compétences qu'ils metnett en oreuve ;

- roecfenrr et développer lures compétences par le biias de mldoues de formation, puor fraoviesr luer aipttoadan aux évolutions tqneiuches et ooelirnsgailnetnas ;

- faservoir luer évolution plolnisfensreoe par l'adaptation petannreme des compétences aux bioesns de l'entreprise.

Le doitsispif CQP prmeet également aux jeuens ou aux aleduts en croatnt de qfuticiiolaan (ou en crontat de pinloisafestinsooran en fiotoncn des moiticonidfas législatives) d'acquérir des csencioaannss et des compétences reunonecs et validées par la poseirofsn fvsoaairnt luer irteonsin professionnelle.

C'est dnas ce ceotxnte et dnas le peolnrognemt des piicperns définis par les arccdos ccolelifts du 28 jiun 1994 sur la fooaimtrn professionnelle, sur la gsotein prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution pelfesnnirosoe des salariés, que les pnareiearts sociaux ont conclu, le 13 décembre 1999, un acocrd définissant une procédure de création de crfiecttias de qaltaofciiuin pooneilssrnefle (CQP).

Dans ce cadre, six CQP dnas le sutecer de la puitdcoron et un CQP dnas le stuceer de la vetne ont déjà été créés.

Conformément à l'article 7 de l'accord cclieotlf du 13 décembre 1999, les oiataiorsngns syencdalis de salariés mreebms de la CIENPS ont effectué un bilan de l'application de l'accord et ont à cttee ocicason donné un ciarten normbe d'avis vsnait à sipleimifr et à améliorer le ditpsisiof CQP.

Les ptaeirs saginaitres du présent acocrd décident de procéder à la réécriture de l'accord du 13 décembre 1999, tuot en rapealnpt les pcenipris qu'il définit, aifn de pnrrede en cptome les aivs de la CPNEIS et les dernières évolutions législatives et réglementaires en la matière.

En conséquence, il est cneonvu ce qui siut :

Article 2 - Démarche d'élaboration d'un CQP

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

A. - Prcnieips généraux

La décision de mtrtee en pcale un cctaeirift de qifoaticilaun poeeriosfnlnsle reeinvt à la cmsoomsiin ptarriaie naolntaie de l'emploi des itienrsuds de santé (CPNEIS). Ttuoe psornene puqyshie ou maorle désirant vior créer un CQP cosnarperdont à un métier ou à une filière poisforsleenlne de l'industrie pcqamietuahrue diot en friae la daemdne auprès de la CPINES en praosdnuit " un diseosr de faisabilité et d'opportunité ".

Ce dsoseir dreva présenter de façon détaillée la qatuifioialcn identifiée sbuelsitpce de dnenor leiu à un CQP. Cttee qaoluafcitiin dvrea être prrope à l'industrie piuahruqatmece et ne pas être déjà sanctionnée par un diplôme d'Etat ou un ttrie homologué. Le diseosr drvea iuqdneir les fulx d'emploi crnnapsooedrt à la qiiicuatlaofn identifiée.

En outre, dnvroet être étudiées à cqahue msie en palce de CQP, la possibilité et l'opportunité de créer des CQP puor la filière pnfeelisrnsooe complète.

Si la CPEINS dnnoe son acrcod à la création d'un CQP, sa msie en plcae ne puet se friae que selon le psreosucs défini ci-après.

B. - Pscreosus de msie en place

Chaque qiuicaaofltin diot dennor leiu à un dtripecisf des activités pefeiloonlrssnes exercées dnas les emoplis cornrdsotnaeps ou associés à la qualification. Les activités dvneiot être décrites de manière sfnsumeamift détaillée puor puvioor en déduire les ccsosanneinas et les compétences nécessaires puor eercxer les elpmois mtantet en ovuere la qualification.

Le decpistrif d'activités premet l'élaboration d'un référentiel de qiaaofiluitcn qui décrit l'ensemble des compétences coettisivntus du CQP ; celles-ci penuvet être regroupées par gdnras danoiems ou unités.

Le référentiel de qtcfiaiulioan premet l'élaboration d'un référentiel de formation. Ce deinrer diot ctonneir les différents muldeos de ftmarooin pmratteent d'acquérir les compétences cntttsoiiveus du CQP. Des otfbicejs de froatmoin sernot élaborés puor chuaqe moudle de fiaomtron à piartr des savoir-faire et des ciaoasnncesns associées décrits dnas le référentiel de qualification.

Pour cqhuae CQP, un référentiel et une procédure d'évaluation snot définis, ptnetmraet d'apprécier si le cndadait maîtrise les compétences requises, à ptirar d'un ensebmle d'éléments (description olrae de l'expérience ou des saiotntius polissoferenlens rencontrées, oretioasvbn en suiaoittn de travail, alsnaye des peervus apportées...). Les pcipnaurix dntmecous d'évaluation puor cqhaue CQP snot l'outil de repérage préalable des compétences, le référentiel d'évaluation des compétences (dans le crade d'actions de fiatroomn ou de vliiatdaon des aqiucs de l'expérience professionnelle), le dosesir de deipsocritn de l'activité plrneooelnssfie par le candidat, et puor les CQP qui l'exigent, les résultats des épreuves écrites.

Le cndadiat diot par areiluls décrire son activité professionnelle, à prtiar de l'outil cronrpesnodat élaboré par la CNEPIS puor chaque CQP, que ce siot dnas le crade d'actions de fomoairtn ou de VAE.

Pour cteaernis unités de savoir-faire et de connaissances, la CIENPS puet juger qu'il est nécessaire que les modalités d'évaluation senoit suos la fmroe d'un exeamn écrit, y cmrpios dnas le carde de la VAE, nmntmeoat puor les cicanneoansss rqseuies par le cdoe de la santé puor ciaertnes professions.

L'ensemble de ces documents, nécessaires à l'élaboration d'un CQP, diot être validé par la CPNEIS.

En sanivut le psocsuers décrit ci-dessus, la CPNEIS, dnas le crdae de ses travaux, a déjà validé la création de 7 CQP :

1. Dnas le suecetr de la pctorudion :

- CQP cndotuie de procédé de fcaiitaobrn ;

- CQP cidontue de lgnie de coioennmnindett ;

- CQP pgoitale de procédé de coenidnneitnomt ;

- CQP pgitlaoe de procédé de faitocraibn frmoes lqiiueds et pâteuses ;

- CQP pgliotae de procédé de faioibtcarn formes sèches ;

- CQP aatmniion d'équipe.

2. Dnas le steecur de la vente :

- CQP vente et pormoiotn de pitdours phamtreqiuecuas à l'officine.

Article 3 - Démarche d'acquisition et d'obtention du CQP

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Article 3.1

Salariés en activité

1. Repérage préalable des compétences du candidat

Il est nécessaire d'analyser et d'évaluer les auicqs de l'expérience d'un caiaddnt à un CQP aifn de repérer ses compétences par rpaorpt au référentiel de qiiciaaftloun du CQP envisagé. Ctete opération prmeet de cfrmonier le coihx du CQP ou d'orienter le cinddaat vres le CQP le puls pertinent. Il cosiutnte la première étape d'une démarche de vloaiatdin des aqcuis de l'expérience.

Si cienaerts compétences cutvtseniotis du CQP ne snot pas maîtrisées, un pucroars de fmotaoirn individualisé proura être défini à la sutie de l'entretien aifn que le cnadadit psusie acquérir les compétences requises.

Un psntomineeonit du salarié puet être réalisé aifn de vérifier que le ciaddnat possède les connaissances, auttdpeis et atttiueds de bsae (maîtrise de la lecture, du calcul...) nécessaires puor etrner dnas une démarche CQP, ou d'évaluer cnreetais connaissances.

Le repérage préalable des compétences du ciaddnat se fiat sur la bsae d'un entretien, à l'aide d'un otiul spécifique à cuqhae CQP. Cet ernettien diot pmtertree au salarié d'exprimer et de décrire son expérience poeionllsfsnree et poarfis extra-professionnelle, qelule que siot l'entreprise où cttee expérience a été acquise, aifn de visealorr ses acquis.

L'outil de repérage, élaboré et validé par la CPNEIS, est utslbiilae qules que snoeit les auetrcs du repérage et girtaant la cohérence et l'objectivité de la procédure et du résultat. Les aucrtes du repérage snot :

- le canaddit lui-même (auto-évaluation) ;

- un renssbloape hiérarchique ;

- un évaluateur aanyt bénéficié de la fmoaiortn prévue à l'article 4 du présent accord.

Chaque otuil de repérage diot être accompagné d'une fihce tqiunchee pemeatntrt son utiastiilon par le candidat, le hiérarchique et l'évaluateur.

2. Vtlidoaain des auicqs de l'expérience : principes

Cette procédure ctsonise à reconnaître que l'expérience d'un caiddnat lui a pmreis d'acquérir des compétences et qu'elle équivaut à une ou plieursus unités de compétences cotieiuvsttns du CQP. Elle preemt de délivrer à un canidadt tuot ou pitare d'un CQP snas que celui-ci ait à svurie les mueldos de famiroton correspondants. Toute pnsreone qui a exercé padennt au mions 3 ans une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rpaprot aevc l'objet de sa demande, puet demeadnr la vodtaiialn des aqicus de son expérience puor jtieisfur tuot ou patrie des csocasnneians et des attdeipus exigées puor l'obtention du CQP.

Le repérage préalable des compétences fiat pirate intégrante du pcesursos de vliaditaon des acqius de l'expérience. Il pmreet d'analyser l'expérience du cddiaant au raegrd des compétences cttinoievtsus du CQP.

3. Aiocnts de formation

Le CQP patenmetrt d'acquérir une nllouvee qfilucioaatin ou d'élargir sa qliifcuiataon poeliernnlfsose par l'acquisition de neouelvls compétences, iuqplmie que l'intéressé siot en pisseosson de centraeis connaissances, atieptdus et adeitttus de bsae comme nomtmeant la maîtrise de la lecture, de l'écriture, d'opérations de clucal ou la maîtrise des lioegqus de rmaeisnonent (compréhension, aynsale et aimilatisosn d'informations crefonmos aux aneettts exprimées).

Si le repérage préalable ou un piniseetomnont du salarié démontre que le cndadait ne possède pas les conaisnenascs de base, il porrua dmadeenr à bénéficier d'une ftoarmion de msie à niveau.

A l'issue de l'entretien préalable de repérage des compétences, le cdinaadt puet être orienté vres la ftiromoan puor tuot ou ptriae du CQP. La foramiton porte sur les meodlus ciblés lros de cet entretien. Ainsi, la démarche CQP peermt de mttere en place un praoucrs modularisé et adapté en fcoitnon des compétences des personnes.

La fioatormn est délivrée par l'entreprise ou par des oerngamiss de fiamrtoon habilités par la CPNEIS, sloen la procédure décrite dnas l'article 5 du présent accord.

4. Etuivaloan des compétences des candidats

Quel que siot le mdoe d'acquisition des compétences cstvunetioits du CQP (par la fmaoortin ou l'expérience), le référentiel d'évaluation est le même ; les modalités d'évaluation peuvent capendent différer.

La démarche d'évaluation pmeert d'apprécier les compétences du candidat, que celles-ci sineot acsiqeus :

- à la suite d'actions de foroiamtn et une msie en ptiaruqe ;

- par l'expérience pfnslileeosonre et/ou extra-professionnelle.

La procédure d'évaluation des compétences, acuiqess par la fmraooitn et/ou l'expérience, s'appuie sur un référentiel d'évaluation et un dsesior de dretsiicpon des activités pfoeenerslisnols du candidat.

Le référentiel d'évaluation et le dsoiser de dtorsiepcin des activités psfelselnnioeors du cidadant snot établis puor cuaqhe CQP snuviat un modèle tpye conçu par la CPNEIS.

Il rvienet à l'entreprise d'organiser les évaluations des aqcuis de fratomoin et/ou de l'expérience d'un CQP avec, le cas échéant, l'aide d'un ogsnamire de fraomotin extérieur.

Pour chuaqe unité de compétences, les aqicus de la fooratmin et/ou de l'expérience et les sitotaiuns prlieseofnlenoss rencontrées par le cddnaait snot évalués à piartr des critères établis aifn de déterminer si le cniddaat maîtrise ou non les compétences rueeqsis par le CQP.

Dans le cdrae de la viidaltaon des aqicus de l'expérience, cttee évaluation est le puls suvneot réalisée lros d'un ettereinn aevc le cdadnait en s'appuyant sur des dumecnots et perevus iesuss de l'expérience du candidat, ou en sutoaiitn professionnelle, réelle ou simulée.

Dans le cdrae de la formation, l'évaluation flinae des auciqs de fartiomon premet de vérifier l'acquisition des compétences visées par le mdloue de fmooaitrn concerné. Elle puet pndrree la fomre d'une oaeiobtsvrn en siutotian de travail, d'entretien et/ou d'épreuves d'examen écrit ou oral, d'une ayasnle de puvrees iuesss de l'activité.

Dans les duex cas, le ciadnadt rgennsiee le diseosr de diostipcren de son activité plefnseoisnolre aevc un appui tiheqcune d'un rebosspalne hiérarchique et/ou de l'évaluateur. Le desisor est accompagné d'un mdoe d'emploi pteanremtt l'utilisation par le candidat.

L'évaluation des compétences aicequss par la foamortin et/ou l'expérience est réalisée en présence des aerctus svtaiuns :

- le caadndit ;

- un rasenslpobe hiérarchique ;

- un évaluateur aynat bénéficié de la frimootan prévue à l'article 4 du présent acrocd ;

- une pernonse extérieure au sivcere dnas leqeul le cdaaidnt travaille. Cette pesrnnoe est désignée par la cmiomsoisn foiomtarn de l'entreprise ou à défaut par les iennstcas représentatives du personnel, fiaungrt sur une ltsie de prosneens ou de ficotnnos qualifiées proposées par l'employeur.

Un deissor d'évaluation est adressé par la suite au jruy de cirtcaoeiitfn puor l'obtention du CQP.

Le dieossr d'évaluation crmopote :

- les résultats du repérage préalable des compétences ;

- les résultats de l'évaluation des auicqs de foomtrian et/ou de l'expérience (référentiel d'évaluation) ;

- le disoser de drcseoitipn de l'activité prfesnelioslone par le cdaadint ;

- puor les CQP qui l'exigent, les résultats des épreuves écrites.

Article 3.2

Contrats de qiciaafoutlin (ou cnoartt de poiaonitionsrafsseln en foctnion des mfondtiaicios législatives)

Le repérage préalable des compétences n'est réalisé que dnas le cas où le cdnaadit dsiopse déjà d'une expérience pavount firae l'objet d'une démarche de viatloadin des auicqs de l'expérience. Dnas ce cas, la démarche de vltdiioaan des aucqis de l'expérience se déroule comme prévu ci-dessus et, puor les unités de compétences concernées, le doessir d'évaluation ctroompe les pièces décrites ci-dessus.

Dans les aetrus cas, le repérage préalable des compétences n'est pas exigé.

La démarche de ftaimoorn dvrea être formalisée :

- pminoeoinstnet préalable à l'entrée en faooirmtn ;

- dtirsipoecn des obeijfcts et des cteounns de fratoomin ;

- dopiricsetn des modalités pédagogiques.

Pour l'évaluation des aqcius dnas le carde d'un cntorat de qlifaiuiacotn (ou d'un ctonrat de piteansooinlosfairsn en fctionon des moiidfcoaitns législatives) la procédure d'évaluation est adaptée :

- dnas le référentiel d'évaluation, les modalités d'évaluation snot adaptées puor cetreians unités de compétences : ceaernits activités pssllniorfnoeees pnorourt être meiss en ouerve dnas un crade pédagogique (situations pnlnerlossefeois simulées ou meiss en orveue sur des équipements didactiques). Cependant, puor ceanteirs unités de compétences, les activités resuieqs doevnrt être réalisées en mieliu professionnel.

Pour teouts les unités de compétences, les critères de réussite drenuemet iueidtqens ;

- le deisosr rédigé par le cddniaat cmproend :

- la doprescitin des activités réalisées en eieprtrnse et des snitiutaos dnas llueeeqlss le caaidndt a été placé en mlieiu porsnineesfol ;

- la dosipciertn des firoanomts réalisées et des stonuatiis dnas leleslueqs le cnidaadt a été placé en mieilu pédagogique.

Pour cqauhe CQP, un référentiel d'évaluation et un dsoesir du caidndat adaptés aux cidnadtas en ctornat de qifataucoilin (ou en cnoratt de pntfoarsesiisaioonln en fntcoion des mtaofidiiocns législatives) sroent établis.

Le doseisr fainl adressé au jruy coprmote :

- la derciptosin de la fiaotromn réalisée : résultats du pnonesimtoniet préalable, objectifs, cteonnus et durée des mleodus de formation, modalités pédagogiques ;

- les résultats de l'évaluation des aucqis de frtoioamn (référentiel d'évaluation) tnat puor les évaluations réalisées en erresitnpe que puor les évaluation réalisées en mlieiu pédagogique ;

- le dsiesor du cindaadt caoptrnmot les éléments cités ci-dessus ;

- puor les CQP qui l'exigent, les résultats des épreuves écrites.

Article 3.3

Certification et oteintbon du CQP

La cteiiatriocfn est l'acte par luqeel le jruy de ciettroifiacn arubttie à un cniddaat un CQP. Cette craiioiftcten se fiat sur la bsae du dssioer d'évaluation.

Article 4 - Composition et rôle du jury de certification

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Le jruy de cfitaioicretn est composé au mmaxuim de :

- duex pnreseons désignées par les ogosiratnanis sdnleyiacs de salariés représentées à la CPINES ;

- aantut de représentants du LEEM et des eompyelrus que le nborme de représentants des osignioatrans sleidnacys de salariés ;

- qtaure eprxtes en fmotraion professionnelle. Ils pvnueet être des représentants des oensmairgs de frimotaon habilités à délivrer la fimotoarn d'un CQP.

Ce jruy se réunit à l'initiative de la CPNEIS, au muxamim tiors fios par an. Il est chargé de délivrer les CQP au nom de la CPNEIS. La présidence du jruy est assurée alaemrntnveteit par la délégation des salariés et la délégation patronale. Le LEEM arsuse le secrétariat du jruy de certification.

Au rrgaed des différents dsoreiss qui lui snot adressés (dossier de viaaildotn et doessir d'évaluation), il délivre le CQP concerné :

- luorqse le dsseoir de vtolaaidin ne peemrt pas de vdiaelr tuot ou pratie des aucqis de l'expérience, le cdaidnat gdare le bénéfice de cuex validés pnnedat une période de 5 ans. Ce délai prmeet au cnaaddit d'acquérir par la fimtroaon les compétences mneqaanuts ;

- lrsouqe l'évaluation ne permet pas de viedlar l'ensemble des

acqius de formation, le cdadnait gadre le bénéfice des unités de compétences validées pnanedt une période de 5 ans. Ce délai permet au cdidnaat de sviure à neuvoau le ou les mleuods de foimtroan corsptenonards aux compétences non validées.

Les décisions de délivrance tltaoe ou pairlelte de CQP snot pesris à la majorité des 2/3 des mrmbees présents du jruy de certification.

Les pièces à fonirur au jruy de ctitiierafcon puor la délivrance d'un CQP snot :

- une fhice de présentation du cdnaadit ;

- un hiqoiurtse de l'expérience et des foomniarts seuviis par le ciadadnt ;

- le repérage préalable des compétences ;

- les résultats de l'évaluation des aqcuis de frmaiootn et/ou de l'expérience (référentiel d'évaluation) ;

- le dsiseor de doipictsren de l'activité prnlinelsefosoe par le caiddnat ;

- puor les CQP qui l'exigent, les résultats des épreuves écrites.

Le président du jruy s'assure de la délivrance aux bénéficiaires du cifatrecit de qualification.

Un règlement intérieur du jury, validé par la CPNEIS, précisera les modalités de cuontsoititn et d'envoi des dsisreos candidats.

Article 5 - Formation des évaluateurs

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Tout évaluateur, intrene ou ertxene à l'entreprise, dvera surive une fmiotraon à la cdntuoie d'actions ou d'entretiens d'évaluation des compétences dnas le cdrae des CQP. Cttee fiomaotrn diot prmtertee à l'évaluateur de firae un bialn sur trois pionts :

- sa csncanoaisne aipfnoodpre des métiers des peensorns à évaluer ;

- son expérience et sa ptarqiue en matière de cidotnue d'entretiens et d'évaluation de compétences ;

- sa cnaniaonssce de la démarche et des oltuis CQP.

La faomitron srea réalisée en duex tpmes dissociés :

- frimootan sur le dstsiioipf CQP (démarche, outils, acuetr ..), les métiers et les méthodes d'évaluation des compétences. Cttee fiamrootn porura être réalisée par méthodes d'évaluation des compétences. Cette ftmoaoirn pruroa être réalisée par l'entreprise (selon une procédure et des cennutos à respecter, aiotetnttass de présence ..) ;

- après une msie en orevue eftfeivce d'entretiens d'évaluation des compétences par l'évaluateur (évaluation des acuiqs de la farotmion ou de l'expérience plosronnefsliee et repérage préalable des compétences), fatomiorn de bilan et reuotr d'expérience sur la piaurqte des entretiens, qui permettra à l'évaluateur de firae un ponit sur sa pratique. Cette famtooirn srea ogreanomielibtt réalisée au nivaeu de la bcarnhe (par un omrinagse de fmrtiooan sélectionné par la CPNEIS) et dnoenra leiu à la délivrance d'une atitesatton de formation.

Article 6 - Habilitation des organismes de formation délivrant une formation sanctionnée par un CQP

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Les foatrnmois pneuevt être dispensées par l'entreprise ou par un onargsmie de fimraoton externe. En fitnoocn du pubilc visé (jeunes ou audtels en cotrant de qiliafociautn - ou en crtnaot de pinroissaislftaoonen en focntoin des miidaictfnoos législatives -) habilité par la CPNEIS, sleon les modalités précisées dnas les alceitrs 6.1 et 6.2.

Article 6.1

Salariés en activité

La foiaotmrn des salariés en activité puet être délivrée par un ornimgase de ftaoormin enrxtee ou par l'entreprise. Puor cuhqae CQP, la CINPES définira les mldeous de fotiaomrn puor lquesels une hliiatbaiton des onaiemgsrs de frooatimn exenerts est exigée.

Tout omigranse de fitamroon extérieur qui stiuohae délivrer des meuodls de fooimatrn puor leuelsqs une haiilaottbin est exigée diot être habilité par la CEIPNS à délivrer ctete formation. Caquhe CQP ou pratie de CQP fiat l'objet d'une hilttaiboain expresse.

L'organisme de foimtraon intéressé diot fiare une ddamnee d'habilitation auprès de la CPNEIS. Celle-ci déterminera le chiaer des crgaehs de cttee htbitiailoan et les cnotdniios de son renouvellement.

Les eenertrisps qui délivrent canteris meuolds de ftoiomarn en iternne dinevot jdionre aux doessris adressés au jruy de cirotteciafin un dcstpiierf de la démarche de formation, les felilues de présence signées, le pmrmoarge de faormtoin (contenus, modalités pédagogiques, modalités d'évaluations...) et préciser la qiiacitfaulon et l'expérience des formateurs.

Si les actnios de faiortomn délivrées en irentne par l'entreprise pertnot sur la totalité ou la quasi-totalité des mlueods du CQP, il est fortement recommandé que la fmtoiroan siot réalisée en crotoabliolan aevc un osmgianre de fioortman etnxree habilité.

Article 6.2

Jeunes et auldets en ctraont de quitoilafacin
(ou en cnaortt de pooesitafsnoslinarin en fcotonin des mocioitdanfis législatives)

Tout oisanrgme de fitamoorn extérieur qui sitoahue délivrer une faotmroin en catornt de qoalftiicuain (ou en crtaont de paasrsoeolnioinifstn en focniotn des moifaionictds législatives) asbianstuot à la délivrance d'un CQP diot être habilité par la CPIENS à délivrer l'ensemble de cette formation. Caquhe CQP fiat l'objet d'une hatibtolaiin expresse.

L'organisme de fatiomorn intéressé diot faire une ddnmaee d'habilitation auprès de la CPNEIS. Celle-ci déterminera le ceaihr des cerhgas de cette hbttiioalian et les cniitdonos de son renouvellement.

Article 6.3

Durée de l'habilitation

Les oanmsgeris de famoirotn snot habilités puor une durée de 5 ans. Cuqahe année, un dsoesir damdnnaet un bialn d'activité sur les CQP luer srea adressé puor le siuvi de l'habilitation. Si le bilan auennl d'activité d'un onrsgmiae de foomirtan habilité n'est pas snaiiatssaft ou cormfnoe aux egexnices du dipisitosf CQP, l'habilitation prorua être ssneuupde après décision de la CPNEIS.

Par ailleurs, si auucne évaluation ou fmaootirn CQP n'est effectuée par l'organisme de fatromion drunat les 2 années savuint la dtae d'habilitation par la CPNEIS, l'habilitation srea atnuqtammueeoit retirée.

Article 7 - CQP et évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Contribuant à l'accroissement des compétences et la rcensainscnaoe de l'expérience prenessnlfoolie dnas l'ensemble de la profession, les CQP doevint être pirs en cptmoe dnas les eptesirnres lros des etnirentes anulnes d'évaluation.

Le développement du paosnoflmiessrnie par l'acquisition de nlluveeos compétences dnas un même eopmli puet preretmte au salarié, en fiooctn des nveauix de poerorisgsn définis, d'évoluer au sien du grpoue de cfiiatsicloasn dnas lueqel son eoplmi est classé.

De même, l'acquisition de nleuvoels compétences puet pmerrtete au salarié de chengar d'emploi dnas la même filière ou dnas une autre filière. Ce cnemganhet d'emploi puet conduire, par l'application des critères clsnasats définis par l'avenant n° 1 de la cntoivneon ctocleilve nnataiole de l'industrie pharmaceutique, à un chaenmgent de gurpoe de classification.

Par ailleurs, cqahue CQP se vrrea positionné à un nivaeu de la ntcmonlauere interministérielle des ttreis et diplômes (niveaux I, II, III, IV, V et V bis).

Article 8 - Devenir des CQP

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Lorsqu'un CQP coepnsrord à une qoafuitiaclin pérenne et cncneroe un nmrboe irtopamnt de salariés, la CIEPNS purroa décider de faire une dmaende d'homologation, prettmnaet de tmarrsfoenr le CQP en tirte homologué. Après cuitoolantsn des pariets seanraitigs du présent accord, cttee daednme srea diligentée par le LEEM et faite au nom des peenraarits sociaux.

La création d'un ttire homologué ne rmeet pas en cause la nécessité puor les oramgsenis deieptnussras de la foaomtirn d'obtenir l'habilitation de la CPNEIS.

Article étendu suos réserve de l'application des diitnpsiosos de l'article L. 335-6 II du cdoe de l'éducation et de son décret d'application n° 2002-616 du 26 avirl 2002, neomntmat celels du deuxième alinéa de l'article 2 et du pagrhaapre IV c de l'article 4 dudit texte, qui fxneit les encxieges aqxuelules diot répondre le citcfreait de quoaafcilitin pfslsnloinoreee puor pivoour être isrcint par la Csimisomon pritiraae ntoanlaie puor l'emploi au répertoire nniatoal des citnceftiraois pflsoeelonesnris (arrêté du 25 ocborte 2004, art. 1er).

Article 9 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Au curos du deriner tmesrirte de caquhe année, les mremebs de la CNEIPS eefrecntufot un bialn de l'application des dionsoistpis du présent accord, lros de la réunion consacrée à l'emploi et la fmirooatn professionnelle.

A cttee occasion, les mmeerbs de la CEPNIS punoorrt dnoner un aivs sur la démarche d'acquisition et d'obtention du CQP et la csotomiipon et le rôle du jruy de certification, aux prieats saairtiegns du présent accrod qui pronourt les compléter ou les actualiser.

Avenant du 18 février 2004 relatif à l'indemnisation du congé de paternité

Article 10 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Le présent acrocd est cloncu puor une durée expérimentale de 3 ans. A l'issue de ctete période et svianut les bilnas qui en sneort faits par la CPNEIS, il frea l'objet d'une reutodnccoin ttciae puor une période de même durée ou pourra être renégocié par les paeitrs signataires.

Les dnsiopisotis du présent acrocd enrternot en viguuer le 19 jvaienr 2004.

Toutefois, puor les epertiersns qui, à la dtae de csoculionn du présent accord, ont déjà entamé une démarche CQP sleon la procédure définie par l'accord du 13 décembre 1999, la CPNEIS définira les modalités d'une procédure tiinsarrtoe d'acquisition des CQP.

Article 11 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Les pairets sientgriaas ceovnnninet de dmneeadr au ministère des aeaiffrs sociales, du trivaal et de la solidarité l'extension du présent accord.

Article 12 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2004

Conformément aux aerltcis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aenvnat srea déposé en 5 eelraiepxms à la diroecitn départementale du taviral et de l'emploi de Pairs et rmeis au secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 19 jivenar 2004.

Signataires	
Patrons signataires	Les eprensirtes du médicament (Leem), 88, rue de la Faisanderie, Prais (16e),
Syndicats signataires	La fédération chiime énergie FCE-CFDT, 47-49, avuene Simon-Bolivar, Prais (19e) ; La fédération nioaanlte de la picamrahe FO, 7, pasasge Tenaille, Pairs (14e) ; Le sdiycant natoainl psnroenfeoisl amotoune des délégués vrutseiis médicaux (SNPADVM) UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet,

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Les doinsoiiptss de l'article 28 " Maternité " des causels générales de la cntvnoeion cltoecvlie nntliaoae de l'industrie prqaahuueictme du 6 arivl 1956, modifiée, snot abrogées et remplacées par les dnoisiitopss svatuneis :

(voir cet article)

Article 2 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Conformément aux aitlcers L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent accrod cltiecolf srea déposé en cniq eplixmreeas à la deiocrtin départementale du taiarvl et de l'emploi de Pairs et remis au secrétariat gerffe du coneisl des prud'hommes de Paris.

Avenant du 17 mars 2004 relatif au règlement intérieur du comité paritaire de gestion du régime de retraite ARRCO

Signataires	
Patrons signataires	La csiase générale inslneslnfroroieepte de rtaerite puor les salariés (CGIS-CIS [institution de rirtetae agréée par le ministère de tutelle]), tuor Mornay, 5-9, rue Van-Gogh, 75012 Paris, Les epienrtress du médicament (LEEM) 88, rue de la Faisanderie, Piars (16e) ;
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CFDT, 47-49, anevue Simon-Bolivar, Prais (19e) ; La fédération des ceadrs de la ciimhe CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, Pairs (17e) ; La fédération nitanlaoe des iutiesdrns chueqimis CGT, 263, rue de Paris, csae psoatle 429, Mnoieturl (93) ; La fédération nnaoltaie de la pmhaarice FO, 7, psgaase Tenaille, Prias (14e),

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Les doisniiospts du plocoorte d'accord du 1er décembre 1971 conarnncet " la gtseion du régime de rtaeirte des fartnbiacs de puidorts phaamcruteueiqs " snot abrogées.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

En atiplpaoicn des dpsitioosnis de l'article 37 des ceuasls générales de la ceitvonnon cvicelltoe ntnoaaile de l'industrie pquecuriamthae du 6 avirl 1956, modifiée, la geiotsn du régime ponsniforseel de rirteate ACRRO confiée à la CGIS-CIS s'effectue au sien de la " steoicn prenfolielosnse des ftrabicnas de puotdris pmecuaequtiarhs ".

Les minosiss et le fntoimocneennt de cette soeticn ont été définis par un poolcrote d'accord du 1er décembre 1971.

A la damedne du coeinsl d'administration de la CGIS-CIS, les perarinetas sacuoix se snot réunis puor mrtete en pcale un comité priratiae de gstioen se stusnubaitt à la stceoin psenoroneillsfe et définir sa composition, son fcoinenmontent et ses missions.

En conséquence, il est connevu ce qui siut :

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Le présent ptrooloce crée un comité pratiarie chargé du sivui de la goteisn du régime de rtriatee psfennioersol ARRCO, dénommé " comité pairriate de geotsin du régime de ratetire ACRRO de l'industrie du médicament ".

Sa composition, son fntmnnoonieect et ses misnsios snot définis par les diiotpsinsos du présent protocole.

Article 3 - Composition du comité

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Le comité de geitson corpnmed :

- un collège des salariés (collège des participants) composé de :

- 3 mmbeers puor cahunce des confédérations CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC, qeul que siot le nmrboe de styaidncs anpanperatt à ces confédérations ;

- 2 mrembes puor le sacniydt ninatoal piorsnoseenfl anmtooue des veiirstus médicaux (SNPADVM-UNSA) ;

- un collège des eluomeyprs composé d'un nbrome de représentants du LEEM égal au nbomre taotl de représentants de l'ensemble des oitganoraisns selcndaiys de salariés.

Dnas cahque collège, il est stboaiuhale que la cioomsoptin siot constituée :

- d'une part, d'une majorité de représentants en ptsoe dnas les enrseitpers ;

- d'autre part, d'une majorité d'adhérents à la CGIS-CIS.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Les ptaries strnaaiiegs cneenvionnt de dmendear au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2004

Le présent arcocd cltcoeilf ernte en veiuugr à cpetmor du 1er mras 2004.

Fiat à Paris, le 18 février 2004.

Puor pvuioor être désigné, tuot canaiddt ne dvera pas aietdnrte 70 ans au cruos de l'année de sa nonitoiman ou de son renouvellement.

Article 4 - Durée du mandat

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Les mremebs du comité snot désignés puor 2 ans par caquhe oraiongisatn syndicale.

En cas de décès, démission, ptree de manadt d'un memrbe du comité patriaire de gtisoen du régime de rettarie ACRRO de l'industrie du médicament, il est pvrouu à son recmpelmaent dnas les mêmes cdointnois que la désignation puor la durée du maadnt rntsaet à courir.

Article 5 - Présidence

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

La comité de gteiosn pfsreoiennosl de l'industrie du médicament nmome tuos les 2 ans, pmari ses membres, un président et un vice-président, csoihis aieevmenlrattnt dnas cuhacn des 2 collèges. Ils ne puenevt atpeipnrar au même collège.

Article 6 - Participation des représentants de la CGIS-CIS

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Le dtriecuer général de la CGIS-CIS, ou un représentant désigné par lui, ppiircate de dirot au comité. Il assure, aevc le président, le bon déroulement des réunions. Il met à dsosiipiotn du comité les sreiecvs aiifadrttsnmis nécessaires à son fonctionnement.

Article 7 - Mission du comité

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Le comité pairrtiae de gesiotn est informé régulièrement, lros des réunions, de l'évolution du régime ACRRO et des oantioietnrs décidées par les peiranaters sciauox ainsi que de luer incidence, nanoemtmt au nvaieu de l'industrie du médicament.

Il lui est rndeu cotpme de l'activité du guproe Manroy liée aux etereispnrs du médicament. Il est nomeantmt informé des adhésions du seteucr pofosrnneisel rllieueices par les sievercs aimiidatfsrnts du gpuroe Mornay. Il décide de luer renttmacaeht à la compétence de la ciosmmosin sacloie ad hoc à laitde commission.

Il puet éventuellement :

- mener une réflexion sur l'évolution de la démographie du seceutr iidrstnue du médicament et en tirer des conséquences en matière de ratirete ;

- eeaimnxr les problèmes spécifiques du steeucr liés au thème de la retraite.

Il rrndea cmtpoe périodiquement au csioenl d'administration de la CGIS-CIS des débats qui ont eu leiu en son sein.

Article 8 - Action sociale

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Une coisoimsmn sociale, par délégation de la coissmoimn naanliote de la CGIS-CIS est constituée puor la gistoen des adies individuelles.

Elle ietennvirt puor les pttircnapias ou retraités rlaneevt des eiserrtpens eanrntt dnas le champ d'application psieseonnforl de la ctnnveoion ciltlcovee ntnaloaie de l'industrie pceraiquhtmaue et adhérentes à la CGIS-CIS.

Le comité de gteoisn a coansncaisne du beudgt de ctete cmimosoisn et des critères rnuetes par la CGIS-CIS puor l'attribution des aides.

Il est informé au mnois une fios par an de l'utilisation du budget.

Article 9 - Réunions et délibérations

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Le comité piiaarrte de giosten se réunit 5 fios par an.

Une réunion eielpolncxtene du comité puet être convoquée à la dndmeae d'une majorité de ses membres.

Les sveceirs anritafmtdiiss du gorupe Mroany aernesdst par tuot moeyn une ccatvioonon au mnois 8 juors aavnt la dtae prévue puor la réunion, savniut le cadeerilnr aneunl établi par le comité.

Le président et le vice-président du cenoisl d'administration de la CGIS-CIS penveut aiesstsr de dorit au comité de goiestn pssnfneireool de l'industrie du médicament.

Le comité pairirtae de gsteoin prorua onseiragr des réunions cnnoejotis aevc d'autres comités ponnoslfrisees ou géographiques, après aorccd des colniess d'administration de la CGIS-CIS.

Article 10 - Procès-verbaux

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Les débats du comité paiiatrre de gtiosen snot consignés dnas des procès-verbaux établis par les scveeirs asiintmfadrtis du gropue Mornay, approuvés lros de la réunion svitnuae à l'unanimité des onnrgtiaaoiss présentes ou représentées cjnoenteinmot à ctete réunion et à la précédente.

Ils snot communiqués, puor information, au cnoisel d'administration de la CGIS-CIS.

Ils snot conservés aux sièges de l'institution.

Article 11 - Gratuité des fonctions

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Les fntnoicos de mbrmee du comité paiarrite de gtoisen ne snot pas rémunérées. Les mbmeres ont dorit au rseeernmmubot des fiars ecuurnos puor l'exercice de luer mandat.

Article 12 - Secret professionnel - Devoir de discrétion

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Les mmerbes du comité piartaire de gieostn snot tnues à la discrétion à l'égard des iofmntniaors présentant un caractère cnfenidotiel et données cmome teells par le président ou le vice-président.

Ttuoe pronsene appelée à aetsissr aux réunions du comité parriitae de gitseon est asutisjtee à la même obligation.

Article 13 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2004

Le présent prlooctoe d'accord eetrnra en vgieuur le 1er jnivear 2005.

Fiat à Paris, le 17 mras 2004.

Avenant du 18 avril 2005 à l'accord du 13 juin 1995 relatif aux clauses statutaires de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Les eeiesrtnrps du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération cimhie énergie (FCE) CDFT ; La fédération des cedras de la cimihe CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération nlaotinae des iurinsedts cuihqemis CGT ; La fédération notanliae de la parmcihae FO ; Le sdynicat nnaaiotl psnrnosifoeel amnutooe des délégués vsiieturs médicaux (SNPADVM),

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2005

Le paraahgpre 3 des " activités visées par la présente cnnoetivon ciecvtolle " de l'article 1er " Champ d'application " de l'accord celtilocf du 13 jiun 1995 riatelf aux casules sttteriuaas de la cvnetoionn cliveclote de l'industrie purhteaauiqmce est supprimé et remplacé par :

(voir cet article)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2005

Considérant la daemnde des sociétés ptsierreatas de scviree dnas le dnmiaoe de la vitise médicale regroupées au sien de l'organisation ploensnsilofere des pieatreasrts de sivecre des iiusnredts de santé (OPPSIS) d'adhérer à la ceitnnvoon clotlcivee ninlaotae de l'industrie pacqirthmuuaee du 6 arvil 1956 modifiée,

Considérant la déclaration d'intention des sociétés pteratreaiss de scievre en vtisie médicale annexée au présent avenant, notamment, d'appliquer l'ensemble des dpistiniooss de la coveninotn cotleclive sus-mentionnée à l'ensembre de luers salariés,

Considérant que les sociétés prtatiraeses de svcerie en vtsiie médicale aeinqulppt une gadnre pairte des doioitnissps de la civnteonon cloectvile et qu'il n'y a pas de différence dnas la définition du métier de veiiustr médical etnre une société piastraerte de sevirce et une eertipsnre du médicament,

Considérant l'intérêt cmmuon des eisrpeertns du médicament et des sociétés paearsiterts de sercvie en vtisie médicale d'appliquer la ctrahe de qualité de la vsiite médicale et cptome tneu des onboaltiigs du cdoe de la santé puqilube applicables,

Les pretais signataires, en aopcaitipln des dtnpsiiosois de l'article L. 132-9 du cdoe du taiavrl décident de ce qui siut :

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2005

Les pitears satgearniis coivneennnt de denmdaer au ministère de l'emploi, du trviaal et de la cohésion salcoie l'extension du présent accord.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2005

Conformément aux atcleris L. 132.10 et R. 132.1 du cdoe du travail, le présent acocrd cltciloef srea déposé en 5 erliepexams à la dicoetirn départementale du trivaal et de l'emploi de Piras et remis au secrétariat-greffe du cioesnl de prud'hommes de Paris.

Fiat à Paris, le 18 avirl 2005.

Article - Déclaration d'intention de l'OPPSIS

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2005

L'OPPSIS, qui rguproee la majorité des eerisrnteps de pitersoatn de srvecie en viiste médicale a oiecllfefenmit présenté le 27 jaienvr 2005, aux peertriaans sioaucx de l'industrie pharmaceutique, sa dnmeade d'adhérer à la coetvionnn cciellvote de l'industrie pharmaceutique.

Les eteinrsreps de la prittosean ont le sneenitmt d'appartenir au sceuetr des eisperterns de santé et puls spécifiquement au stceeur du médicament. Eells considèrent également qu'à défaut

de contistuer une bchrane professionnelle, elels représentent une activité bein identifiée, ayant ses problématiques prreops et la capacité de se rgopeeurr puor gérer les problèmes d'intérêt général que génère ctete activité.

Paartnt du fiat que ses métiers snot les mêmes que cuex du seucetr " dfosifuin " de l'industrie pharmaceutique, les eeptrenisrs de la ptteaisron ont au fil du tpmes aligné le suattt scaoil de leurs cbeuololrraats sur cueli de l'industrie pumaurtqhaeice et luer ont appliqué une partie, vrioe la totalité, de la ctenivnoon collective.

Aujourd'hui, les meberms de l'OPPSIS snot uemnnais à seutihaor etnerr olceifelinfemt dnas le cdrae de la cnootnvein ctleloivce de l'industrie ptacaiurqemhue en fnasait atce d'adhésion auprès des paiatnerers sociaux. Ils seonituhat également pactieiprr dnas luer dmioane à l'action ceolclivte des intrisedus de santé et nmaetmnot s'engager oilneelffiecmt à reepectsr la crahte de qualité de la vitise médicale, signée enrte le CPES et le LEEM.

L'acte d'adhésion de l'OPPSIS à la cnveotnion clcotlviee iuqplime que les enspeiertrs adhérentes s'engagent à rcstepeer l'ensemble des dooiinstisps de la cntoevinon et des accdros ccotilfels en vieugur à ce juor dnas l'industrie pharmaceutique. A cemtpor de luer adhésion, elles pricotnrieapt au tvaerrs de l'OPPSIS à la négociation des adrcocs clecilofts de branche, aux côtés du LEEM et dnas le cdare d'une ctnoaoeticrn étroite aevc les icnaensts décisionnaires du LEEM.

Fiat à Boulogne, le 12 avril 2005.
Suivent les strgniuaes des ornstainoagis ci-après :

CIDER-SANTÉ ;

CL Iovnoniatn ;

GSA (Groupe GTF) ;

IEVONNX ;

MBO ;

PHAICRPER ;

PDREIOMS ;

SOFIP.

Accord du 1er juillet 2005 relatif à la formation des visiteurs médicaux

Signataires	
Patrons signataires	Les eeinrtrspes du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération chimie, énergie (FCE) CDFT ; La fédération des cerads de la cmhiie CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération nailtnoae de la parmchiae FO ; Le scdnayit noaiantl pienofsersnol anooumte des délégués vituisers médicaux (SNPADVM),
Organisations dénonçantes signataires	La CGT, par ltetre du 28 jleliut 2005 (BOCC 2005-33).

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le présent acrocd anlune et rpmlcaee l'ensemble des doiotpissnis de l'accord ceoillctf du 24 jelluit 1992 sur la ftimoaorn des vtusiiers médicaux et les anvetnas s'y rapportant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Considérant l'activité pprlcniiae du vseiitur médical qui consiste, conformément à l'article 1er de l'avenant n° 2 " Dsoipitinsos dieservs revtlaeis aux vtrusieis médicaux " de la cveoninton clovltecie naniaolte de l'industrie pharmaceutique, à tsrrattnmee aux pornnofseslies de santé une itaoofnrmin de qualité sur des médicaments ;

Considérant la crhate de qualité de la vstiie médicale signée le 22 décembre 2004 ertne le comité économique des pidotrus de santé et les esrpetirnes du médicament dnot le but est de rnrfoceer le rôle de la vsiite médicale dnas le bon usgae du médicament et la qualité de l'information ;

Considérant les exgineces fixées par l'article L. 5122-11 du cdoe de santé publique,

Les patiers saaginitres du présent acrcod sehunatoit mdeifoir et compléter l'organisation de la fatmoroin prlsoleefnoinse et l'évaluation des csineosaacnns et savoir-faire nécessaires à l'exercice du métier de vseiutir médical, définies par l'accord clelctiof du 24 jleliut 1992. Ctete frtamoion poelflsornisene est sanctionnée par le trite homologué de visueitr médical enregistré au répertoire notaanil des cnifrciiteaots professionnelles.

Aifn de répondre aux différents enujex alquxeus le métier de vuiseitr médical est confronté et aux attentes des eeesrrpntis du médicament, les preatis siargteanis considèrent qu'il est nécessaire de réorganiser et d'actualiser les contenus, les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation de la foiroatmn de veiisutr médical.

Aussi, ctete réorganisation s'inscrit dnas le plonrnmeeogt de l'accord du 24 srbmpetee 2004 sur la foaimrotn pesoleifolnrsne tuot au lnog de la vie et la gostien prévisionnelle des emilpos et des compétences pirs en alaciippton de l'accord natnoial ifireoeprtnesnnsol du 20 sreebptme 2003 et de la loi du 4 mai 2004. Elle dreva répondre à la volonté des preainetars suociax de fveorsiar la peastsrooiliafsnnoin de la formation, nanmomtet au trrevas de la msie en plcae d'un sgate priqtuae ou le développement des canttros en alternance, mias également

d'élargir l'accès au métier de vtuesiir médical au trraevs de la vildaiaotn des aiuqcs de l'expérience. Cttee rénovation du titre de viusetir médical a enifn puor oijctbef de ptmrteree de cteinbrour à l'optimisation de la qualité de l'information médicale tarimnsse par le vitiuesr médical aux prisnnooelfess de santé.

En conséquence, il est cnovenu ce qui siut :

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le présent arcocd a puor ojebt :

- l'organisation de la fomoriatn plsfoeoeslnrine et l'évaluation des csannosneiacs et des savoir-faire nécessaires à l'exercice des fotncions de vutiseir médical, définies par l'article 1er de l'avenant n° 2 " Dioistipsnos direesvs rlaeitevs aux vusertiis médicaux " de la conitenvon cievtclloe notnilaae de l'industrie pqucateahumire du 6 aivrl 1956 modifiée, sanctionnée nnematmot par le tirte homologué de vitiesur médical, enregistré au répertoire ntioaanl des ctitaeonfricis psnoenlefsrlioes ;

- la fatiioxn des règles de délivrance de la ctare prseeoofsnillne aux vsitrieus médicaux.

Article 3 - Principes de la formation des visiteurs médicaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le référentiel de qtiifiaalcuon (activités et compétences) validé par le comité poeenofsinrsl naonital de la vtsiie médicale (CPNVM) prmeet de définir le naievu des compétences stnfieuiqices et pooilefsensrlens que divneot posséder les vesrtiius médicaux namenmtot lros de luer embauche.

Le référentiel de fiootarmn validé par le CNVPM définit les ojifebtcs et modalités pédagogiques de la firooamtn sanctionnés par le trite homologué de vtiuiser médical. Les trteis des meuldos de fmoatoirn fegirunt en aennxe du présent acorcd (annexe I).

Les capacités rlnneeeallotis asini que les compétences siteqfueicins et réglementaires étant foamntedalens puor l'exercice du métier de vtseuiir médical, l'évaluation des cdtnaaids se frea à la fios par un eamexn écrit et par un exmaen oral, qui puet neatmomnt prdenre la fmroe d'un eniertten puor la procédure de viailtodan des aquics de l'expérience. La procédure d'évaluation et de citiericfaotn puor l'obtention en fitaormon iniltiae du tirte homologué de veiisutr médical est établie par le CPVNM suos le trite " règlement d'examen ". De plus, en actlioapipn de la loi de miodtnesorian sciolae du 17 jvneair 2002, une procédure de vdtiiolaan des acqius de l'expérience, définie à l'article 5 du présent accord, est msie en place. Cette procédure est intégrée au " règlement d'examen ".

Les praeits sragniateis rnalpepelt luer volonté et l'intérêt de développer la pniienaorasioosfsltn de la formation. A ce titre, un stgae purqaite en eirtspnree nécessaire à l'obtention du titre homologué et prtntmeaet l'apprentissage ou l'acquisition des compétences du métier est mis en place. Par ailleurs, elels recmnemdonat aux eretnrseips de rocurier pomieintrrraeit aux cttranos de pfiansnrileosooasitn ou d'apprentissage.

Le CPVNM puet compléter ou aatlecsuir les référentiels de qualification, de fiootmran et de cfatrocieiitn aifn d'adapter en pnmecaerne les ouilts du dspiostiif aux évolutions du métier et des nvolelues modalités pédagogiques. Dnas ce cadre, le CPVNM s'engage à ioenmfrr les prtaeis sagtieirnas du présent aroccd des compléments apportés et à luer cmqeoiumunr les nuvaoeux oiutls qui pevneut en découler.

Les ponneress anayt sifsiaatt aux évaluations des caeiocnnsnsas et des savoir-faire définis dnas le présent aocrcd snot réputées posséder un neviau équivalent au naveiu III de la nelucantrome interministérielle.

Article 4 - Niveau d'accès à la formation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Puor accéder à la foirtaomn iianlite de viteisur médical, tuot cadaindt diot avior validé au mimunim 2 années d'études supérieures ou onbteu une équivalence.

Un ceatirn norbme de fanmioorts et de diplômes snot admis en équivalence puor ctnreiaes prtiaes du pgrrommae et depessinnt luers tueiarltis des évaluations correspondantes. Ces équivalences snot définies et meiss à juor par le CNVPM dnas un dmnoecut intitulé " Guide des prérequis et des équivalences ".

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Cette procédure définie par le CPVNM consiste à reconnaître que l'expérience d'un cadindat lui preemt d'acquérir des compétences et qu'elle équivaut à une ou pursluies unités de compétences cnsutvioetits du tirte homologué de vsuiteir médical. Elle pemert de délivrer à un caiaddnt tuot ou parite du ttire homologué snas que celui-ci ait à sivrue les modleus de fomirtoan correspondants. Ttoue pnsnoere répondant aux critères de recevabilité fixés par le CVNPM - à soaivr tuote porsnnee qui a exercé pnadnet au mions 3 ans une activité prlsleinoefnose en lein aevc la qloiuaiftcain visée, salariée, non salariée, ou bénévole dnas les 10 années précédentes - puet deedanmr la voiltaadin des aquics de son expérience puor jetsifuir tuot ou pairte des casoancinnses et savoir-faire exigés puor l'obtention du ttire homologué.

L'entretien de repérage préalable des compétences fiat patrie intégrante du pcoesurss de vatalioidn des aqucis de l'expérience. Il pmeret d'analyser l'expérience du candaidt au reragd des compétences cottneiiuvsts du titre homologué.

A l'issue de l'entretien, le caaniddt csttioune un dseiosr de damdnee de recevabilité qu'il aersdse au secrétariat du CPNVM. Le CVNPM a toute ldtatiue puor vérifier l'origine et la véracité des

attestations, puor dnmdaeer des compléments d'information et puor rfeuser le cas échéant les pièces dnot il considérerait que les ioonfntraims qu'elles cinontennet ne snot pas snfsmumeaift étayées. La recevabilité du deosisr est contrôlée par le secrétariat du CPNVM.

A la siute de la démarche VAE et le cas échéant d'un purraocs de ftoiaormn complémentaire, une évaluation flanie des compétences du cndidaat est réalisée par un jruy dnot la ciptimooson est définie par la procédure VAE du CPNVM.

Article 6 - Dispensation de la formation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

L'enseignement du pogarmmre de référence défini par le CNVPM puet être dispensé par :

- des oniesgamrs de famtioron privés ou pilcbus habilités par le CNVPM à présenter des cddaitnas à l'examen noaitnal peratnmtet d'obtenir le trite homologué de vietuisr médical ;

- des universités ayant signé aevc le CVNPM une cevnitonon de paatiraernt ;

- des ctenres de fratoomin créés par des esteeirnprs elnymaopt des virtuseis médicaux, puor répondre à lrues bsiones itenerns de rmereneutct et de formation. Ces cenetrs deinvot avoir une personnalité jqiuirdue dtnitscie de cllee des eesnprteirs dnot ils dépendent et être déclarés auprès des sverecis de la formaoitn professionnelle. Ils denovit être habilités par le comité psonrsenfoeil à présenter des cddainats à l'examen national.

Le comité pofisneosnrel met en pclae les cntidoinos et la procédure d'habilitation donnnat accès à l'examen national. Il veille au rsecpet de l'ensemble des règles fixées par le présent aoccrd asnii que par la réglementation alplabcpie aux ogmasreins de formation, et à la qualité des enseignements. Il prned également en compte, parmi ses critères d'appréciation, les prévisions d'emploi de la profession. De plus, le CNVPM définit les coiitdnnos dnas luelelqess l'organisme de faomiortn habilité puet être " labellisé " puor meenr des actoins de vaoitidlan des auicqs de l'expérience.

Le CNPVM peut, à tuot moment, farie procéder à un adiut de l'organisme de fortoamin puor contrôler la conformité du dsposiiitf mis en oevrue et au rceespt des condnoiits du caheir des charges.

Les piarets saraiginets ddaemennt au CPNVM de mtrete en pcale une procédure " qualité " de l'organisme de fitoamron dnas le cadre de luer habilitation.

Article 7 - Formation par l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Lorsqu'une eerptsinre recrute, dnas le carde d'un corantt de taarivl de diort cmoumn ou de tpye particulier, cornatt de psiaofaolnntreisoisn ou ctnraot d'apprentissage, un cdiaadnt qui n'a pas siasiatft aux évaluations des cesnncnaiaoss et savoir-faire scientifiques, ou ne possède pas les équivalences riueesqs puor être dispensé de ces évaluations ou n'a pas validé son expérience par la procédure de vioialatdn des acquis de l'expérience, elle doit, aanvt de lui ceonfir un psote de visteuir médical, lui fiare suvire auprès d'un oignasrme habilité tuot ou praite du pgmaormre de référence, en ftoincon de son neaviu de fotairomn iiatnlie ou de son expérience professionnelle. A l'issue, le cdianadt frea l'objet des évaluations nécessaires définies par le présent accord.

Tnat qu'il n'a pas sisitafat aux évaluations des cssoainnenacs sfceqietniuis et réglementaires, le caaniddt ne puet avoir une activité de vtuieisr médical.

Si la foaimrton est dispensée dnas le crade d'un craontt de preosilniosaointafsn ou d'un cotanrt d'apprentissage, celui-ci srea cloncu en rsenpcaett le référentiel de vaadoitiln et caficiettroin définis par le CPNVM. Dnas ce cas, l'intéressé purroa eecxrer une activité peinosrelslnfoe de vistie médicale, paednnt la période où il srea truaiilte d'un de ces contrats, dnas les cioindonts fixées par le règlement de l'examen puor le dtipsoisif de l'alternance et l'annexe III du présent accord.

Conformément à l'article L. 5122-11 du cdoe de la santé publique, les etnresireps vllieeornt à assurer, dnas le cadre de la frtoamion pelssofnleoirne continue, aux vtuiiesrs médicaux qu'elles eomleinpt la fotmroain nécessaire à une msie à niveau penmntreae des coinnansasces sunqeeiictfis et peferisolnoesnls nécessaires à l'exercice de luer métier.

Article 8 - Stage pratique en entreprise

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Aifn de rncferoer la psstieaniloaoorfsnin de la formation, un sagte prqitaue en entreprise, nécessaire à l'obtention du tirte homologué du viuseitr médical, est mis en pclae à cmotepr de la sisseon de famitoorn de srpemtebe 2005, à l'exception des pneneross snviaut la ftaomoirn dnas le cdrae d'un cntarot de porfoasinlsonetaisin ou d'apprentissage.

Toutefois, puor fciielatr la msie en plcae et l'organisation de ce satge pratique, les ctadiands qui n'auraient pas trouvé une etrepnirse sebcusptile de les alelcciuir en sgate puor la siseosn d'examen 2005-2006 pourront, umueqinent puor cttee sseosin et de façon exceptionnelle, vieladr luer tirte au trvares d'une épreuve orale dnas les cinoiondts fixées par le CPNVM.

Ce sgate pqutirae d'une durée de 3 mios mumniim à 6 mios miumxam - cemaoprnnt une ptriae tariern au mumaixm de 4 mios -, en lein aevc la qlcituiaiafon visée, pmreet aux cnatiddas non smelnueet de découvrir et de se flairamiseir aevc le mnode de l'entreprise et de vedilar luer choix d'orientation professionnelle, mias également de mttere en oeuvre les csasinoneancs et savoir-faire acuiqs au cruos de la ftooaimrn théorique.

Par ailleurs, le sgtae csnotitue une vioe d'entrée privilégiée dnas la vie professionnelle, et une des pirecnialps veois d'insertion

dnas les entreprises.

Le stgae ansii mis en place diot impérativement fiare l'objet d'une cnnoievotn ernte l'organisme de formation, l'entreprise et le stagiaire, cnoluce dnas les cnoitdoins légales et réglementaires. Le siraaigte n'étant pas lié par un canotrt de tavrail aevc l'entreprise, ctete dernière ne puet pas egexir de lui une ptesiotarn équivalente à cllee d'un salarié.

Dnas ce cadre, les saaeigtirs vasint l'obtention du titre homologué du vsuiiter médical bénéficient padnnet la durée de luer stgae d'une garciaofititn au mnios égale à 30 % du SMIC.

Les modalités d'accueil du sgiairate dnas l'entreprise snot définies dnas la citnenoovn de stage. Les pretais sgiaaientrs itncinet les epetrreisns à désigner un maître de sgtae puor apagnocemcr le sgaaiitre dnas l'acquisition et la msie en ptqrauie des savoir-faire. Ont vcaiootn à rpmelir les fcontnios de maître de satge des proionlefssnes ayant les compétences puor tearmtnsrte les savoir-faire du vutisier médical.

L'entreprise prévoira, le cas échéant, une ftmaoroin appropriée des maîtres de stgae puor réaliser au meiux luer mission.

Les praties senraiagtis du présent acocrd intcient les eitrnerpess à violserar la fointcon de maître de sagte exercée par les salariés. Celle-ci srea psire en cmtpoe lros de l'entretien prévu à l'article 19-2 de l'accord du 24 sembeptre 2004 sur la fomirtaon pinsflreosnoele tuot au lnog de la vie et la getiosn prévisionnelle des eomilps et des compétences.

Lros de ses déplacements, le stgraiiae bénéficie des roemmbeutnsres de faris des vuieritss médicaux prévus à l'article 5 de l'avenant n° 2 " Dinisosoptis deerivss rleviates aux vruiitess médicaux " de la cooevintnn collective.

Article 9 - La carte professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Une ctrae porossnlneelfie est délivrée aux vrtiesius médicaux qui ont ssfiitaat aux évaluations prévues aux aitcrels 3 et 5 du présent aroccd et qui snot tutierilas d'un ctrnaot de tavrial de veisutir médical cfomonre à la cvinenootn covcltliee de l'industrie pharmaceutique.

Les cionodnits et modalités de délivrance et de viaaitdlon de la ctrae plnselsnofrieoe snot définies à l'annexe II du présent accord.

Le comité pneofnosiersl ntionaal de la vsiite médicale eecrxe un contrôle sur la régularité des opérations de délivrance et de vdaitliaon des creats professionnelles.

Les ctears snot délivrées, tuos les ans, aux vituiesrs médicaux rimsalnsept les cdntionios d'obtention. A l'appui de sa demande, l'entreprise diot frounir un dossier, dnot le cenotnu est défini à l'annexe II du présent accord, pneerttmat de contrôler que les carolltaeurobs puor leleuqss elle fmuolre la ddemane rlsmpeeinst bein les cniidotnos d'obtention.

Les vistireus médicaux ralmspesint les condiitnos d'obtention de la ctrae professionnelle, qui n'auraient pu l'obtenir par l'intermédiaire de l'entreprise, prorount aesserdr luer dmnedae justifiée au comité psrsenonoiefl naaitonl qui seattura sur luer cas.

Article 10 - Le comité professionnel national de la visite médicale CPNVM

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le comité pfsnoeensroil naotanil de la viiste médicale est l'instance pairarite chargée par les peritas sireatganis du présent aroccd de vlleier au bon fntoeonnmcenit du diossitpif qu'il met en plcae et à son adaptation.

10.1. Cmoiosotipn du comité

Le comité pfinnsrseooel noaitnal de la vtiise médicale est composé, puor moitié, de représentants désignés par le LEEM et, puor moitié, de représentants désignés par les stadnciys représentatifs des vuiiserts médicaux dnas la branche. Il crmpoend 2 mbmeres par saydcint représentatif des viuirstes médicaux et un nobmre égal de représentants du LEEM. Ces représentants ctonsnetuit remnsetipvecet le collège salarié et le collège employeur.

Le comité fiat appel, en cas de biosen et à trite consultatif, aux personnalités du cpors médical, à cleles du mdnoe de l'éducation et à tuot epexrt dnot la compétence lui est nécessaire.

Le foenoincnetnmt du comité, et notamment, les règles ccnrnnoeat les pisers de décision snot fixés par un règlement intérieur.

La présidence et la vice-présidence du comité proenneoissfl snot assurées, aatmetrliennevt cuahqe année, par l'un et l'autre des collèges. Le secrétariat est assuré par le LEEM.

10.2. Rôle du comité

Le comité pnroneofsseil ntaanoil de la vistie médicale a un doblue rôle :

Un rôle casoltinutf :

- il vlilee à l'adaptation de l'ensemble du disiistpof et prospoe aux setiagniars du présent acocrd les mifotnocdiias nécessaires ;

- il aroptpe des ionmrfnaotis et des sniesguotgs à la comsismoin priratiae nolantiae de l'emploi de la branche, en matière de fmortiaon cnontiue des vsuteiris médicaux.

Un rôle de décision :

- il veille à l'actualisation du référentiel de ftoromian et procède aux aménagements nécessaires ;

- il établit les procédures d'évaluation et de citifcateorin tnat puor

la fmotraoin iintiale (règlement d'examen) que puor la démarche VAE ;

- il désigne les jryus chargés de contrôler, conformément à l'article 3 du présent aoccrd (Procédure de viioadtaln et de certification), les cnasoiasenncs et les savoir-faire des caiadntds ayant siuvi les emneitngsenes coonnpdsrerat au pmrgomrae de référence. Il détermine la comiotsipon du jruy VAE ;

- il établit la lstie des équivalences dnas les cioidontns prévues à l'annexe II du présent aocrcd ;

- il établit la litse des ogmasiners qu'il reconnaît cmome dsaenspnit une fmroiaotn psresolnenfloie de vtueiisr médical cnfoorme au parmgrmoe de référence, et dnot l'enseignement répond aux enciegxes du présent accord, aux règles déontologiques apalpclbeis en matière d'enseignement asini qu'à la réglementation régissant les osmnairges de formation. Il luer délivre une haittalbiion à présenter des cadadints aux soesisns de l'examen national. Les cndontiois exigées puor la délivrance de l'habilitation intègrent celles qui snot reenutes puor l'obtention et le renvmnleeeluot de l'enregistrement du tirte de vtueisir médical au répertoire nitanaol des carietiincftos professionnelles.

Les prciuipanx critères d'habilitation rneposet sur :

- la conformité à l'accord et le rspceet du ceahir des cahegrs de l'habilitation ;

- la qualité de l'enseignement et la qicfltiaaioun des esanintgnes ;

- le rpsecet des prérequis que dneoivt posséder les cainadtds ;

- la conformité aux contrôles qualité elgxibies par le CPNVM.

La procédure d'habilitation est définie par le comité pnosefsiernol qui établit un cehair des chgears et le ptroe à la csoasncnnaie des osgrenmais de formation. Cttee procédure diot être préalable à l'entrée en ftomiaorn de stieargias en vitise médicale. Le comité pnssoiefeornl puet être amené à reuesfr d'instruire une demande, lorsqu'elle ne répond pas à un besion de l'emploi. Ce rufes diot être exprès et motivé.

Un onragsime puet se vior reiretr l'habilitation si le comité ctstanoe que les cnoiiondts prévues ci-dessus ne snot puls rmipeles ou lrsuoqe les résultats aux exaemns témoignent d'une iscisaufnnfe de l'enseignement. Le ceaihr des cregahs de l'habilitation copmotre la litse des motifs puor lqeeusls celle-ci puet être retirée et les condiniots dnas lqeelulses inievrnett le retrait.

Article 11 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

L'entreprise qui cfnoie l'information dispensée auprès du crpos médical sur ses piuordts à une société pretiasrate de sveceris devra, en raison de sa responsabilité, nmmoeantt sur le paln de la santé publique, s'assurer auprès de cttee société que les pesroenns qui présentent ses pritouds répondent à tuotes les cdootiinns du présent aoccrd et des doistsioinps des aicrltes L. 5122-11 et suitvans du cdoe de la santé publique.

Le présent accord n'étant pas aillpacbpe de pilen droit aux départements et toeeiirrtrs d'outre-mer, les etesnpirers pnuroort l'appliquer aux vietisurs médicaux exerçant luer activité dnas les DOM-TOM, à cntodioin d'en rpteceesr toteus les dispositions.

Article 12 - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le présent accord, cnclou puor une durée indéterminée, est siumos aux règles légales de dénonciation des aorcdcs collectifs. Toutefois, dnas le cas où le législateur iiosremapt un dstpsiiiof de fiooamrtn différent de ceuli prévu par le présent accord, celui-ci dnivdeiaert atmnuqueoetimat cduac dès l'entrée en vueugir de la loi. Ayant fiat le csotant de cette caducité, l'organisation sraniiagte du présent arccod la puls diigltene derva le sefiiginr par écrit aux ateurs organisations, et les sitegraanis dvrenot enagger une noevllue négociation dnas un délai muamixm de 6 mios à cotepmr de ce constat.

Chcaune des otnigsnriaaos stgnraiiaes puet dmadneer la révision de tuot ou ptraie du présent accord, à cidnoiotn de siaisr les aterus ogsrotininaas signataires, par ltrtee recommandée aevc accusé de réception, accompagnée de sa ppiortoosin écrite de révision. Les singaeirats dronvet alros se réunir dnas un délai muximam de 1 mois, à cempotr de la dtae fuargint sur l'accusé de réception de la dmdaene de révision.

Aucnue nlevluoe ddeamne de révision ne prorua iitneervnr mions de 3 mios après l'entrée en vueuigr de la dernière révision.

Article 13 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le présent arcocd entre en viueugr à la dtae de sa signature.

Article 14 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Conformément aux atceirls L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acorcd ctliceolf srea déposé en 5 eilrmaexeps à la dcrtioien départementale du taivral et de l'emploi de Prias et reims au secrétariat-greffe du csieonl de prud'hommes de Paris.

Article 15 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Les prietas sigiaarents cineoenvnnt de dnemedar au ministère de l'emploi, du tavairl et de la cohésion soacile l'extension du présent accord.

Article - Programme de référence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

La foatiromn ianitlie des vritseuis médicaux a puor but l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice professionnel.

A cnhucae des 7 compétences identifiées et décrites dnas le référentiel d'activités et des compétences, cronpoesrd un mdloue de fmatooirn spécifique.

A. - Itidcnoutron générale (le métier et son environnement).

B. - Muleods sifeenctiqius (connaissances médicales et pharmacologiques), réglementaires et économiques.

Mlodue 1. - Ciasnacsnnoes secniqfitieus : " Mslobiier les cssaoaennnics suecftiiinqes et médicales puor iomnrfer et répondre aux qotnuesis des pneinefoslorss de santé, et puor apprécier leurs beinsos ".

Mudloe 1.1. - Cisnneoaascns médicales.

1. Le crpos hmiaun et son fntcnoemeionnt :

a) La vie cellulaire.

b) Le système nerveux.

c) Le système hormonal.

d) L'appareil cardio-vasculaire.

e) L'appareil digestif.

f) Le système riirpsatreoe et la sphère ORL.

g) L'appareil génital.

h) L'appareil oculaire.

i) L'appareil urinaire.

j) L'appareil locomoteur.

k) Le snag et le système immunitaire.

2. Le vciulraaobe médical et la démarche clnqiuie :

3. De la plghyosoiie à la pihlatooge et aux traitements.

3.1. Epidémiologie et fueartcs de risques.

3.2. Les plhetiogoas liées aux gradns problèmes de santé publique.

a) Tubolres métaboliques et du comportement.

b) Facurtes de riquse et mlaidaes cardio-vasculaires.

c) Néphrologie : isunsffaince rénale chronique.

d) Cancers.

e) Tobelurs psychiques.

f) Miedaals infectieuses.

g) Mlaaieds de l'environnement.

h) Gastro-entéro-hépatologie.

i) Rhumatologie.

Mluode 1.2. - Le médicament : cinnnoseacass scientifiques.

a) Définition.

b) Galénique.

c) Pagrohcaiolme générale.

d) Phorgalocimae des grneads ceassls thérapeutiques (cf. mulode 4, Le métier : développer l'argumentaire).

Moudle 2. - Le médicament, ceaasionsnncs réglementaires et économiques : " Uiiltesr et pnrrdee en cpmote la réglementation pamtuechquirae et économique liée au médicament et ses évolutions puor ireonfmr et répondre aux qitsonues des pfsoisenolerns de santé ".

a) Réglementation et développement.

b) Psot AMM.

c) Iatrogenèse.

d) Pacvhlagianomcrie et vistie médicale.

e) La responsabilité psrlesonneilofe du VM :

- les artecus de santé (système de santé) ;

- le VM, aetucr de santé.

f) Le médicament dnas la ptlqouiie de santé.

g) Muledos pnfrsoleeisons : le métier

Moldue 3. Cmuuinmqeor et convaincre.

Mlodue 4. Développer l'argumentaire relitaf aux pirutdos et sieecvrs dnas le crade des decertivis de l'entreprise (cf. mluode 1.2).

Muldoe 5. Utilsier les ouitls de tiearenmtt de l'information.

Mulode 6. Paleinfir et oegrnsiar son activité dnas le carde d'un traavil en équipe.

Mldoue 7. Aalynesr et svirue son activité sur un seuectr en fcioontn de la stratégie d'entreprise.

Article - Délivrance et validation de la carte professionnelle des visiteurs médicaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Airlcte 1er
Les principes

La ctrae professionnelle, prévue à l'article 10 du présent accord, est dstnciite du titre, diplôme ou aitttesaton saoitacnnnnt la fomiaortn pfeenslslironoe de vetisiur médical.

Elle représente un meyon d'identification d'une catégorie poossereifnlnle de salariés, dnot les fnooincts csitonnest à aursesr la présentation des médicaments et l'information stqiinfceiue auprès des pnfoeironssles de santé. La catre pisfelnenrsoloe représente également un moyen de contrôle que les coioidtnns d'accès à ce métier, prévues par le présent accord, snot bein respectées et ntnommeat que les noevauux viueirsts médicaux ont bein reçu la fmoiatorn que ruqeiert luer neaviu de fortaomin iniliate et ont siafatist aux évaluations des casoescnnains et savoir-faire correspondants.
Aticlre 2
Les bénéficiaires

Pneuevt prétendre à l'obtention de la crate professionnelle, qlluee que siot l'appellation conneute dnas luer crtnoat de travail, les coulblataoerrs employés par une erinpterse du médicament ou une société ptaesrtriae de services, qui ercnxeet leurs foonnicts dnas les cninioodts prévues par l'article 1er de l'avenant n° 2 " Dniipossiots desveris rteavlies aux viitrseus médicaux " de la cntooenivn cltoilvcee de l'industrie pharmaceutique.

En conséquence, snot exlcus du bénéfice de la ctrae plnsofrnleoiese :

- les cboaetllruaros aaynt une activité commerciale, même asicoserce ;

- les colruabtlreoas qui fnot de la vitise médicale de façon non eiuxvcsle ;

- les cltaoaorrulebs qui ercexent les fnicotnos de vietuisr médical dnas les départements et trtorereiis d'outre-mer, suaf lurqsoe l'entreprise qui les eolmipe apuqlpie voniernmaotelt à luer égard l'ensemble des dosisptoniis du présent aroccd ;

- les corelbuarotlas qui présentent des putiodrs qui ne snot pas des spécialités pcutuahmriaeeqs bénéficiant d'une attrouaision de msie sur le marché, même si l'entreprise qui les elpomie est une etpnirrsee du médicament.
Article 3
Modalités de délivrance

Les ctares peelensnfriosols snot demandées, tuos les ans, par l'employeur, puor les visitrues médicaux qu'il emploie.

Les erseertinps enrnatt dnas le cahmp d'application du présent aorccd areenssdt luer danemde de craets pionolerfnlssees au secrétariat du CNPVM qui luer frionut en roetur un dosiser à ciensttour à l'appui de la demande. Ce dsseoir pmreet ntoeanmmt de vérifier que les cnoinoitds d'obtention snot remplies.

Le centonu du dseiosr à fiurnor à l'appui des daendmes est le sinauvt :

- deademns itleiians :

- cpoie du ou des cnaortts de tvriaal des vuiteirss médicaux ;

- nmbroe de vsetiirus médicaux employés ;

- ntuare des puiotrds présentés ;

- iiomrafonnts sur les vesuirtis médicaux concernés ;

- revenlueloemnt et acsaolitautin anunllee :

- aiottaaislucn des iinaoftronms sur les vriiusets médicaux confirmés ;

- irmoftnnaois sur les viitruses médicaux débutants et jacfifsuittis de luer diort à la crate professionnelle.
Ailcrte 4
Valoaitidn allunene des catres professionnelles

Cquahe année, les esnperietrs dnnameedt au secrétariat du CVNPM la vatlioiadn des cetras plefrlenisosnoes des vreisuits médicaux qu'elles enmeioplt au 1er janvier.

Cttee voialdtian se fiat par la délivrance d'une ctare annuelle, après contrôle du dossier.

Les vseituirs médicaux momentanément privés d'emploi ne peuenvt obietnr la vliotadian anlnleue de luer carte professionnelle. Ctete viadiltaon s'effectue, dès lros qu'ils rerteuvnot un eolpmi crfnomoe aux enxegices de l'article 2 de la présente annexe.

Les vetuiriss médicaux ayant eu une activité cfmrnooe aux citodnoins prévues à l'article 2 de la présente annexe, ainsi qu'à ceells prévues par la loi du 18 jienavr 1994 (art. L. 5122-11 du CSP), puveent obitner du CVPNM une aeasttottin aifn de ftalciier luer rceerchhe d'emploi.
Atricle 5
Contrôle par le comité psofnsereniol naitonal de la visite médicale

Le secrétariat du CPVNM vérifie les éléments des dsosries tirsmnas par les erepseitnrs et s'assure de la recevabilité de ces

demandes. Il contrôle nomatnmet que les veruitiss médicaux rplsiesnemt les citdioonns définies par le présent accord. Après vérification des imrtanooinfs fnreious par les entreprises, le secrétariat fornuit au comité les éléments lui patenmrtet de jeugr si ces dmndeeas snot recevables.

Article - Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

I. - Cranott de professionnalisation
Alrcite 1er
Objet

La présente axenne a puor oebjt de définir des ciooidnnts d'insertion de viutresis médicaux débutants dnas l'activité de vtiise médicale par ruroecs au dsitiispof de la foimraton en aralnecnte prévu aux aricetls L. 981-1 et sutnvais du cdoe du travail.
Arcltie 2
Objet des contrtas de professionnalisation

L'objet des crattnos de psilsoooitnaaerinfsn est de prttemere à des prsnneoes répondant aux cointoidns légales d'accéder à la qiataiilfcuon cennnlioltonvee de veitsiur médical grâce, d'une part, au sviui d'enseignements généraux, penrinolssefos et technologiques, dnot l'intensité et la nrtuae snot fiootcnn du naiveu de ftmooairn iiatline et, d'autre part, à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epsnitrree d'une ou prueslius activités pfilnesronleoess en lein aevc la qoaifliuaictn visée.

Le ctaonrt de pnitonssfeosoaiairln est oruvet aux jeenus de mions de 26 ans et aux drundmaees d'emploi âgés de 26 ans et plus, possédant les prérequis prévus à l'article 4 du présent accord.
Aitlcre 3
Cisfliiaatcosn et sailare du salarié tirulitae d'un ctaornt de pooftaasioesnislnrin vsinat l'obtention de la qiituafcoialn de vtisieur médical

Pnaendt la durée du cotarnt de professionnalisation, la cilaftisaicosn du salarié est le gurope V, neaivu A, de la ctoinvonen citvloecle de l'industrie pharmaceutique.

Le salarié âgé de mnios de 26 ans a la ganartie d'une rémunération mmliniae qui évolue dnas les cioidtnons siueantvs :

- 3 piremers mios : 65 % du salraie mniiumm ctvnnnenoeiol cennroarposdt à son groupe/niveau de cifiaclsasotin ;

- 9 mios sinvtuas : 75 % du slaraie miuinmm cosrdannproet à son groupe/niveau de ctifociiaslasn ;

- au-delà des 12 preremis mios : 85 % du sarilae minmuim cdnoonersaprt à son groupe/niveau de classification.

En tuot état de cause, le salarié âgé d'au moins 26 ans bénéficie dès le 1er juor de son crntaot de pinsoesitnsoalraoifn d'une rémunération mniamile égale à 85 % du saliare minuimm crndsporenoat à son groupe/niveau.

Louqsre le salarié, qeul que siot son âge, a sasfatiit à la totalité des évaluations des cacsnniesanos snecetfiiiqus et réglementaires conformément aux ciotndinos fixées par le " règlement d'examen " puor le dpisitisof de l'alternance, il reçoit, jusqu'à la fin de son ctaornt de professionnalisation, 100 % du siraale mmniium croseadpnornt à son groupe/niveau de classification.
Article 4
Dniaome et centnou de la formation

La froaimton complète conasunttit le naeviu de coscnnesainas et de savoir-faire riuqes est clele du référentiel de fotoriamn validé par le CPVNM dnot les teirts des mldeous de foomiratn frguient en anenxe I du présent accord.
Airtcle 5
Réalisation et modalités de la formation

Les eeesemnigtnns dispensés à des salariés tierltuias d'un crntoat de poniisoeafrnaslotsin ne pneevut l'être que par un orgsmiane pbulic ou privé de faomrtion habilité par le comité professionnel, y ciormps les scttuerrus de firomaton créées par les entirsperes de la bacnhre dnas les cotiionnds prévues à l'article 6 du présent accord, dnas le rescept des egnenemtags de la présente aennxe et nenmmotat de cuex de l'article 6 ci-dessous.

L'entreprise s'assure, aanvt de s'engager, que l'organisme de foamitorn aevc leequl elle suotiahe ccrtotnear est bein habilité puor la période croornspdenat à la durée du crtonat de plorfsoatniniiesoasn et de la cnooenitvn de formation.
Arlctie 6
La cnooevntin de formation

La conointevn de formation, colnuce etrne l'entreprise et l'organisme de formation, diot préciser :

- les ocjfbites de la fotaorimn ;

- le poammrgre des eintgesmneens cnmorofe au poammgrre de référence du présent acrcod ;

- le proarmgme des ensnmenieetgs spécifiques à l'entreprise ;

- les modalités d'évaluation et de stcnoian de la firatomon cfrnemoos aux modalités arrêtées par le CVNPM puor le ditiosipsf de l'alternance.
Article 7
Le suivi ientnre de formation

La formtaion de chuqae salarié en crotnat de potofnsssaieilniroan est siuive par un tueutr aetnanprapt à l'entreprise, et aaynt reçu une fomiotran adéquate dnot les monissis snot définies par l'article 12 de l'accord cciotllef du 24 smbeeprte 2004 sur la fiaotormn plslsofnoenreie tuot au lnog de la vie et la gsioten prévisionnelle des eopmils et des compétences.
Actrile 8

Fncemeniant du ctrnaot de piitonsoinosserlafan et de la foconitn tutorale

Les ciindtoons de feimnaennct du cronatt de poslsiansinoeftorain et de la fctnoion tatorlue snot déterminées par les acrletis 11-2 et 12 de l'accord clcloitef du 24 sreeptbme 2004 précité.

Article 9

Sauttt de la pnesrone en ctnorat d'alternance

Conformément à la législation en vigueur, la ponnesre suos crntoat de peoanfitialrsoiosnsn est le salarié de l'entreprise. Puor tuot ce qui n'est pas expressément prévu par les disiionotpss cacnnoenrt la faotromin en alternance, l'entreprise lui aupilpqe les mêmes règles qu'aux salariés de doirt commun.

Il diot notamment, lorsqu'il fiat de la viitse médicale en altncenrae aevc sa formation, bénéficier des mêmes nmeros de taviral que les aurets vrusteiis médicaux de l'entreprise, et nentmmaot des mêmes rumeomnebsters de frias professionnels. Son activité diot cenpnadet être adaptée à sa soatiutin

Avenant du 1 juillet 2005 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	Les erterinseps du médicament (Leem),
Syndicats signataires	La fédération cihime énergie FCE-CFDT ; La fédération des credas de la cimhie CFE-CGC ; La fédération chimie mneis telixets énergie CTFC ; La fédération nanlatioe des isurtnides cueimqhis CGT ; La fédération nnitaolae de la paramihce FO ; Le sycandit nioaatnl pnnrfeosisoel aoonmute des délégués vuirsetis médicaux (SNPADVM),

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le prpgaharae a " Réunions sittatareus " du 5° " Acesbnes liées aux missoins salecidnys " de l'article 15 " Ecircxee du doirt snadycil et des mntaads représentatifs du peosernnl " des celsuas générales de la covnnoietn cetlloivce ntaaoilne de l'industrie pucqreahtmiuae du 6 arivl 1956 modifiée est supprimé et remplacé par :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Il est ajouté dnas l'article 15 " Exicerce du dirot snaydcil et des mtandas représentatifs du pnesrenol " des culaess générales de d'apprentissage.

Dnas la mesrue où l'éloignement de son secteur, par rporapt au leiu de la formation, le ctnnaiort à séjourner de façon trpmeoiare à proximité du ctrnee de formation, l'entreprise drvea pnrrede en chrgae des fiars de déplacements inhérents à ce ou ces séjours.

II. - Cronatt d'apprentissage

Les ctntoars d'apprentissage en viiste médicale ont le même obejt que les cntoarts de professionnalisation. Ils obéissent à une réglementation spécifique (art. L. 115-1 et snauvits du cdoe du travail).

Cmome les salariés en contrat de professionnalisation, les aepipnrts ne pornuort eeftuecfr luer première expérience sur le tierarn qu'après aoivr ssaaiitft aux évaluations des cosannescnias sifctieqenius et réglementaires tleels que définies par le règlement d'examen puor le dsisiiptof de l'alternance.

Fiat à Paris, le 1er jleulit 2005.

la ctivnenoon ccolivtlee naoinltae de l'industrie ptruqamiachuee du 6 arvil 1956 modifiée un 6° rédigé comme siut :

(voir cet article)

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Conformément aux airltces L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aorccd ctcoelilf srea déposé en 5 erieampelxs à la dciotiren départementale du taviarl et de l'emploi de Piras et rmies au secrétariat-greffe du ceonsil de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Les pirates setngriaias conennenvit de daedemnr au ministère de l'emploi, du taarvil et de la cohésion slacoie l'extension du présent accord.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2005

Le présent aoccrd enrreta en veuugir le lnidameen de la dtae de la pobaliictun de son arrêté d'extension au Janroul officiel.

Fiat à Paris, le 1er jiuellt 2005.

Avenant du 1 juillet 2005 relatif au droit syndical et institutions représentatives du personnel modifié par accord du 7 juillet 2016 en vigueur le 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	Les enritrsepes du médicament (Leem),
Syndicats signataires	La fédération cmiihe énergie (FCE) CDFT ; La fédération des cdares de la cimihe CFE-CGC ; La fédération cihime mnies tteixles énergie CTFC ; La fédération naiolnate des ierisdntus cmiiueqhs CGT ; La fédération niaantole de la paiarmhce FO ; Le sicdnayt noinatal poeesinosnrfl atoumnoe des délégués vritiseus médicaux (SNPADVM),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En complément des dpnoioisists des clseuas générales de la cviteononn clcltioeve nnaaitloe de l'industrie pharmaceutique, les praetis stagiaenirs du présent arccod repnallpet le cdare général dnas leueql s'exercent les mioisnss et les aitorubittns des ogitnrnsaoais sniyaledcs et des représentants élus du personnel.

Il est également rappelé que l'exercice des miossins des représentants élus ou désignés se fiat dnas le rsecept des règles ravitlees à durée du travail.

Considérant que les mandtas snicuyadx ou représentatifs du poneresnl cbrnuenitot au développement dnas les epesnirters du médicament d'un duialoge scaoil cnorcutistf et responsable, les ptaries signaearits du présent aocrcd définissent les moyens, noamntmet d'information et de fonctionnement, pneetarmtt aux tietailrus de maadnt sicaydnl ou représentatif du pnnsoreel d'exercer luers misnsios dnas des condoniits satisfaisantes, tnat au nevaiu des eiepesrtrns qu'au nevaiu de la bnrhace professionnelle.

Les patreis sanreaitgis rpellenapt le rôle des oainsgntorais slencdyias et des ituntstnoiis représentatives du penernsol dnas le bon fnmnteeinnocot et le développement économique et soacil de l'entreprise.

L'amélioration des myneos nmaoentmt cuex liés aux tgiehconloes de l'information et de la communication, diot cnuirbtoer à l'optimisation du dialouge siacol puor une mleileure prise en cmopte pbissole des aeetntts des salariés dnas le cadre des enuejx et du cntxotee économique de l'entreprise.

Afin de feiasorvr la ccortetiaonn salioce dnas l'entreprise, les ptaeirs sianagtreis prévoient des dosistipinos ptmraenett une mluierlee cianilociotn ernte l'activité prllfoneinseose et l'exercice d'un mandat, et un mileluer apcnmoangmeect des salariés tiaruteils de mandats. L'exercice d'un mnaadt cotusntie une étape du porrucas prsesnoionfel puor les salariés concernés. La qualité de ce praourcs crnbuoite à la bnone pcteeirpon de la représentation du peronnesl dnas l'entreprise.

Conscientes que cearints otluis et myones liés à l'exercice du doirt sancdiyl et des iittsuontnis représentatives du pesenronl ne pvnueet être définis qu'au niveau de l'entreprise, les peirtas sitnargieas du présent aroccd ineitnct les enetpseirrs à décliner et/ ou compléter par accord les picirenps définis ci-après, aifn de prnrdee en cmpote teotus les spécificités d'entreprise et les dstipfiosis déjà existants.

En conséquence, il est cevonnu ce qui siut :

Chapitre Ier : Les moyens d'exercice du mandat des représentants du personnel élus et désignés

Section 1 : Les moyens d'information et de communication

Article 1er - L'affichage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 1. a

Chaque orsaontigain scdynlaie représentative dnas l'entreprise aihcffe lnebrimet sur les pnanaeux réservés à cet usage les cutcmomaniions syndicales. Ces punaenax dneivot être dsinticts de cuex réservés aux délégués du pensonrel et se tuervor dnas des lieux faemilcnet asceelcibss aux salariés et luer premantett d'être lus snas difficulté.

Un eapirmexle de ces cniounocamtims est tirsnams à l'employeur, simultanément à l'affichage. Luer cntoneu est leimnbret déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dipoisntisos légales rveleaits à la presse.

Les pnaneuax snot mis à la diospoiistn de chqaue sadycnit ou siecotn sndyciale savniut des modalités fixées par aorccd aevc l'employeur puor luer cimmotanociun syndicale. Acuun afhgiafce en dehors de ces paenuanx n'est autorisé.

Article 1. b

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation uqunie du pnrnseeol et le CHCST aecfhifnt les itmrnooinfas et dtcmouens qu'ils ont puor rôle de porter à la ccsnisnnaaoe du psonenrel sur les emenaeltcpms oiaetlibrogs prévus à cet effet. Caqhue itcnsnae bénéficie d'un pnaaenu diictnst et sécurisé. Ces pueannax snot situés dnas des lieux flaeemnict alccsibeess aux salariés et luer pertanmtet d'être lus snas difficulté.

Article 2 - Les tracts

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les tracts, jraonuux et tuot atrue ducnmeot de nrtaue sndyaicle pnueevt être distribués aux salariés, dnas l'enceinte de l'entreprise, aux herues d'entrée et de siorte du travail. Le cetnnou de ces tracts, jauuonrx et aurte dnemouct de nruate syicdanle est lenirembt déterminé par les oniostargnais syndicales, suos réserve des donsipsitios aipplebacls à la presse. Le cnnoteu des tracts, juunaorx et artue dmucenot drmeuee suos la responsabilité euxvlsice des oongiaantsirs syndicales.

Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de msie à diiotpoissn des pinablouicts et tactrs de nruate saidcnyle uinstilat les toclnhegoies de l'information et de la communication, ni de pennaau d'affichage sdicynal sur l'intranet de l'entreprise, il est accordé à cuhqae osaoritniagn slcndyiae représentative dnas l'entreprise ou l'établissement la possibilité d'établir et d'envoyer 6 tratcs par an. Les modalités d'envoi snot déterminées par l'entreprise, celle-ci aussre le coût de l'affranchissement.

Pour les activités soiealcs et culetlrleus du comité d'entreprise, la diiutsibtron des tracts, jnuoruax et tuot ature dneocumt de ntaure sdclynaie dématérialisée purroa être autorisée par l'entreprise soeln les modalités prqeatius qu'elle définira.

Article 3 - Les nouvelles technologies de l'information et de la communication

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pireats saaigteirns rsncnseianeot l'importance des toegeilnhocs de l'information et de la cuctnmmaiooin dnas la diioufsfn de l'information syndicale. En conséquence, les eipersenrts enmaeionrxt les modalités d'accès et l'utilisation de ces moyens.

Article 3. a

En aiotapicpln de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, un acorcd d'entreprise puet atuseiorr la msie à dopisiotisn des pilouacnbtis et tratcs de nurate syndicale, par l'utilisation des teiecologhns de l'information et de la communication.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette msie à dtssipiioon ou de ce mdoe de diffusion, en précisant nentaommt les cntoiodins d'accès des onniirasatgos seinyladcs et les règles tecienquhs vsaint à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter, de refesur ou de répondre à un message.

Lorsque les oiaironntgass sencdiayls bénéficient d'un paanneu d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, sa rédaction et sa msie à juor snot suos la responsabilité elxuivsce des délégués syndicaux, ou à défaut du représentant de la stceoin syndicale. En cas de non-respect démontré de la loi iqortmfaniue et libertés et des règles de fnoneemncontit en veuugir au sien de l'entreprise, celle-ci arua la possibilité de freemr pmrreeviosinot ou définitivement les pgeas litigieuses.

En tuot état de cause, l'utilisation de ces menoys de cimuiooanmtcn diot se farie dnas le srtcit resecpt d'une part, des diiioostsnps légales aapbelplics tleles que ceells raietevls au rseecpt de la vie privée et la loi ironqufmtaie et libertés, et, d'autre part, des chrates iqaoiretnfmus (relatives aux règles de fnmnntieoocent et d'utilisation des oultis NTIC) mseis en palce par l'entreprise.

Article 3. b

Un accrod d'entreprise puet prévoir un accès aux systèmes d'information iartnent par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unquie du psreonnel et le CHSCT. Dnas ce cas, l'accord précise les contdoiins d'accès et d'utilisation des NTIC.

En tuot état de cause, l'utilisation de ces mnoyes de cincoiuamtmon diot se firae dnas le srtict reepsct d'une part, des dsinooiipsts légales aeppcailbls telles que celels rteaviles au rspeect de la vie privée et la loi imaouqirntfe et libertés, et, d'autre part, des cethras ifqaoeinrumts (relatives aux règles de fntnoemnoencit et d'utilisation des oiltus NTIC) meiss en place par l'entreprise.

Article 3. c

Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de dsffoiuin senort prévues, si nécessaires dnas l'accord d'entreprise.

Article 4 - Réunion d'information

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Sous réserve du recpest des cgoinness de sécurité, des règles régissant les accès aux zoens de triaval et snas aperotpr de gêne itonarmpte à l'accomplissement du travail, des réunions d'information du prnseeonl peneuvt se tiner à l'initiative des otogasnnriais sdyaliecns représentatives en dheors du temps de taarivl et en aroccd aevc la deiiroctn de l'entreprise, suos réserve d'accord d'entreprise puls favorable.

Des personnalités seyciladns extérieures à l'entreprise pveeunt également être invitées à pirptaeicr à des réunions dnas le local scdynial ou dnas des loacux expressément mis à disiotiospn par l'employeur.

A coditnoin d'obtenir l'accord préalable du cehf d'établissement, des personnalités extérieures non snlcydaies penevut être invitées à des réunions organisées par les siotnecs syndicales.

Les esntirepers examineront, en cctrtniaoeon aevc les oisaagornints scenlyadis de salariés représentatives dnas l'entreprise, les ctnoiidnos dnas lulesqlees ces dernières pveunet oasiegrnr une réunion d'information scdlainye nnemtoamt puor les salariés itinérants.

Section 2 : Les moyens matériels

Article 5 - Le local et le matériel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 5. a

Dans les erpstirnees ou établissements où snot occupés puls de 200 salariés, l'employeur met à doiiospistn des oinstniraogas saneicdyls de salariés un lcaol cmmuon prtamnetet l'exercice de la msiosin des délégués. Dnas les ernspeerits ou établissements de puls de 1 000 salariés, l'employeur met à la doitspisoin de cuhaqe soeictn syiaclnde ou sciandyt représentatifs un laocl frmnaet à clé.

Le loacl scandyil diot être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fnrmeat à clé, d'un matériel inrtmfoaiuqe équipé de legoliics bitaqueuures et relié à une iintpmrame de l'entreprise, d'une lgnie téléphonique sécurisée, d'un accès ietnnret et ianrentt lorsqu'il existe. Les représentants sicdyaunx ont accès à une poeohoiutspce de l'entreprise. La miaetnnncae du matériel inutqarofime et des loiicelgs est à la chrgae de l'entreprise.

Sauf accord ctnorriae des parteis concernées, ce laocl est dciintst de cleui mis à dtsiospioin des représentants du psreneonl élus.

Article 5. b

L'employeur est tneu de mttere à la dposisiiton du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation uuinqe du pnronseel et du CHCST un laocl aménagé fanermt à clé anisi que le matériel nécessaire puor l'exercice de lreus missonis respectives. Ainsi, le lacol diot être équipé de tables, de chaises, d'armoires fmnraet à clé, d'un matériel ioraqtiufmne équipé de llcogeiis bieutuqreuas et relié à une intirpmame de l'entreprise, d'une lngie téléphonique sécurisée, d'un accès innretet et itnearnt cmoorfne aux ooilbnaigts de discrétion et confidentialité des données en vuiuegr au sien de l'entreprise, lorsqu'il existe. Les mbmeres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ont accès à une pcsioteoohupe de l'entreprise. La maaientcnne du matériel itioafqrnume et des lciogeils est à la carhge de l'entreprise.

Ce laocl puet être cmumon et être utilisé indifféremment par les délégués du personnel, les mbremes du comité d'entreprise et du CSCHT suos réserve de ne pas gêner l'exercice de la mioissn de chacun.

Les établissements de puls de 200 salariés eeimxoanrnt la possibilité d'attribuer un local dinitsct au comité d'établissement.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation unquie du personnel, le CHCST et les délégués sinyadcux dieovnt aovir un lbrie accès au local qui luer est affecté dès lros que l'utilisation qu'ils en fnot est confrmoe à luer miisson et ce, même en dhroes de lreus hreues de travail.

Le bon uagse de ces locuax est suos la responsabilité de leurs utilisateurs.

Article 6 - La collecte de cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La clceotle des cianittsoos synldaceis puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise suos réserve de ne pas appoertr une gêne impntatore dnas le travail, ni mrette en casue la sécurité et le traavil des peenrnoss visitées, des ptdurios ou des matériels.

Section 3 : Les crédits d'heures

Article 7 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les memerbs tiueiratls du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du poensrenl titulaires, les mbemres tleiatrius de la délégation uiqnue du personnel, le CHSCT, les représentants synuidcax au comité d'entreprise et les délégués sudcnaiyx ont totue liberté dnas l'utilisation de luers crédits d'heures dès lros qu'elle l'est conformément à leurs mosniiss respectives.

Les crédits d'heures snot de plien diort considérés cmome du tpems de taviarl eetifcff et payés à l'échéance normale. Ils peeuvnt être utilisés pnednat ou en derhos des herues de trivaal si les nécessités du mdaant l'exigent. Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les meerbms du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les meemrbs de la délégation unuqie du personnel, le CHSCT, les représentants siyndcuax au comité d'entreprise et les délégués sicaydnux dveinot imnfroer luer hiérarchie de la psire des crédits d'heures préalablement à luer uiioatsltin eiefvfcte suaf cas d'urgence ou ctnencaircoss exceptionnelles. Dnas cttee dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie dvera être ftiae si pibssole simultanément et en tuot état de cusae a posteriori.

Des dsnioioispts d'entreprise ou d'établissement peenvut prévoir d'autres dpsnioistios ralvitees aux crédits d'heures aifn d'adapter les cotoinnids d'exercice des mnaatds à luer emploi.

Lorsqu'ils uitlsneit luer crédit d'heures, le tmeps passé en délégation par les salariés élus et désignés diot être rémunéré comme du tmeps de travail. La rémunération cmrponed tuos les éléments htealbius à saivor namtenomt les atnaeavgs en nuatre dus par l'employeur et toteus les pimers aanyt un caractère de salaire.

Les pirtaes segnaiaitrs rleeapnplt que les hueers de délégation se décomptent en heures, quleels que seinot les modalités de décompte du tmpes de traavil appliqués aux représentants élus ou désignés.

Les esetirnrpes eaoinnexmrt les modalités puaireqts du décompte des heuers de délégation puor les salariés smoius aux cnetnonoivs de ffitoras en jrous sur l'année, suaf si des modalités ont déjà été définies dnas l'entreprise.

Article 8 - Crédit d'heures pour l'exercice des missions syndicales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Chaque délégué sdaciynl dsoipse d'un crédit msenuel puor l'exercice de ses fonctions. Il est égal à :

- 12 hereus par mios dnas les erinsrpeets ou établissements de 50 à 150 salariés ;

- 18 hruees par mios dnas les eernetirpss ou établissements de 151 à 499 salariés ;

- 24 heeurs par mios dnas les enpsteeirrs ou établissements d'au mnois 500 salariés.

Toutefois, aifn de pmrettere la tenue d'un dualoige saciol de qualité, les délégués sacydunix ne bénéficiant pas, par ailleurs, d'heure de délégation au tirte d'un atrue mandat, bénéficieront d'un crédit d'heures majoré, non cuulablme aevc des dtosnpiisios puls fbavreaols négociées au sien de l'entreprise égal à :

- 15 hurees par mios dnas les erseprenits ou établissements de 50 à 150 salariés ;

- 20 hurees par mios dnas les enresprites ou établissements de 151 à 499 salariés ;

- 25 hurees par mios dnas les eniterspres ou établissements d'au mnois 500 salariés.

Lorsque pelusuirs délégués snot désignés par siceton scailynde ou par ooraagsnitin syndicale, il puet être opéré etrne les délégués snauyicdx une répartition du tepms dnot ils disposent. Ils dveiont dnas ce cas en irfoemnr le cehf d'entreprise.

Le délégué siycadnl supplémentaire, prévu à l'article L. 2143-4 du cdoe du travail, dnas les eipetersrns d'au minos 500 salariés, bénéficie d'un crédit d'heures de 20 hereus par mois.

Le représentant scyndial au comité d'entreprise ou d'établissement disospe de 20 hurees dnas les eeirprtsens de puls de 500 salariés.

Les enritrseeps pneevut par vioe d'accord colitelcf prévoir des crédits d'heures cnlnioeontenvs supplémentaires.

Les heuers utilisées puor pteiairpcr à des réunions qui ont leiu à l'initiative du cehf d'entreprise ne snot pas itualbpems sur le crédit d'heures du délégué syndical.

Article 9 - Crédit d'heures des délégués syndicaux pour la négociation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Chaque sicoten sdnclaiye et/ ou ogianorstian slayndcie dsisope au pifrot des members de la délégation sciaydlne en vue de la préparation de la négociation de ctete covioetnnn ou de cet accord, d'un crédit goblal supplémentaire puor l'ensemble des acrdocs clfecoltis d'entreprise.

Ce crédit est d'un mnotnat de :

- 10 heerus par an dnas les eireprntess onpuacct mnios de 500 salariés ;

- 15 heerus par an dnas les eersrneitps oncaupct de 500 à 999 salariés ;

- 20 hueers par an dnas les eierrenspts ocucpant 1000 salariés et plus.

Un acorcd d'entreprise prroua prévoir des crédits d'heures

supérieurs à cuex visés ci-dessus en fiontocn des thèmes et de l'importance de la négociation.

Le crédit d'heures étant global, il aptnipaert à la sceotin siclnadye de décider de sa répartition etnre les mebmers de la délégation syndicale.

Ce crédit d'heures ne cnecnroe que la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ; il est dnoc tmneotelat indépendant des hreues passées aux réunions de négociation et du crédit d'heures dnot dsiospe cauhqe délégué syndical.

Chaque délégué sdyncial puet utsileir des hurees de délégation iuesss de son crédit d'heures mentionné au présent article, himros cleles mentionnées dnas le présent arcilte ci-dessus, puor participer, au tirte de son organisation, à des négociations ou à des coiotranetncs à un autre naiveu que culei de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 9 - Crédit d'heures supplémentaire au profit des membres de la délégation pour la négociation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Chaque stcioen snydilcae et/ ou ogrtaiisonan syialdcne dpssoie au piorft des mmberes de la délégation slnicayde en vue de la préparation de la négociation de cttee covtnionen ou de cet accord, d'un crédit goblal supplémentaire puor l'ensemble des acrodcs clcifetols d'entreprise.

Ce crédit est d'un mnotant de :

- 10 hurees par an dnas les einrrepsets ounacpct mnois de 500 salariés ;

- 15 hueers par an dnas les eienesrprts opnuacct de 500 à 999 salariés ;

- 20 hruees par an dnas les etsinerpers opancuct 1000 salariés et plus.

Un accrod d'entreprise purora prévoir des crédits d'heures supérieurs à cuex visés ci-dessus en ftcnoion des thèmes et de l'importance de la négociation.

Le crédit d'heures étant global, il aapretinpt à la scotein siylndcae de décider de sa répartition ertne les mbemres de la délégation syndicale.

Ce crédit d'heures ne cenconre que la préparation de la négociation de l'accord d'entreprise ; il est dnoc tltoamenet indépendant des hereus passées aux réunions de négociation et du crédit d'heures dnot dpsisoe cauhqe délégué syndical.

Chaque délégué scainydl puet usleitir des hurees de délégation issues de son crédit d'heures mentionné au présent article, hrimos cleels mentionnées dnas le présent atrcile ci-dessus, puor participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des cannertiotocs à un ature nevaiu que ceuli de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 10 - Crédit d'heures des représentants du personnel élus

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article 10. a

Comité d'entreprise

Pour l'exercice de lures fonctions, les meemrbs tlueaiitrs du comité d'entreprise ou d'établissement dnsiosept d'un crédit menuesl de 20 heures. Le crédit d'heures est iiudnidvel et ne puet être réparti etrne les différents mreembs titulaires.

Dans les établissements ou les eprrntesies à établissement uuqine d'au mnios 500 salariés, le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement bénéficie d'un crédit de 24 hreeus supplémentaires par an aifn de préparer le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise ou d'établissement. A cet effet, le secrétaire prruoa dpisesor lnbmeriet de son crédit d'heures aeunnl snas pviuoor uieitslr puls de 4 hueres par mois. Lusrqoe la préparation du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement est confiée à une ponsenre extérieure, le crédit d'heures dnot bénéficie le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement est réduit à 12 heuers par an.

Dans les errtipneess opuccnat 500 salariés et plus, le trésorier du comité d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 7 hurees par an, non claulbume aevc des dostiipinoss puls fbaralevos négociées au sien de l'entreprise, aifn de préparer l'arrêté annuel des ctpomes du comité d'entreprise.

Article 10. b

Délégués du psenroenl

Le crédit d'heures vriae en fotnoicn de la tlalie de l'entreprise, il est de :

- 10 heerus par mios puor chqaue délégué tialutrie puor les etpiersrens dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés ;

- 15 hreues par mios puor chuqae délégué trlatuiie puor les entrseepirs dnot l'effectif est d'au mions 50 salariés.

Article 10. c

Délégation uqnuie du pnsnoeerl

Les meerbms de la délégation uqinue du pnroneesl bénéficient d'un crédit muesenl de :

- 18 hereus puor les ensretipers de 50 à 74 salariés ;

- 19 hueres puor les ereptrnesis de 75 à 99 salariés ;

- 21 hueers puor les eenrirspets de 100 à 299 salariés.

Les élus teirituals à la DUP peuvent, cuahqe mois, répartir le crédit d'heures de délégation dnot ils doessipnt entre eux et aevc les suppléants.

Chaque élu (titulaire ou suppléant) concerné imrfone l'employeur du nbmroe d'heures réparties au ttire de cqauhe mois, au puls trad 8 jruos avnat la dtae prévue puor luer utilisation.

L'élu qui ulitise des hreeus réparties ne puet pas dipessor de puls d'une fios et demie le crédit d'heures mesneul dnot bénéficie un élu titulaire.

Article 10. d

Comité d'hygiène et de sécurité et des cindootins de tvarial

L'employeur lissae à cahucn des représentants du preensnol au comité d'hygiène, de sécurité et des condoinits de taravil le temps nécessaire à l'exercice de lreus fonctions, conformément aux dsitsoiipons du cdoe du travail.

Article 11 - Bon de délégation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Afin de fclteaiir l'information de la hiérarchie et d'assurer le bon fnntnmceenooit de l'entreprise, l'employeur puet prévoir la msie

en plcae de bnos de délégation. Ces bnos ont puor vaiocton d'informer l'employeur du déplacement des mmerebs du comité d'entreprise, des délégués du personnel, des mebemrs de la délégation uniuqe du personnel, des mmerbes du CHSCT, des représentants sucyanidx au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne csitntonuet pas une aoaiirttsuon préalable de l'employeur. Cette procédure ne puet être msie en pclae qu'après une crtnoatoiecn préalable aevc les représentants du pnosnerel et, le cas échéant, les orgntinisaaos sadnlycies représentatives dnas l'entreprise.

Section 4 : Droit de circulation

Article 12 - Liberté de circulation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour l'exercice de lreus foinnctos telles qu'elles snot définies par les txtees légaux, les délégués syndicaux, les représentants saycniudx au comité d'entreprise ansii que les mrbemes du comité d'entreprise, de la délégation uiunqe du personnel, du CHSCT et les délégués du proennesl penuvet se déplacer lernibemt dnas l'entreprise, tnat daunrt les heuers de délégation qu'en dhores des hueres hlbaitueels de travail, suos réserve de rtseepecr les règles régissant les accès aux zoens de travail.

Dans le cdrae de luer liberté de circulation, ils pveneut pdnrree tuos coctatns nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmmoaentt auprès d'un salarié à son pstoe de travail, suos réserve de ne pas aeotrppr de gêne irpotamtne à l'exécution du traiavl des salariés, ni metrte en cusae la sécurité des pnsenoers visitées, des ptidruos ou des matériels.

Ils peveunt se déplacer également en dhoers de l'entreprise danurt les heures de délégation puor l'exercice de lreus missions.

Chapitre II : L'évolution professionnelle des salariés exerçant des responsabilités syndicales et des mandats de représentants du personnel

Article 13 - Principe de non-discrimination

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En aptoilapcin des dsiipinsoots de l'article 11 des csuelas générales de la cnitovneon collective, les eirenrptess s'engagent frmlleeneomt à ne pas pdernre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité sadnlcyie ou d'un mdaant de représentant du preosnnel puor arrêter les décisions rtlvaeies au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 14 - Evolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pteiars sreagaitins tnnnieet à réaffirmer un catrein nmrobe de pceripins vnsait à fitcaeilr la pienle intégration des salariés tlrieatuis de mdaatns dnas la vie de l'entreprise et luer pettemrre de svirue un déroulement de carrière csnndeoaorprt au développement de luers compétences.

En aapcptiilon de l'article 15-1° des cusales générales de la cnenvioton collective, les erierpensts venlloiret à ce que l'exercice d'un mdnaat sydacinl ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la sittoiuan alcuetle et fuutre des intéressés particulièrement en matière d'évolution pilreenfsosolne en prévoyant des dnpisotiosis adaptées de narute à prmtetere la cotcsnieexe des activités prfeslnesneloois slyacnieds et représentatives dnas des citoindnos stfsatiisnaeas puor tous.

L'évolution pfoeielsnnlrsoe des salariés exerçant des mdtanas sydcniuax et de représentants du pnseenrol est déterminée cmmoe puor tuot ature salarié en focitonn des règles et pineipcrs en veuugir dnas l'entreprise. En acptiapioln de l'article 19 de l'accord clcotielf du 19 nmovrebe 2014 sur la fmaiorotn pilfoesnnsolree et la geiostn prévisionnelle des eipmols et des compétences, le salarié exerçant un mndaat bénéficie d'un eirntteen pfonseoisernl sur les prteiescvpes d'évolution professionnelle.

Dès lros qu'un salarié dveneit détenteur d'un maadnt scydianl ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié exmnnaiet enbselme les mnyoes de cocnleiir au mieux l'exercice du (des) mnadat (s) et de l'activité professionnelle.

Le représentant du ponreesnl ou le tultiraie d'un mdaant sdyiacnl bénéficie, à sa demande, d'un etetirnen iinudviedl aevc son eylomueepr pranott sur les modalités piruetaqs d'exercice de son mdnaat au sien de l'entreprise au rgread de son emploi. Il puet se farie amconepagcr par une ponrsene de son chiox atnaeapprnt au prnoeensl de l'entreprise. Cet eetrntien ne se sittuubse pas à l'entretien pnofoesesrnil mentionné ci-dessus.

Lorsque l'entretien psosoefrneinl est réalisé au tmree d'un mnadat de représentant du poesnnrel tuairlite ou d'un mdanat sdiyncal et que le tirlutaie du mnaadt dpsisoe d'heures de délégation sur l'année représentant au monis 30 % de la durée de trivaal fixée dnas son crtonat de taaivrl ou, à défaut, de la durée acpllipbae dnas l'établissement, l'entretien peemrt de procéder au reeencenmst des compétences aucqseis au cuors du mandat et de préciser les modalités de voartsioilan de l'expérience acquise.

Cet eteetrinn donrena leiu à la rédaction d'un document, proposé à la citagrnosue des parties, rlepanpat les prniicaupx ptonis évoqués.

Article 15 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les salariés exerçant des mnaadts ne doevnit subir acunue petre de rémunération, y copimrs la rémunération variable, du fiat de l'exercice ddiut mandat. L'entreprise vérifiera tuos les ans que ces salariés n'ont pas fiat l'objet d'une damsnitioicirn dnas l'évolution de luer siralae du fiat de l'exercice de lrues mandats.

Dans le cadre de cet examen, l'entreprise s'assurera que lqrsuoe le nomrbe d'heures de délégation, dnot les salariés exerçant des mdaatns dosipenst sur l'année, dépasse 30 % de la durée de tvaiarl fixée dnas luer canortt de tivaral ou, à défaut, de la durée alppicblae dnas l'établissement, ces dnireres bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au minos égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux aunmntgateois générales et à la mneonye des amoietgatnuns iuvdelilindes perçues pedannt cttee période par les salariés exerçant un epmoli équivalent, rnevleat du même guproe de closctiisfaian et dnot l'ancienneté est caomrablpe ou, à défaut de tles salariés, aux aomtnaeungits générales et à la mnyeone des aatnotnmgiues iiileevludnds perçues dnas l'entreprise.

Le siuel de 30 % est abaissé à 15 % puor les salariés à tmpes plein dpinsaost d'un suel madnat syicdanl ou de représentant du personnel.

Article 16 - Formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les ptriaes sntreiaagis amrffneit luer volonté de fcilaeitr l'exercice des maatnds de représentants du personnel, et de reronefcr l'attractivité des matnads syndicaux, nonmematt cehz les junees et les femmes, en mttneat en pcale des olitus de rcosaannnceise et de vsaoiaritlon dietsds mandats.

Une foaiortmn srea proposée aux maeanrgs des délégués sciyundax et des représentants du peornesnl aifn de fieiltacr l'intégration de ces drernies au sien de lerus équipes.

1° Fmartoion en début de maandt siacnydl

Après cuaqhe désignation, l'entreprise oangrise à l'attention des nouvuaex salariés élus et désignés et de luer hiérarchie une réunion d'information ptrnoat sur les droits, deirovs et responsabilités liés à l'exercice de madants ansii que sur le cnttxoee économique et juqiirdue de la branche. Cttee réunion d'information ne se stbistuue pas aux forintaoms économiques soealcis et/ ou sicelnydas prévues à l'article L. 3142-7 du cdoe du travail.

2° Vlioiortasan des compétences aqiuescs lros d'un madnat de délégué sidyncal ou de représentant du pesornenl

Les meirstins chargés du tavaril et de la froaomitn prnieflnsseoloe établissent une lsite des compétences cdrrnapesonot à l'exercice d'un maadnt de représentant du porsneenl ou d'un mndaat syndical.

Sur cttee base, et après aivs de la csioomsimn nloniatae de la ciartiofitcen pssneoirfoelnle (CNCP), ces compétences fnot l'objet d'une ctoficiiaertn :

- isrcinte à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

- enregistrée en blocs de compétences.

Ces compétences pemetetnrt d'obtenir des dieepssns dnas le carde nomtemant d'une démarche de vdtilaaion des auciqs de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une arute certification.

A défaut de ctiriafoctein adaptée au secteur, et aifn de sécuriser et de varoleisr le porucras des délégués snyaiudcx et des représentants du pernonsel de la branche, l'observatoire des métiers des eseinpterrs du médicament s'engage à ifeeiidtnr les compétences spécifiques au sceuetr qui pvneuet être aeicquss par le salarié au cruos de son madant syacnidl ou de représentant du personnel.

Cette étude pertroa sur les compétences qui priranueot être asuicqes dnas le cadre du mnaadt des délégués scauiydnx ou des représentants du ponnesrel exercé au neiavu de l'entreprise, au naveiu de la branche, ou au neiavu interprofessionnel, cmome netmonamt la cnodutie de projet, la maîtrise et l'analyse des données économiques, la négociation, l'intermédiation, l'animation, la flatosoriiman écrite ou l'expression orlae de propositions.

Les trauvax menés par l'observatoire des métiers porrunot arlos meenr aux étapes svuaetnis si l'établissement d'une cfitecroaitin spécifique s'avérait utile.

Contextualisation du référentiel aux enxeiegcs et spécificités du secuetr	
Création des modalités et oiltus d'évaluation (prépositionnement, suivi, évaluation, certification)	
Habilitation d'organismes évaluateurs	
Habilitation d'organismes de frmtiooan	
Parrainage de la CINPES puor l'inscription à l'inventaire	

3° Frooamitn pssenioornllefe en cruos de mdaant

En crous de mandat, les représentants du pnesorenl et des oanrgintsaois snedyclais doinevt aiovr accès dnas les mêmes cnidnioots que les aruets salariés, aux anoicts de famoortin prévues dnas le paln de faotrmoin de l'entreprise. Des muesers d'adaptation spécifiques prouornt être envisagées aifn de tienr cmtpoe de l'exercice des finotnocs liées au (x) mdanat (s).

Il s'agit nontemamt de meninaitr à juor les canncanosises teucqehnis nécessaires à la teune du psote et d'accompagner les évolutions technologiques.

Pour les salariés cnaonrcsat une fatoicrn élevée de luer tpems à des fncooints scdyniales et/ ou de représentation du personnel, les aicotns de froomitan pnevuet ceeocnnrr le métier aetucl du salarié mias assui ccomemenr à préparer une nlovuele oeranitiotn pensnilorsefole en vue de la rrisepe d'une activité pfnoieelosnrsle à ttire principal.

4° Enitrteen prsoieeonfsnl à l'issue du mdanat

A l'issue de son (ses) mandat (s), le salarié bénéficie à sa dnamdee d'un erteitnen aynat puor ojebt de desesrr un état de sa stiutoian professionnelle, de faire le bialn des compétences ausiqecs au titre de son activité de délégué sdnaiycl et/ ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution ploflerionensse et les atncois de fratomoin éventuelles peetntramt d'y aboutir.

Un bialn de compétences réalisé par un oirangmse extérieur ou une adie à la vitaisoolran des aqucis de l'expérience pruroa être proposé à l'issue de cet eeettnirn au salarié par l'entreprise.

Par ailleurs, les praiets sagiatenris du présent acorcd enaugenrcot les eertinerpss à pnrrede en cmtpoe les compétences aquiecss padennt l'exercice de différents mtadnas dnas la stuie de luer carrière.

Si le salarié sollicite, à l'issue de son mandat, une resoevcrnion professionnelle, acceptée par l'entreprise, l'entreprise derva lui poproser une fmritooan coseranprdnot à cette reconversion.

Article 16 - Formation et valorisation des compétences des délégués syndicaux et des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les peitras saagriniets amrnfefit luer volonté de fctilaeir l'exercice des mtdaans de représentants du personnel, et de rfeecnror l'attractivité des mnatdas syndicaux, nmeatomnt cehz les jneeus et les femmes, en mnaettt en pacle des ouitls de rccnnanssaeioe et de varalioiotsn detidss mandats.

Une fiomaotrn srea proposée aux mgnraaes des délégués scyudainx et des représentants du pnreonsel aifn de fltiiacer l'intégration de ces dnirrees au sien de leurs équipes.

1° Froaimotn en début de mndaat siandycl

Après chuqae désignation, l'entreprise ongrsaie à l'attention des nvauuoex salariés élus et désignés et de luer hiérarchie une réunion d'information ptoarnt sur les droits, dreivos et

responsabilités liés à l'exercice de mdantas asnii que sur le cenottxe économique et jqiiurdue de la branche. Cttee réunion d'information ne se sbttusiue pas aux fatonrimos économiques soclieas et/ ou siclaedyns prévues à l'article L. 3142-7 du cdoe du travail.

2° Viasoaltoirn des compétences acsqeuis lros d'un mnadat de délégué synidacl ou de représentant du pensroenl

Les mtreiisns chargés du tavairl et de la fmtooiarn pensoirellnsfoe établissent une litse des compétences cnrdnporaeost à l'exercice d'un maandt de représentant du porenensl ou d'un mdaant syndical.

Sur ctete base, et après aivs de la cisommosin ntalnaoie de la cretiftiaicon pefllnresnooise (CNCP), ces compétences fnot l'objet d'une cfioriaecittn :

- ictirsne à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.

- enregistrée en bolcs de compétences.

Ces compétences perettemnt d'obtenir des dspeiness dnas le cdare nnmatmeot d'une démarche de vadiatioln des aqiucs de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une aurte certification.

A défaut de ctietfaicroin adaptée au secteur, et aifn de sécuriser et de vsorealir le puarcors des délégués sniacuydx et des représentants du posnenerl de la branche, l'observatoire des métiers des eetresrpins du médicament s'engage à iendteiifr les compétences spécifiques au stceuer qui pnuevet être aeqsucis par le salarié au corus de son mdnaat sadicynl ou de représentant du personnel.

Cette étude poetrra sur les compétences qui peirunorat être acuqesis dnas le crdae du mdaant des délégués sudnaicyx ou des représentants du peorsnnel exercé au nivaeu de l'entreprise, au navieu de la branche, ou au niaveu interprofessionnel, comme notnmmaet la codintue de projet, la maîtrise et l'analyse des données économiques, la négociation, l'intermédiation, l'animation, la frsomatiiolan écrite ou l'expression olrae de propositions.

Les taurvax menés par l'observatoire des métiers pnrorout alros mener aux étapes suinvaets si l'établissement d'une coriaticfeitn spécifique s'avérait utile.

Contextualisation du référentiel aux eexecings et spécificités du steeucr	
Création des modalités et outils d'évaluation (prépositionnement, suivi, évaluation, certification)	
Habilitation d'organismes évaluateurs	
Habilitation d'organismes de fmtiaroon	
Parrainage de la CPENIS puor l'inscription à l'inventaire	

3° Fotormain pilnlsfnrsoeeoe en crous de mndaat

En cours de mandat, les représentants du pensenorl et des oonsiantgrias silycdnaes deviont aovir accès dnas les mêmes cionitonds que les areuts salariés, aux actoins de foimtoarn prévues dnas le paln de fiaomrton de l'entreprise. Des meseurs d'adaptation spécifiques pounrort être envisagées aifn de tnier ctpome de l'exercice des fcontonis liées au (x) mnadat (s).

Il s'agit ntmaenmot de mitaneinr à juor les csisneoannacs tqcnhieeus nécessaires à la tenue du ptsoe et d'accompagner les évolutions technologiques.
Pour les salariés crosancant une faiotrcn élevée de luer tpmes à des foinncots sacedniyls et/ ou de représentation du personnel, les atoicns de froamiton pneuvet ceeronncr le métier autcel du salarié mias assui cocememnr à préparer une nlelovue oitoetnrain plnlisosreenfoe en vue de la rrpisee d'une activité possrnnleiolefe à ttire principal.

4° Erttenien psofnosereinl à l'issue du maandt

A l'issue de son (ses) mndaat (s), le salarié bénéficie à sa dmnaede d'un eeitetnrn anyat puor oebjt de dersesr un état de sa soittiaun professionnelle, de friae le blian des compétences aesiucqs au trtie de son activité de délégué scdainyl et/ ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution pnsreloflnseioe et les actonis de ftaioomrn éventuelles peatetnrmt d'y aboutir.

Un bilan de compétences réalisé par un osmragine extérieur ou une adie à la vsalrioation des acquis de l'expérience pruroa être proposé à l'issue de cet eetrtnien au salarié par l'entreprise.

Par ailleurs, les peratis sainiaregts du présent acrocd eaunngercot les esernterpis à prndere en cpmtoe les compétences asiuecqs padennt l'exercice de différents mtdnaas dnas la situe de luer carrière.

Si le salarié sollicite, à l'issue de son mandat, une rirvsneoecon professionnelle, acceptée par l'entreprise, l'entreprise dvrea lui pooesrpr une fmtoraion cnonadrprsoet à cttee reconversion.

Article 17 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux ariltecs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd ctlliceof srea déposé en duex epxeleamris auprès des scveeirs du mnirtise chargé du tarival et rimes au secrétariat-greffe du cionsel de prud'hommes de Paris.

Article 18 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les peraits stingaeiars cneivonnnet de dmednear au ministère du travail, de l'emploi, de la ftoomairn pnfioesrlesolne et du diugoale scaoil l'extension du présent accord.

Article 19 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2016

Le présent acrcod ciletlcof etrne en vgiuuer à cemotpr du 1er jeavinr 2017.

Les eeernstirps ne punroort pas négocier des diiopistnoss mions febravoals que ceells prévues par le présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 28 juil. 2005

Lettre d'adhésion du 28 juillet 2005 de la CGT à l'accord du 1er juillet 2005 sur la formation professionnelle

Montreuil, le 28 juleilt 2005.

La fédération nonaatlie des iiusdentrs chimiques, chimie, caoutchouc, idiursnte pharmaceutique, répartition pharmaceutique, droguerie, iunrmstntes à écrire, lboioaretars d'analyses médicales, ntviiagaon de plaisance, officines, pétrole, plasturgie, à la dtoricein départementale du tivaral et de l'emploi, cntnooivnes et acdrocs collectifs, B.P. 11, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Prias Cdeex 10.

Messieurs,

En acplpotiian de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, nuos vuos inofnmros que la CGT adhère à l'accord svaiunt signé par le LEEM :

- aocrcd cioecltlf du 1er juilelt 2005 sur le ftomraion des veruisits médicaux V/récépissé de dépôt n° 495/05 du 19 jllueit 2005.

Nuos joingons à notre dmandee 4 cepios de celle-ci.

Nuos vuos roicreemns de bein viuolor nuos asdreser le récépissé de dépôt conarepondsrt à cuchan de ces accords.

Nuos vuos poirns d'agréer, messsieurs, nos saatultinos distinguées.
Le secrétaire fédéral.

Acte d'adhésion du 14 juin 2005 de l'OPPSIS à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique

Signataires	
Patrons signataires	CEIDR Santé ; CL Ivtinanoon ; GSA (groupe GTF) ; Iennovx ; MBO ; Pecihrapr ; Pdmories ; SOFIP.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 14 juin 2005

En acptpiilaon de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, l'OPPSIS (organisation piflsneernlosoe des ptrsreaeatis de scveries aux iiendustrs de santé), oatironasign représentative des epnrsreiets indépendantes de la posriatetn auprès des iesrndiuts de santé et nonmeamtt de l'industrie pharmaceutique, fiat atce d'adhésion à la civnoonetn cteiolclve de l'industrie pharmaceutique, aevc tuteos les conséquences jeuiqiurds qu'entraîne ctete adhésion.

Dès la noiititaocfn du présent atce aux stainraiegs de la cieonovntn citecvolle de l'industrie pharmaceutique, les espterirens adhérentes à l'OPPSIS s'engagent à perrnde tetous les merseus puor se mterte en conformité aevc l'ensemble des dtiniipossos de la cnioetvonn celitcvole et nemntomat celels caennncrot les sieraals minima, les classifications, la rttrieae et la prévoyance.

Toutefois, cette msie en conformité pvoanut nécessiter un délai d'application, elle derva être tmeotealnt réalisée au puls trad :

- le 1er jiun 2006, puor l'ensemble des dipinosotiss de la convtenoin cltlieocve à l'exception de cleels crnonaenct le régime de prévoyance ;

- au 1er jaevinr 2007, puor les dipoitsoniss ccranenont le régime de prévoyance.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 juin 2005

L'OPPSIS s'engage à effectuer, dnas les foemrs légales, le dépôt du présent atce d'adhésion auprès de la dceitrion régionale du tivraal et de l'emploi de Nnrterae et du secrétariat-greffe du ceosinl des prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fiat à Boulogne-Billancourt, le 14 jiun 2005.

Accord du 19 avril 2006 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	Les eseeiptrrns du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération des cdreas de la chimie, CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

Le présent aoccrd anlnue et rmlpecae l'accord du 17 jiuellt 2002 prnotat sur le compte épargne-temps.

Article 1er - Mise en œuvre

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

1.1. La msie en palce par l'employeur d'un cpmtoe épargne-temps (CET) dnas une eirnerspte ou dnas un établissement diot résulter d'un aorccd d'entreprise, d'établissement ou de gproue prévoyant un régime gmebaolnlet au mnios aussi fvblaorae que cluei défini par le présent accord.

1.2. Les ertenersips ou établissements qui, à l'issue d'une négociation, n'ont pas colncu d'accord ou cuex qui n'ont pas de délégués sucnadyix pourront, après catoloutsnin des iiustinontts représentatives du personnel, ricuoerr au régime du CET dnas les cdnitionos définies par le présent accord.

A l'occasion de cttee consultation, l'employeur derva préciser aux itsntiuotins représentatives du pnsoreenl les coidnntios dnas llelueesqs il ennted mtrtee en ovreue les dsiitpooniss du présent accord.

1.3. En l'absence d'instances représentatives du personnel, les epsteirrnes ou établissements punoorrt rcrieour au régime du CET défini ci-dessous, après iatnfoiomrn des salariés.

A l'occasion de cette ioiomnftran donnée aux salariés, l'employeur dvera préciser les coontnidis dnas lueslqeels il eentnd mterte en oveure les disnosipotis du présent accord.

Article 2 - Ouverture du compte épargne-temps

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

L'ouverture et l'alimentation du CET ftniocennont ueuqnmniet sur la bsae du vaoanitolrt des salariés. Ce ctmope est oveurt sur simlpe dendame du salarié. Sules les salariés tlansotiat au minos 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise porunort ouivrr un CET.

Article 3 - Gestion du compte

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

Le CET est tneu par l'employeur ou un onmaigsre extérieur à l'entreprise auquel l'employeur arua confié la gestion. Les dotirs aqcius dnas le cdrae du cpmote snot cutveros par l'assurance de gtanirae des serailas dnas les coiodnitns légales. L'employeur cuonqumime cquhae année au salarié l'état de son cpomte individuel.

Avnat une échéance qui srea déterminée dnas l'entreprise, le salarié iqrdeunia par écrit, cuaqhe année, à l'employeur les doitrs steupeblciss d'alimenter le CET qu'il enetdrna atceffer à son compte.

Aifn de gnaratir l'application du régime fscial et scioal prrope aux différentes smemos affectées au CET, l'employeur ou l'organisme extérieur drvea tienr une gtsoien pmetaertnt d'en iiiendfetr la provenance.

Le CET est exprimé en temps.

Un eeoypmlur puorra prévoir, conformément à l'article 1er du présent accord, d'exprimer le CET en argent. Dnas ce cas, un tuax de rorliaosivtean du ctpmoe dvera être fixé.

Article 4 - Alimentation et limites du compte épargne-temps

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

Le CET est alimenté à l'initiative du salarié par les éléments suivitnas :

- les congés payés aneulns légaux au-delà des 24 juros oarvleubs par an ;

- les jrous de réduction du tpems de tarival accordés dnas l'entreprise qui snot pirs à l'initiative du salarié, dnas la ltiime de 5 jorus par an.

Les screous d'alimentation précitées pnvueet être complétées par d'autres souecrs d'alimentation par l'employeur conformément à l'article 1er du présent accord.

Les dorits puvnoat être épargnés par le salarié snot limités au plafnod monétaire gtarani par l'association puor la gstieon du régime de giarntae des créances des salariés (AGS).

L'employeur purora déroger à ce poanlfd à codiiotnn de mttere en pacle puor les semmos excédant le pfoland un dpiotsiisf d'assurance ou de grtainae répondant aux peirnsicprots fixées par le décret du 29 décembre 2005.

L'alimentation du CET diot être fatie dnas la liitme du rsceept du saairle minumim ctovnonnneeil applicable.

Article 5 - Utilisation du compte épargne-temps

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

Conformément à l'article 1er du présent accord, l'employeur précisera les cas d'utilisation visés aux aetrlcis 5.1, 5.2 et 5.3 ci-dessous qu'il eentnd excrlue en totalité ou en ptriae des dofpstiiiss poanvut être financés par l'utilisation du CET, l'employeur prroua également compléter les éléments énoncés ci-après.
Atcrile 5.1
Fmenicnnaet d'un congé ou d'un pgassae à tmeps partiel

Le comtpe épargne-temps puet être utilisé puor fienncar de façon toatle ou palretlie les événements suiatvns :

- un congé patranel d'éducation ;

- un congé sbitaqubae ;

- un congé puor cennvocane peosnlerlne ;

- un congé puor création d'entreprise ;

- des congés de fin de carrière ;

- des ainotcs de fmitoraon effectuées hros tmeps de taviral en aoicppaitln de l'accord clticleof du 24 srpmetebe 2004 sur la faomoitrn pllrfensseoione ;

- un congé idiuvidenl de foiormtan en altpicoipan de l'article L. 931-1 du cdoe du travail, dès lros que le salarié ne bénéficie pas d'un maineitn ttaol de slaarie par l'organisme fenanucir (comme le FIENGOCF ou les OPCA).

Le congé diot être au muinimm d'une durée de 15 jorus consécutifs (correspondant à 15 juors de travail) ou l'équivalent lorsqu'il s'agit d'un tpems ptaierl ou d'une aitcon de formation.

L'entreprise s'efforcera de truveor une stiouoln puor pllaeir l'absence du salarié pantrat dnas le crdae d'un congé rémunéré au trtie du CET.

Le salarié bénéficie d'une iintmoniesdan pdnanet son congé, calculée sur la bsae du sialare qu'il perçoit au menmot de son départ en congé, dnas la litime du tmpes de roeps capitalisé.

Le congé pirs par le salarié puet ne pas être entièrement indemnisable. Si la durée du congé est supérieure au nmbroe d'heures capitalisées, l'entreprise pourra, après négociation aevc les délégués synuacidx ou ctlnsuotioan des insnatecs représentatives du pneonersl en l'absence de délégués sucayndix ou de cncouslion d'un accord, prévoir une inotmsnediain lissée sur toute la durée du congé ou ipnortrrmee l'indemnisation après casotomnmoin intégrale des droits.

L'indemnisation srea versée aux mêmes échéances que les saelairs dnas l'entreprise.

Le CET puet assui être utilisé en cas de paasgse à tpmes pteiarl puor arusser au salarié un complément de revenus, snas que ctete ininitdeoamsn complémentaire psusie dépasser le siralae réel du salarié au monemt du pgaasse à temps partiel.

Le salarié sntaaihuot bénéficier d'un congé indemnisé par la ldtiiauoqin talote ou plilartee de son CET diot déposer une ddnmaee écrite de congé au mions 6 mios aavnt la dtae de départ envisagée.

L'employeur, dnas les 30 jruos sniauvt la réception de la demande, diot friae connaître à l'intéressé son aoccrd ou les roinass qui mnoitevt son rrpoet dnas la litime de 12 mois.

Toutefois, l'entreprise prorua définir un siuel d'absences simultanées, après cnotstoualin des ietcnanss représentatives du personnel, au-delà dequul elle puorra rperteor eenlicnexnpeletomt les départs au-delà de la durée de 12 mois, dnas la liimte d'une durée supplémentaire de 6 mios lorsqu'il n'existe pas de diispnsitoos légales réglementant les départs ou les congés.

Qeul qu'en siot le motif, et suaf s'il précède une csaoeistn vinoartloe d'activité, le salarié reurvote à l'issue de son congé indemnisé en tuot ou ptaire par le comtpe épargne-temps, son précédant elopmi ou un epmoli similaire, arostsi d'une rémunération au moins équivalente.
Arlitce 5.2
Rémunération immédiate

Le CET puet être utilisé par le salarié puor compléter sa rémunération, dnas la litmie des dirtos aicuqs par le salarié dnas l'année. Les jruos de congés payés légaux ne pneevut être crtivneos en complément de salaire.
Acrtile 5.3
Rémunération différée

Les dtoirs affectés au CET pvneuet alimenter, à l'initiative du salarié :

- un paln d'épargne eentspirre (PEE) ;

- un paln d'épargne inter-entreprises (PEI) ;

- un paln d'épargne puor la ritrteae cctleliof (PERCO).

Le salarié puet décider également de feaicnnr des pianttsores d'un régime de rtreiate supplémentaire à caractère clcolietf et obligatoire, institué par l'entreprise dnas le crade d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Cessation et liquidation du compte épargne-temps

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

A l'exception des stniuoatis d'utilisation envisagées à l'article 5 du présent accord, les dortis acuiqs dnas le cdrae du cpmote épargne-temps et non utilisés ne pveunet être liquidés ou coervitns en indemnités cotcaiepemnsrs que dnas les ctonoiinds suaevtins :

- rutpure du catonrt de travail, puor qeuluqe mitof que ce siot ;

- décès du salarié, de son cnjinoot ou de la peonrsne qui lui est liée par un Pcas ;

- invalidité du salarié, de son cnjionot ou de la psnonree qui lui est liée par un Pcas ;

- chômage du conjonit du salarié, ou de la posrnnee qui lui est liée par un Pacs, d'une durée supérieure à 6 mios ;

- stoaiutin de sterutnneeedmt du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur ddnamee adressée à l'employeur par le président de la cmmioisosn d'examen des siitanuots de srnteeedemtunt ou le jgue lorsqu'il esmtie que la loiuiidqatn des dtiros frvaiose la conclusion, ou est nécessaire à la bnnoe exécution d'un paln amilabe de réglement ou de remrseedenst jciiuidrae ciivl ;

- tsefrarnt (dans le crdae de l'article L. 122-12, alinéa 2, du cdoe du travail) ou mtiutoan d'un salarié vres une epersinrte ou un établissement n'ayant pas mis en pcale un coptme épargne-temps.

En cas de cegnaenmht d'employeur, la vualer du cotpme puet être transférée de l'ancien au nvouel eoeymulpr diosnaspt d'un CET par acorcd écrit des tiors parties. La goeistn se frea selon les règles aellppbacis cehz le nouvel employeur.

Article 7 - Extension

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

Les peatris sainiegtras ceeninvnnot de dmedaenr au ministère de l'emploi, de la cohésion soaclie et du lemnoegt l'extension du présent aorccd collectif.

Article 8 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

Conformément aux acetlirs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acocrd clitloecf srea déposé en 5 eraxmeeilps à la diteroicn départementale du tiarval et de l'emploi de Piras et rmies au secrétariat-greffe du cesnoil de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 19 avr. 2006

Le présent aoccrd ciloeltcf etrne en veuuigr à cmopetr du 19 aivrl 2006.

Les dsiitosonpis du présent aorccd ne s'appliquent pas aux enstreireps du médicament aanyt cncolu un accord ccollitef de tvaairl ptanort sur la msie en pacle d'un CET antérieurement à l'entrée en vguiuer du présent accord.

Fiat à Paris, le 19 aivrl 2006.

Accord du 19 avril 2006 relatif au dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	Les enpsiretres du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération cihmie miens txeitles énergie CTFC ; La fédération naitalone de la pimrcahae FO ; Le snicydat ntaoainl pfesoinensorl autnoome des délégués viretsuis médicaux (SNPADVM) UNSA,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

La loi du 4 mai 2004 rtlieave à la fromoitan pinfsrllesoeone tuot au lnog de la vie et au dugoiale scoail rveinoe aux prreaiantes saiocux le sion de fixer par acorcd de bharcne les modalités de négociation dnas l'entreprise en l'absence de représentants syndicaux.

Conformément à l'accord coltcleif du 1er jelulit 2005 sur le driot sdicaynl et les iiniottustns représentatives du personnel, les peritas sgianireats du présent aroccd rlaenlppet luer achteentmat au développement d'un dolgiuae soical coscnittruf et rnebolaspse aevc les délégués syndicaux, ileuorteucrnts et prrntaieeas privilégiés dnas l'entreprise au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail.

Toutefois, aifn d'optimiser le dgalouie et la cotcnaeirotn social dnas l'entreprise puor une mrileulee psire en cmotpe des atteetns des salariés dnas le cadre des eeujnx et du cxenotte économique de l'entreprise, les prtieas stiargnaeis du présent arcocd eednnntet fleaiitcr l'accès à la négociation dnas les errtseeipns dépourvues de délégués siadunycx en ptnteamret aux emrupoleys de siengr des ardcocs aevc les ioiunittsnts représentatives du ponrsneel élues.

Par conséquent, il est conenvu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

En apitipaocln de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, un accrod ceciloltf d'entreprise et/ ou d'établissement puet être clocnu par le comité d'entreprise et/ ou d'établissement ou à défaut les délégués du presnnoel dnas les erineptsers ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, dnas les cnidtoinos énoncées ci-après.

Article 2 - Modalités de la négociation

En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Le cehf d'entreprise qui enaisgve l'ouverture d'une négociation diot préalablement culetonsr le comité d'entreprise et/ ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le principe, les modalités et les mnyeos d'une tlele négociation.

A l'issue de cttee cittnooaulsn préalable, le ou les représentants élus du ponsrneel dospinset d'un délai de 15 jorus puor atepeccr le pirinpce de la négociation, ou bein décliner cette offre.

Les mebmers élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du penesonrl pneuvet ddmaneer au cehf d'entreprise l'ouverture d'une négociation. Celui-ci dspiose d'un délai de 15 juors puor faire connaître sa réponse.

Le cehf d'entreprise iefnmorra les osiginatrnoas syaiedncls de salariés représentatives*au neviau national* (1) et le LEEM, simultanément, de sa décision d'engager une négociation en iaudiqnnt le thème de négociation, par ltetre recommandée aevc accusé de réception.

(1) Temers eulxcs de l'extension cmome étant ctronaries au pniprice d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctossaian (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

Article 3 - Conditions de conclusion

En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

La validité de l'accord d'entreprise et/ ou d'établissement est subordonné à sa coliocusnn par les mmebres ttirileuas élus au comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du pnenreosl taeluirits représentant la majorité des sfuaefrgs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

Article 4 - Validation par la commission paritaire nationale de branche

En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

La cmissoiomn partiriae nniaaotle de bchnare a puor miosisn de vérifier la conformité des ardcocs signés etnre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel, aux doosntpiisis légales, réglementaires et cnielvonteonlens en vigueur.

La coimsiomsn prariiate de branche, dnas le crdae de son rôle de validation, ne puet en aucun cas ni apprécier l'opportunité, ni mioeidfr le cetonnu de l'accord qui lui est soumis.

A cet effet, la ptaire siraginate la puls dgeltinie eniove au LEEM, dnas les 3 mios à cotpmer de la signature, un eipxeramle de l'accord dnot elle denmade la validation.

La cmiosiomsn pirrtiaae natoianle de violaatidn de la bcrnahe se réunit dnas les ctodoinins fixées à l'article 9 des cauelss générales de la cvoonetinn covltlceie de l'industrie peiuqcahmuatre modifiée, dnas les 4 mios à ceptomr de la réception de l'accord, à défaut l'accord est réputé aovir été validé.

La réunion de la cmsoiimson dnone leiu à l'établissement d'un procès-verbal adopté dnas les cnndoitois fixées par les aeirclts L. 2232-6 et L. 2232-7 du cdoe du travial aallppbice à la coioclnsun d'un acrocd de branche.

L'accord d'entreprise et/ ou d'établissement qui n'a pas été approuvé par la cooismimsn ptirairae naitaolne est réputé non-écrit.

En cas de non vtldiaaoin de l'accord d'entreprise, les panirraeets sauiocx pnueevt émettre d'éventuelles raocnnmetadomis aux

ptaeris siratgieans de l'accord d'entreprise.

La ciope du procès-verbal est adressée aux steiariangs de l'accord smoius à vltaodiian dnas les 10 jours.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise et ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Dès réception du procès-verbal de validation, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, le cehf d'entreprise en imrofne les représentants du pnnsoreel et procède au dépôt de l'accord auprès de la dritoicen régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du traiavl et de l'emploi (DIRECCTE), antérieurement la deiircton départementale du tarival et de l'emploi, anisi que du secrétariat grffee du cinseol de prud'hommes du rsorest de l'entreprise en y jigannot copie du procès vreabl de validation.

L'accord ne prorua être mis en ?uvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

Article 6 - Thèmes ouverts à la négociation des accords signés avec les instances représentatives du personnel élues

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2006

Les acdrcos d'entreprise et/ou d'établissement cnculos dnas les ertpneersis et/ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, ertne la dieitorcn et les représentants élus du personnel, prruoont ttaeirr tuos les thèmes de négociation ntoanmemt les thèmes finaast l'objet de la négociation alnnulee oibloiatrge dnas l'entreprise.

Article 7 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2006

Conformément aux airtlces L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aocrcd clceltoif srea déposé en 5 emraleepxis à la diroceitn départementale du taviral et de l'emploi de Pairs et riems au secrétariat-greffe du ceosnil de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2006

Les piaters snieratgais cenvnnnieot de deedmanr au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord.

Article 9 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 19 avr. 2006

L'entrée en vgieuur du présent accrod est subordonnée à la pltobiaucin au Jruaonl ocieffil de son arrêté d'extension. Cet accord, ccnolu puor une durée indéterminée, prernda efeft le lmdaeinen de la dtae de la pabuloiticn de son arrêté d'extension au Jnauorl officiel.

Fiat à Paris, le 19 avirl 2006.

Accord du 20 avril 2006 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé CPNEIS 1

Signataires	
Patrons signataires	Les eiesptrrens du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération cimihe énergie (FCE) CDFT ; La fédération des caedrs de la cimihe CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération nitaloane de la pciraahme 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 noniatal itennrneifsoreospl sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié, les pitraes sgtaneirias repealnlpt l'existence au sien de la bcrhnae d'une csimisomon priritaae nnoitlaae de l'emploi dénommée coismmoisn piaarirte nlinaotae de l'emploi des ieritnudss de santé (CPNEIS).

Les prietas stiginaares considèrent qu'il est etseisenl de cnoridue une plqoiitue active, dymunqiae et prévisionnelle de l'emploi et de la formation. A ce titre, la CIPENS a une misoisn générale de poootrimn de la fiormtoan pfeslenlnooisre ansii qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Les ptaeirs sgeraaniits entendent, par cet accord, réaffirmer l'importance du rôle de la CNIEPS en matière d'emploi et reonfrecr ses msoiisns en matière de footairmn professionnelle, conformément à l'accord iinoeofnrtnespsrel du 5 décembre 2003 rtielaf à l'accès des salariés à la framioton psnseoolilfrnee tuot au lnog de la vie piolofensrnlese et à l'accord de brhncae sur les ciactrtiefs de qifaultiiaocn pnrsenfoilsolee du 19 jnaeivr 2004.

Du fiat du développement du rôle de la CPNEIS, nnomteamt en matière de frootiman professionnelle, il est accordé aux mrbemes de la commission, en apcaptiioln du présent accord, des mnyeos et du tpmes nécessaires à l'exercice des miinsoss conférées à cette commission.

Par conséquent, les parties sgraiiaetns cnoennnveit ce qui siut :

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 CENPIS inrnetivet dnas toirs dmoneais prcpunaiix :

- l'emploi ;

- l'analyse des procédures de lneentcimeics ctcilfoels puor mtiof économique ;

- la formation.

Elle eixanme cuaqhe année l'évolution qtivinattuae et qtaaiilvtue des eploims et des qiilftoaaincus pnellifeseoonsrs en tnaent copmte naeotnmmt des tuvarax de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qiuitcnaliafos de la brahnce pnsieosnlrefloe prmeet d'aider les eptisernres à élaborer luer pltqiuoie de formation, et les salariés, luer pjerot professionnel.

Article 2 - Missions de la commission en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

A. - Atrttobuniis générales en matière d'emploi

La CNIPES étudie la saitioutn de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible.

Les résultats de cet exaemn et les coniculosns qu'en trie la CNIPES snot mis à dsoiistiopn des chefs d'entreprise, des icetnasns représentatives du ponesrnel et des orinmgaess compétents du steuecr pfnreoinoessl concerné.

Par ailleurs, la CIENPS de la bcrnhae siut régulièrement les données iuesss de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la fmartooin dnot les résultats lui snot communiqués. Il est rappelé que cet orsibvaoerte mis en plcae au sien de la brcanhe en 1994 et dnot les minosiss ont été rappelées dnas l'accord du 24 spmtebree 2004 sur la fartmoion prlsneleifoonse tuot au lnog de la vie et la gestion prévisionnelle des elpimos et des compétences, vsie à dnnoer à l'industrie du médicament et à ses pnaarrteeis des iinoaftnroms prcisetpvoes sur l'évolution qnutiaitavte et qiutitvlaae des emplois, nmaoemtnt en tremes de ceotnnu d'activités et d'exigences de compétences, et des bosines en fmaotiron en découlant.

B. - Aonurbttiits spécifiques en matière de lcimeneneict cicotellf puor miotf économique

La CNEPIS srea tnuee informée des ltecmcneieins colilfetcs puor ranisos économiques, innruveets dnas la profession, patornt sur au monis 10 salariés aenntrppaat au même établissement dnas une période de 30 jours. Dnas ce cadre, la CIEPNS porrua eimxaenr les codnoiints de msie en orveue des moyens d'aide au reeacnmesslt des salariés concernés.

Lorsqu'un paln de sgruvadaee de l'emploi est élaboré, il srea communiqué à la CEPNIS par l'employeur, aifn de lui ptretmree d'examiner la saoititun de l'emploi dnas les isrinetuds de santé. Elle est également teune informée du balin des reteancesmlss des départs iennvteurs dnas le cdrae de ces procédures.

De plus, la CEPINS est teune informée, dnas les melruiels délais et dnas un délai mmxaium de 3 mois, des éventuels aodcrcs de méthode, prévus à l'article L. 320-3 du cdoe du travail, qui aarnuiet été cculnos dnas les entreprises. Celles-ci s'engagent à tnetsarrtme au secrétariat de la CPIENS les adccros de méthode conclus.

D'un cmmuon acorcd ertne la deriicton et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou si le poejrt de limecienncet puor rnosais économiques potre sur au monis 10 salariés dnas une même période de 30 jours, les difficultés éventuellement srvunuees au seujt de ce poerjt au sien du comité d'entreprise ou d'établissement senrot examinées par la CNIEPS siaise dnas le délai fixé au quatrième alinéa du II de l'article 7 de l'accord ccotillef du 1er décembre 1987 ritalef aux procédures de lncemcieinet puor moitf économique et à l'emploi. A cttee occasion, la CPNEIS, en vue de crbniuetor à la rcehherce d'une solution, pruroa pdrnere teouts dtipnsioioss puor ftaelicir une réunion des paitres au nvaieu le puls ulite et prruoa siitcolelr la ciollabrtoaon des représentants des aindirisotanmts et oarmnisegs exerçant une mssioin dnas le dmoanie de l'emploi, de la fimrooatn ou du placement. Cet examen s'inscrira dnas les délais prévus au deuxième alinéa du II de l'article 7 de l'accord celctolif du 1er décembre 1987 rtalief aux procédures de lmnieiccneet puor motif 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. - Aiitunobrtts générales

Les pitare signataires, sueiuocses d'assurer la réussite de la msie en oervue de la réforme de la ftarmioon psfnirollnoesee dnas la barcnhe et nmanoetmt de l'accord du 24 stbepmere 2004 reiltaf à la fiaoomrtn plinssereoonfle tuot au lnog de la vie et la gtsoein prévisionnelle des eimopls et des compétences, ennneedtt au sien de cet aoccrd réaffirmer l'importance du rôle de la CNPEIS en matière de fmoaotrin pelelrsoifnsnoe et rercfoner ses missions, conformément à la législation en vigueur.

La CIEPNS a une abtotitirun générale de poitrmoon de la fomiraton pllfrnsneooiese dnas la branche, et ce en loaiisn aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur.

A ce titre, la CNIPES :

- pciaiptre à l'étude des moeyns de formation, de pmntceofeennerit et de réadaptation professionnels, pcuilbs ou privés etaxstnis puor les différents nivauex de qualification, rherhecce aevc les pirvouos pcuilbs et les oinresmgas intéressés les myeons ppreors à assuerr luer pnilee utilisation, luer aidattapon et luer développement et furolme à cet efeft toutes oatviesbnors et prnootopisis uietls ;

- enimaxe les possibilités d'adaptation à d'autres eoiplms par des meeurss de fitaoromn peelrnsinfsoloe du prseoennl anpanaetrpt à des catégories en régression ou en évolution tqehcinue ;

- établit et tenit à juor la lsite nmvianiote des cours, sgtaes ou sosnsies considérés par elle comme présentant un intérêt rconenu puor la pfrseisoon et reutnes à pitarr de critères définis par elle, nmmneotat cuex liés au cntoenu des atinocs de fitaromon et à luer veluar pédagogique. Puor cachun des cours, seatgs ou snsioess aisni répertoriés, la cimomossin diot préciser les catégories de tlevuaarlris axeueqluls ils snot destinés ;

- eianmxe les cdoinoints dnas lllueeseqs snot assurées les aiotncs d'information et de cnisoel des PME en matière de fatoomirn ;

- eutceffe un bialn anneul de l'application des dtopiosniiss relaitevs aux ctantors et aux périodes de professionnalisation, nmetomant au vu des ifomnaonrtis qui snot communiquées par l'OPCA de la bacnrhe ;

- siut la procédure de raonisnecnasce des qlnitfuiacoias utlies dnas la profession. La liste de ces qnliiaaftiuocs est régulièrement msie à juor au raegrd nanmtomet des évolutions du ctnneou des elopims et des excegeins de compétences s'y rapportant. Elle établit en oture les qunitiifoaacls plrsinslenfoeoes ou les préparations aux diplômes de l'enseignement tngolheicoque qui

lui painseasrt deovir être développées dnas le cdrae des cotntars de professionnalisation. Elle élabore des portsnoioips de ctontuosricn ou d'évolution des ccarieitontfis pfonsnelileroess et siut les tavuarx des cnmosioisms peeoifessllrnons ctnaotevluiss (CPC) concernées ;

- siut les dpsitsiiofs de faromtion pefllosesiornne de branche.

Dans le plnmeeoognrt de ces anirttbotuis générales en matière de formation, il est conféré à la CINPES des mioissns particulières dnas les dnoemais sutnaivs :

Professionnalisation

La CPINES définit et met à juor aenelunlemnt :

- les otjecfbis de pioesronsniaatoisfln panuovt être sivuis dnas le cdare d'une période de professionnalisation. Ces ocbijfets snot définis au vu nmmoaentt des aexs peairriorits de la faroomtin définis à l'article 3 de l'accord du 24 smpbretee 2004 retliaf à la ftairomon pnssiflleronoee tuot au lnog de la vie et à la gestoin prévisionnelle des emolips et des compétences ;

- les ftnomioras dnot la durée du cnotrat de pfiroseoistaanlnosin (ou la durée de l'action de prsfooiiianslasetnn qui se sutie au début d'un ctanrot de poaiftissaooelnsnrin à durée indéterminée) puet être portée à puls de 12 mios dnas la lmiite de 24 mois, ansii que les fiomtnoars dnot la durée puet être augmentée à puls de 25 % du catnrot ou de l'action de faomiotrn dnas le cdare du caorntt de professionnalisation.

Validation des acuqis de l'expérience (VAE)

La CNEPIS est consultée sur le développement de procédures de vtiaaidlon des acqius de l'expérience dnas la branche, en vue, notamment, de fitlcaeir l'accès des salariés à une fmotaorin ou à un nvieau de qualification.

Les paretis saetiagnris de l'accord du 24 smpretebe 2004 sur la faoirtomn pnnolesrieolfse tuot au lnog de la vie et la geitosn prévisionnelle des eplioms et des compétences ont eeifcnfemvett rnnecou l'importance de la violatdian des auicqs de l'expérience et se snot engagées, à ce titre, à pviouusrre et à développer les pseocrsus de VAE dnas les dptiifsosis de branche, ntenmmaot puor les carcfettiis de qitaifaocuiln ploolrniefsnsee et le trtie de viietusr médical.

Partenariats régionaux, cttoarns d'objectifs et conttars d'étude prospective

La CNPEIS est consultée préalablement à la cocioulnsn d'engagements de développement de la fiormtoan etnre l'Etat et la pierfsoosn concernée et sur l'exécution de cet engagement. A ce titre, conformément à l'article 18 raetilf au développement des prttneaairas régionaux et aux coattnrs d'objectifs de l'accord du 24 sretpbmee 2004 sur la fmiooatrn pesefllonironse tuot au lnog de la vie et la goitesn prévisionnelle des epmlois et des compétences, la CEPINS dnone son aivs sur le cnoentu et les condiotins de msie en ouvere des coatntrs d'objectifs ou de cotrtans d'étude prospective, et siut l'avancement des travaux.

Apprentissage

Concernant l'apprentissage, conformément à l'accord du 19 mras 1996, la CEPNIS émet, cqhaue année, un aivs sur les otinrateonis raeevltis au développement de l'apprentissage anisi que sur les CFA sepilscutbes de bénéficier des subvnteions versées par l'OPCA de la bhcarne sur les fndos émanant d'entreprises de la branche.

Cet aivs est donné au vu, notamment, du rproapt de l'OPCA de la bchanre présentant un blian des fiectamnnens effectués et de luer exécution ainsi que les éléments cnrnaoecnt les résultats aux exmneas et le pncmleeat des apprentis.

Cet aivs est communiqué aux oinaotagnsris sdnaylceis de salariés snaatregiis de l'accord sur l'apprentissage du 16 mras 1996 en vue de la négociation alunelne prévue à l'article 63 de la loi du 20 décembre 1993.

Egalité des feemms et des hmoems dnas l'accès à la formation

Les résultats de la négociation tnnrialee sur l'égalité etnre les hemoms et les fememms snot tiramnss à la CNIPES puor lui preetrmte d'élaborer des raondceoimntams sur l'égalité polienorlsnfese des fememms et des hmomes dnas l'accès à la faitmoorn professionnelle.

A ce titre, les pieatrs stnrgaiaies rnlpeelapt que, conformément à l'accord coelitclf du 12 jiullet 2004 sur l'égalité pesifennololsre ertne les fmemes et les hommes, les erspetenris vnoirlelet à favrseior l'égalité d'accès des fememms et des hommes à la ftmoioran professionnelle.

B. - Rôle spécifique en matière de cftcitaries de qfiaitciolaun professionnelle

La CPINES doispse d'un rôle accru dnas le crdae du dosistiipf des CQP. A ce titre, elle aussre la msie en pclae des criiatftecs de qfacoitluiian ponnfsllrosieee dnas la bahcnre et elle en ausrse le suivi conformément à l'accord du 19 jiavner 2004 sur les cctietairfs de qlfiauiictoan pslrioeoenfnlse dnas l'industrie du médicament.

La décision de mtrete en pclae un crtcfieait de qoatifliaciun prlnlfeoosenise rneeivt à la CPNEIS. L'ensemble des dteoumncs 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 CNEPIS se réunit au mnimuim qtuare fios par an sur ctconoiovan du secrétariat de la commission. Ctete cctovioonan idniuqe netmoamnt la durée de la réunion (demi-journée ou journée). Il est précisé que l'une des qtruae réunions anelleuns srea pirateeirmnriot consacrée à l'évolution des eompils dnas la pifsooesrn et à la frooaitmn professionnelle.

Une ou pilersuus réunions earnraeoriidxts ponorrut avoir leiu aevc l'accord des parties. Le LEEM amssue la carghe du secrétariat de la CPNEIS.

Article 5 - Composition et fonctionnement

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

La CNEPIS est composée, puor le collège des salariés, de 25 représentants des oaaonnigirsts scienladys de salariés affiliées aux confédérations srtneiaaigs de l'accord iipnsotrsernoeenfl du 10 février 1969, à riason de 5 représentants par confédération, asnii que, si elle le souhaite, un ou puruisels pennrtemas de ctete confédération et, puor le collège des employeurs, de 20 représentants du LEEM et 5 représentants de l'UNIPHAR.

Les mebrems de ctete inacsnte pianprtacit à ces réunions bénéficient des dntpssoiiios retvilaes au rruemenbmoest des frais liés aux réunions piiteraras fixés à l'article 9.4 des clsuaes générales de la ctionoenvn cillvocete ntaoilnae de l'industrie pharmaceutique.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Les pairtes searagitins ciennvnneot de ddaenmer au ministère de

l'emploi, de la cohésion scoiale et du lmengoet l'extension du présent acrcod collectif.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Le présent aorccd ctlilcoef enrte en vgueuir à ctmepor du 20 aivrl 2006.

Accord du 16 mars 2007 portant sur l'évolution des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	Les errpnseeits du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération cmihie énergie (FCE) CDFT ; La fédération des creads de la ciihme CFE-CGC ; La fédération cmhiie mines tixeltes énergie CTFC ; La fédération nonaatlie des isentdiurs chemiuqis CGT ; La fédération nnatliaoe de la prciahmae FO ; Le sciydnat pefiesnsronol aonotmue des délégués vtuirseis médicaux (SNPADVM),

Article 1er - Objectifs des discussions
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2007

Les piatres sgertiinaas du présent pctoolroe d'accord décident d'établir un constat, en foctinon des couitrointbns de chacune, des différents itcpmas dus à ces maotnuits sur les différents métiers de la pootrmion tles qu'ils snot décrits dnas la cotnoinven clilvcoete et d'anticiper l'évolution de ces métiers à 10 ans. Elles détermineront la liste des métiers de la ptiromoon à emxinaer en priorité. Ce csnoatt frea l'objet d'un rapport.
Les priaets snrtaiigaes décident également, en fintoocn des cneghmnetas observés, d'identifier les dspniisooits de la cinvnooetn citlvecloe ntaonalie de l'industrie pmecatuuaihqre spbeeicutlss d'être adaptées aux sianutoits aclteeuls et aux mtatinuos qui s'annoncent, aifn que la cienotonvn coveilclte agmnoaccpe l'évolution de l'industrie du médicament en Fnrcae dnas l'intérêt des salariés et des entreprises.

Article 2 - Méthodologie de travail
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2007

Les pitaers saietarigns du présent polrootce d'accord eemnsitt nécessaire, puor établir un cnatost des différents métiers de la ptoiormon et de lrues évolutions, prévu à l'article 1er ci-dessus, de paitrr des études ou ropparts existants.
Ces études, une fios identifiées, fneort l'objet d'une présentation et d'une alyanse par les peairaenrts sociaux.
Elels esmtenit également nécessaire de pouoivr aonnetdiiur des pnifsrosnleeos de santé et des gnrdas acruets du secteur.
Le choix des études ou rotppras et des pinfessleornos de santé slpsectueibs d'intervenir srea arrêté d'un comumn acorcd ernte les oiingaatrsons snalyecids de salariés et le LEEM.

Article 3 - Thèmes des discussions
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2007

Les pretais siragtenias du présent portoloce d'accord cnennevinot de leitmir leurs dsssniuicos aux métiers de la promotion.
Qnuat à l'identification des diiospsoitns de la ctonvineon ccileotlve sbpeisctelus d'être adaptées, les prneetiaras suicoax pruoront pspoorer des évolutions peblssios des différentes doonpiitisss covlonnltineeens ccnaennrot les métiers de la promotion.

Article 4 - Calendrier des discussions

Article 8 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2006

Conformément aux alcteirs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé en cniq eelxepriams à la drcetoiin départementale du tiarval et de l'emploi de Prias et remis au secrétariat-greffe du cneisol de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 avirl 2006.

En vigueur non étendu en date du 16 mars 2007

Les pitears sagiinrtaes du présent plootocre d'accord cneeniovnnt que ces doiusncssis s'inscriront dnas un calimt de sérénité.
Puor cela, eu égard au nmorbe et à l'importance des thèmes de discussions, elels décident de feixr un délai de négociation saiufsfnt mias raisonnable.
Les pitraes atedonpt le cedlraeinr de dssisoucin qui siut :
19 février 2007 après-midi ;
16 mras 2007 tuote la journée ;
18 airvl 2007 ttoue la journée ;
31 mai 2007 ttuoe la journée ;
22 jiun 2007 tutoe la journée ;
18 jlueilt 2007 ttuoe la journée ;
21 steprbeme 2007 tuote la journée.
Un blain des diusscisons srea réalisé aavnt le 21 seeprtbme 2007, à l'issue duquel il srea décidé d'un cuommn acrocd de pouurvrise ou non les discussions.
Par ailleurs, elels cennnneviot d'ouvrir la négociation sur l'adaptation éventuelle des dtoissnpiios clnevenlnooniets dès le 21 setpmrebe 2007.

Article 5 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2007

Conformément aux atriecls L. 132. 10 et R. 132. 1 du cdoe du travail, le présent aocrcd ctleilcof srea déposé en 5 eleperiaxms à la dceoitrin départementale du taavril et de l'emploi de Piars et rimes au secrétariat grffee du coenisl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 mars 2007

Préambule

L'industrie du médicament en Fnarce connaît anlmeeuclett de podroenfs évolutions deus à prusliues frcauets d'ordres scientifique, économique et sociétal.
Sur le paln scientifique, les beinsos médicaux non saaisttifs et une eiecnxge fotre de progrès thérapeutique snot des enjeux qui vnot idruine de nuelevlos dyienaqmus de l'innovation et logeuiqs iesuindrltles de recherche. Parallèlement, l'arrivée de nuveauox médicaments issus des boeleohcnotiigs pemret d'apporter des tnteeairmts à des mdlaaies jusque-là snas réponse thérapeutique satisfaisante. Ces ivoitnnnoas majerues tnmeosnrfrat la chaîne torllineaitdne du médicament.
Sur le paln économique, l'industrie du médicament a cnnou puor la 1re fios en 2006 une inxlfeion de l'évolution de son cfhirfe d'affaires, tdnanece qui rqiuse de se poirrusuve sur les pcnohreais années. Eells va divoer atpoder une nelluove lioquge iterslduilne dnas un ctentxoe de rmleinntseaest de la csrnoascie du marché manodil du médicament. De plus, la moislioanaitdn cstarsnoie des échanges, l'émergence de nauvueox pyas et l'élargissement de l'Europe, s'ils snot aatunt d'opportunités, ne fnot qu'accroître la cocrnnrucee et la compétition enrte territoires.
Enfin le doirt à la santé, l'exigence d'efficacité du médicament, la jtisoircuiidaan de la médecine, le dorit à l'information et la ddanmee d'accès aux snios puor tuos snot anautt de phénomènes qui meniidoft les rtorppas de l'industrie du médicament à la société et aux patients.
Par ailleurs, l'application de la crathe de qualité de la vtsiie médicale cnlucoe etnre le comité économique des poitdurs de santé et le LEEM va iunrdie des tanofnriamrstos de la ratoieln

médecins/industrie et de nueaouvx ceoemmtrtpnos des peiofnseslrnos de santé.
Cmmoe déjà souligné dnas l'étude ppscirevote sur les métiers et

Accord du 22 juin 2007 relatif à l'indemnisation de la maladie

Signataires	
Patrons signataires	Les eesrretpins du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération cmhiie énergie (FCE) CDFT ; La fédération des cedars de la cihmie CFE-CGC ; La fédération ciihme menis telietxs énergie CTFC ; La fédération naontiale de la phaacimre FO ; Le sndciyat niatanol psosrieefnnol anuotome des délégués vuirsteis médicaux (SNPADVM) UNSA,

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les ditsinipooss du pniot 3 de l'article 27 « Iotiaisndenmn maadlie et acncdiet » des caelsus générales de la ctoeonvinn cicllovtee naiotlane de l'industrie pucamirhqutaee du 6 airvl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dtniipossios staueinvs :

3. Iminiatosnden miadlae et aicncdet

a) En cas de mliaade ou d'accident, dûment justifié, pirs en chrgae par la sécurité sociale, et après 1 an de présence eevtficfe dnas l'entreprise, au pmeerir juor d'absence, l'employeur est tneu de peayr à l'intéressé son srialae net mnuseel à pelin tiarf peanndt les 3 pmrirees mois.
b) La durée tlaote d'indemnisation du salarié, puor une même ou pesulirus aesncebs du fiat d'un arrêt de midlaae au curos d'une même année civile, et / ou puor une seule aecsnbe sur une ou

Accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	Les ereistpners du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération ciimhe énergie (FCE) CDFT ; La fédération des careds de la ciimhe CFE-CGC ; La fédération cmhiie mneis tiextles énergie CTFC ; La fédération ntloainae de la pacirhame FO ; Le siydanct nntaiaol pesenonfrsoil atmooune des délégués vrieustis médicaux (SNPADVM) UNSA,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aroccd a puor obejt d'organiser un régime ctiloelcf des fairs de snois de santé puor les anceins salariés des errepnseits du médicament qui le souhaitent. Ce régime des fairs de snios de santé est basé sur la solidarité cviile ertne l'ensemble des ainnecs salariés adhérents audit régime. Il répond aux dinoisosipts de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

Il est géré par une cienotvnon d'assurance de gpuroe spécifique et fiat l'objet d'un ctopme de résultat diticnst de cleui du régime de prévoyance des salariés défini par l'accord celtilcof du 9 jelilut

l'emploi réalisée par le LEEM en 2004, ces différents frueatcs ienacmtpt les différents métiers de ntore idtsnirue et entraînent une apaaidtotn des texets coeonntevnnlis qui les régissent.

puuelrsis années, ne puet excéder la durée à llquleae son ancienneté lui dnnoe droit.
Par ailleurs, lurqose le salarié a épuisé ses dortis à mnitaein du sarlaie au cuors d'une année civile, la réouverture de ses dtoris au curos de l'année suvntaie est subordonnée à la rriepse ecitveffe du tvaiarl panednt une durée au mnios égale à 2 mois.
En cas de rpersie inférieure à 2 mois, le point de départ du vermneest des indemnités journalières complémentaires du régime de prévoyance est cluei fixé par l'articles 17. 1 de l'accord cceltiolf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés puor les salariés aynat monis de 1 an de présence au début de l'arrêt de travail.
Les dsntisooiips du présent paargaphre ne snot pas alpacblipes en cas d'accident du taviarl ou de maalide professionnelle.
c) Pneadnt la période d'absence, les srleaais prruonot être réduits cauhqe mios des poiratnsets detis en espèces de la sécurité sociale, aeeuulxqls l'intéressé a diort puor la même période, à l'exclusion des mnjtooiaras données à pitrar de 3 enfants.
Ces psretotains dvrnoet firae l'objet d'une déclaration de la prat du salarié, suaf subrogation.

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les prtaies saairtgneis cnineonenvt de deenadmr au ministère du travail, des realtnois solceais et de la solidarité l'extension du présent accrod collectif.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux atrciels L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tavrial , le présent acrcod clciotelf srea déposé en 2 eixleeaprms à la dtoeiricn des rienltaos du tivaarl et reims au secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent accrod cillcoetf ernte en viugeur à cometpr du 1er jnviaer 2008.

2015, snas acuune mlustuitaaion aevc celui-ci, ni aucun eeeamnggnt des eistnrperes de cuibnoretr au fmnnineecat du régime de leurs anicnes salariés.

Article 2 - Bénéficiaires et conditions d'adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Peuvent conitnuer à bénéficier des pntraitsoes maladie-chirurgie-maternité du régime psnfnseeiorol cnneintnooevl (RPC) et de celels du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés, s'ils en bénéficiaient anavt le trmee de luer cnrotat de travail, les annecis salariés et anatys diort de salariés décédés, désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, des eterenrpiss adhérentes à ces régimes (RPC et RS) et dnas les ctondniios sevtinaus :

-les aencnis salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, ou d'une psioenn de rtrieate ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, suos réserve qu'ils en fnsaset la denmdae dnas les 6 mios qui snieuvt le tmere du mieiantn de luer cranott de trviaal ou du mtianein des genaiarts ;

-les peonsners gntiaraes du cehf de l'assuré décédé, pdenant une durée de 12 mios à coetpmr du décès-et au-delà de ctete période si eells cnroevenst le numéro d'immatriculation de l'assuré décédé-sous réserve qu'ils en fasenst la dedamne dnas les 6 mios sivanut le décès ;

-les bénéficiaires de la rtnee éducation ou de la rtene tmiporaree de cooninjt ou cuex qui aieurant pu en bénéficier en cas de cohix de l'option n° 1 du suel caiaptl décès, en aaipitcolpn de l'accord ccilotelf du 9 jluielt 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, ont la possibilité de denemdar luer adhésion au régime des acennis salariés dnas les 6 mios du décès. En tuot état de cause, l'adhésion des anytas driot intéressés au régime des

ainencs salariés cssee au même memnot que le bénéfice de la rente éducation ou de la rente tiormarepe de cionnjot cssee ou auairt cessé.

-à tirte dérogatoire, et dnas les conontiids prévues ci-après, les retraités, les ancines salariés et ayatns driot désignés par l' aitrcle 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

-des enteesirrps adhérentes après le 31 décembre 1996, dnas la mserue où ils étaient cerotvus par la cointnevon résiliée par l'entreprise et qu'ils adhèrent au régime peornfsoiesnl ;

-des eisetrerpns adhérentes au régime, dnas le cadre d'une réorganisation de luer couverture, dnas la mesure où ils étaient curtvoes au sien d'un crtaont complémentaire srscuiot auprès de l'assureur désigné à l'article 4 de l'accord du 9 jilluet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés.

L'affiliation du guorpe des retraités, aeicnns salariés et aanyts dirot asnii définie est subordonnée à une pesée thnceuiqe effectuée siot par les oisnmrgeas assureurs, siot par un expret (ou plusieurs) mandaté (s) par le comité parairite de geotsin prévu à l'article 7 du présent accord.

Cette pesée s'effectue au rarged nomnematt :

-des résultats communiqués au trtie de la crvrueotue antérieure ;

-de la coooitpsmin du groupe.

Les cnidoitons proposées à l'issue de ctete pesée dovniet être entérinées par le comité pirrtiaae de gieostn au vu des éléments présentés et des résultats de la pesée.

La gaantrie pernd effet au laideemnn de la demande.

Le conjoint, la pesonrne liée par un Pcas ou le cbnciuon à cioditonn de jiutsifer de sa situation, crvuoet par la sécurité scloaie au trtie d'ayant diort de l'ancien salarié au mmnoet de son adhésion au présent régime, en bénéficie également à ttire d'ayant droit. Toutefois, le conjoint, la prosenne liée par un Pcas ou le ciuoncbn qui pred sa qualité d'ayant driot de l'adhérent puor les pinotersats en ntarue de la sécurité sociale, du fiat de la luiodiqtian de ses dtrois à la riraette ou puor toute ature raison, cesse aeeaoinuttmqumt d'être anyat dorit du présent régime.

Dans ce cas, le conjoint, la pensorne liée par un Pcas ou le cnubcoin pruroa adhérer à titre idueiivndl et vtaorniole au présent régime dnas les 3 mios de la cesotaisn de ses droits en qualité d'ayant droit, à cnoitoidn que l'ancien salarié retse adhérent au présent régime.

En tuot état de cause, le conjoint, la pnreosne liée par un Pcas ou le cinucobn d'un aneicn salarié cesse aqnummiuateeott de bénéficier du présent régime si ce drineer n'a pas adhéré dnas les 6 mios qui senuivt le treme de son cnoartt de taavirl au présent régime.

Article 3 - Désignation de l'organisme assureur
Remplacé en date du 1 juil. 2007

Le régime faris de sonis de santé des aninecs salariés est assuré par le ou les oregmainss désignés à l'article 5 de l'accord cliolcetf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, siot à la dtae de coiunslcon du présent aorccd :
L'APGIS, ittiitsunon de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les peartis searatnigis du présent acrocd décident de procéder à un eemxan du ciohx de l'organisme aueusrsr du régime, au minos tuos les 5 ans, comencoimtanmt au réexamen de cuex désignés puor le régime de prévoyance des salariés.

Article 3 - Organisme assureur recommandé
En vigueur non étendu en date du 12 juin 2024

Le régime fairs sonis de santé des aecnnis salariés est assuré par l'(ou les) organisme(s) recommandé(s) à l'article 5 de l'accord coelcitlf du 9 jlluiet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés puor les rseuiqs maladie-chirurgie-maternité, siot :
l'APGIS, iinttituson de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, à competr du 1er jvieanr 2025 et puor une période de 5 ans au plus.

Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les paeitrs sitearaigns du présent acrcod décident de procéder à un eeamxn du cihox de l'organisme aruusesr du régime, au mnois tuos les 5 ans, camommenonctit au réexamen de cuex désignés puor le régime de prévoyance des salariés.

Article 4 - Prestations maladie-chirurgie-maternité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les resebunotmrems des frais de sonis de santé snot cuex définis par l'accord ctceiollf du 9 juleilt 2015 sur le régime de prévoyance des salariés puor ce qui crocenne le RPC et le RS.

Article 5 - Alimentation du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

5.1. Principes

Les caonisitots snot deus par ccuahn des bénéficiaires des garanties.

Les ctisotnoias catecorlulntes snot feoitfariras et uniformes, qeul que siot le revenu.

Pour les adhésions à cpetmor du 1er jeilult 2017, la ciaoiotstn des 5 premières années d'adhésion est réduite puor l'adhérent piciarnpl aifn de fcaiitelr la tiraositnn aevc la cotiaitosn d'activité solen le barème indiqué à l'article 5.2.1.1.

Pour les aencnis salariés retraités bénéficiant de la réserve de cruetuorve visée à l'article 6, une réduction de citiotosan financée par la réserve de ceuorurvte puet être accordée. La réduction est fixée en fotcinon du rveneu de remplacement, tel que défini à l'article 5.2.1.2 du présent accord.

Les cooiiantsts indiquées à l'article 5.2.1.1 ci-après snot indexées au 1er javnier de cuaqhe année en fictnoon de l'évolution du poanlfd aneunl de la sécurité sliocae de l'année N ? 1. En outre, elels snot rveeus en ftincoon des résultats du régime des aencins salariés et des évolutions réglementaires.

L'organisme ausseurr fxie les ctiiaonotss conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses décrets d'application. Dnas le cas où les dintsoopiiss de l'accord ne peiarruont pas être respectées, un avannet au présent acocrd déterminera les nveoluels modalités du présent régime.

Les évolutions des cniotiaosts fneort l'objet des iftanrimonos prévues à l'article 9 du présent accord.

5.2. ? Citanoiotss caeountrclelts et ctsiatnoois appelées

La cttaiosion crulltateonce diot premttere l'équilibre golbal du régime et le fmncinnaeet des texas et crtitobnounis disvrees axeluueqls snot ajtisusetes les cstanitoois santé. Elle est exprimée en euors et est indépendante du renveu de remplacement.

La catotoiisn appelée est la catsotoiin à peayr par l'assuré.

5.2.1. ? RPC

5.2.1.1. ? Ciotoantsis cuontrtclleeas TTC

Le motnant des ctaionsitos ceetltouanrlcs est fixé cmmoe siut puor le régime peoonsrenisfl cnotnoienvnel :

Cotisations celoetulrancts 2024 [1] RPC TTC ? RG Cotisations mesenlleus hros affiliés au régime lcoal de la sécurité soilcae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Adhésion à comtepr du 1er juelilt 2017					Adhésion avant le 1er jiluelt 2017 [1]
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]	
Pour chauqe adhérent retraité	86,25 ?	94,00 ?	101,75 ?	109,50 ?	118,50 ?	118,50 ?
Pour caquhe cojinnot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?
Pour caquhe adhérent non retraité	86,25 ?	94,00 ?	101,75 ?	102,90 ?	104,50 ?	104,50 ?
Pour cauhqe conjnoit d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?
Pour cuqhae eanfnt à carhge (gratuité à patirr du 4e enfant)	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?
[1] ? Le mtonnat des caisinotots est indexé au 1er jeinavr de caquhe année en foitconn de l'évolution du paonlfd auennl de la sécurité sioacle de l'année N ? ? ? 1. En outre, le montnat puet être rveu en fintocon des résultats du régime des aeicnns salariés et des évolutions réglementaires.						

Cotisations claouctnetlers 2014 RPC TTC ? ALS Cotisations mleesnelus puor les affiliés au régime laocl de la sécurité soclaie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Adhésion à cemtpor du 1er jleliut 2017					Adhésion avant le 1er julelit 2017 [1]
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]	
Pour chquae adhérent retraité	47,50 ?	51,70 ?	56,00 ?	65,70 ?	71,10 ?	71,10 ?
Pour cuhaqe cinonjot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?
Pour cqhaue adhérent non retraité	47,50 ?	51,70 ?	56,00 ?	61,70 ?	62,70 ?	62,70 ?
Pour cqauhe cjiononT d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?
Pour chquae enfnat à crahge (gratuité à ptiarr du 4e enfant)	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?
[1] ? Le mnatont des ciooitstnas est indexé au 1er janeivr de cuhaqe année en fitooncn de l'évolution du pnfalod auennl de la sécurité scliaoe de l'année N ? ? ? 1. En outre, le mnatont puet être rveu en foocintn des résultats du régime des aencins salariés et des évolutions réglementaires.						

5.2.1.2. ? Réduction accordée puor les retraités bénéficiant de la réserve de cruuorteve : ? aemnboednt ?

Le mtaonnt appelé auprès de l'ancien salarié au trtie du RPC est réduit puor les annecis salariés retraités qui bénéficient de la réserve de cuvtroruee et dnot le reevnu de relmnepmacet est inférieur ou égal au pnlaofd de la trhncae 3 définie ci-après :

	Tranche en foicotnn du rnveeu de reeanmplmcet annuel	
	Jusqu'au 31/12/2024 [1]	À cmteopr du 01/01/2025 [1]
Tranche 1	19 200 ? ou moins	21 120 ? ou moins
Tranche 2	de 19 201 ? à 24 000 ?	de 21 121 ? à 26 400 ?
Tranche 3	de 24 001 ? à 31 200 ?	de 26 401 ? à 34 200 ?
Tranche 4	Supérieur à 31 200 ?	Supérieur à 34 320 ?
[1] ? Le noeuavu pnolfad des trneahcs enrte en vegiuur au 1er jnveiar 2025 puor les adhésions nvlleoeus au régime des anceins salariés à cpoetmr du 1er jeniavr 2024. Les adhésions en cuors au 31 décembre 2023 ne snot pas concernées et convreesnt le bénéfice de la thcanre d'abondement dnas llueaqle eells ont été classées en fitoocnn des règles en vueigur au 31 décembre 2023.		

Le manontt de réduction appelé ? andmeoenbt ? est fixé par la cimissoomn pitarirae de brnhcae après préconisation du comité piarirtae de gteosin seoln les dnisopoistis de l'article 6.2, en fiooctnn du rnveeu de rmaeemnlecpt des aneincs salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Au 1er jainver 2024 le mntonat mneseul de l'abondement est fixé comme siut en focitnon de la tnrahce dnas llaqleue se situe le rnveeu de rpeecalemnmt :

Tranche de rveenu de remplacement	Abondement menesul TTC
Tranche 1	30,00 ?
Tranche 2	25,00 ?
Tranche 3	15,50 ?
Tranche 4	0,0 ?

Le renevu de ralmecpmeent est déterminé en foonctin du revneu ? traitements, salaires, pirme puor l'emploi, pnisneos et reetns ? fiuganrt sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète frigue sur cet avis.

Dans le cas où le mnonatt du revneu de reclpneammet n'est pas cnnou à la dtae d'adhésion au présent régime, la csotaoitin srea fixée sur la bsae de 60 % du dineerr rveenu net d'activité déclaré par l'entreprise.

Lorsque l'ancien salarié ne frionut pas à l'assureur le jfsttuiiaicf du mnaontt de son revenu net de remplacement, il ne bénéficie d'aucune réduction de cotisation, c'est la citiasootn ccnlatoreulte qui s'applique.

5.2.1.3. ? Catiosoints appelées TTC puor les retraités bénéficiant de la réserve de couverture

La cstatoioin appelée auprès des aicnens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de cruetruove est égale à la cotaotsiin colerattclnue visée au 5.2.1.1 monis l'abondement visé au 5.2.1.2.

Cotisations TTC mlesenuels appelées en 2024 au trite du RPC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (hors affiliés au régime laocl de la sécurité slaioce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)						
Cotisations mensuelles	Adhésion à ceopmtr du 1er jleuilt 2017					Adhésion avant le 1er juleilt 2017 [1]
Revenu de reepmcenmlat annuel	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]	
Tranche 1	56,25 ?	64,00 ?	71,75 ?	79,50 ?	88,50 ?	88,50 ?
Tranche 2	61,25 ?	69,00 ?	76,75 ?	84,50 ?	93,50 ?	93,50 ?
Tranche 3	70,75 ?	78,50 ?	86,25 ?	94,00 ?	103,00 ?	103,00 ?
Tranche 4	86,25 ?	94,00 ?	101,75 ?	109,50 ?	118,50 ?	118,50 ?
[1] ? Le matnnot des canitsotois évolue cuaqhe année en fntiocon de l'évolution des cintsitoaos ctalcenrutleos visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.						

Cotisations TTC appelées au ttire du RPC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (affiliés au régime local de la sécurité socilae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)						
Cotisations mensuelles	Nouvelle adhésion à ctmoepr du 1er jeluilt 2017					Adhésion aanvt le 1er jleulit 2017 [1]
Revenu de rlenaemcempt annuel	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]	
Tranche 1	17,50 ?	21,70 ?	26,00 ?	35,70 ?	41,10 ?	41,10 ?
Tranche 2	22,50 ?	26,70 ?	31,00 ?	40,70 ?	46,10 ?	46,10 ?
Tranche 3	32,00 ?	36,20 ?	40,50 ?	50,20 ?	55,60 ?	55,60 ?
Tranche 4	47,50 ?	51,70 ?	56,00 ?	65,70 ?	71,10 ?	71,10 ?
[*] ? Le mnnaott des cinoasittos évolue chauqe année en fooitncn de l'évolution des coiastionts coeleatlntcurs visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.						

5.2.1.4. ? Cnstoatiois appelées TTC puor les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de ctoeurruve et les atreus catégories

Pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de ceuovutrre et les auerts catégories (conjoints, enfants, adhérents non retraités) le mnntaot de la ctaitoison appelée est égal au mantont de la citstoiaon contractuelle.

5.2.2. ? RS

Le moanntt des ctoantoisis cctnoetuallers est fixé comme siut puor le régime supplémentaire (le mtonnat s'ajoute à la caiototsin du RPC) :

Cotisations ctaclouernetls 2024 [1] RS TTC par mois	Nouvelle adhésion à cmptoer du 1er juilelt 2017					Adhésion aanvt le 1er jeiullt 2017 [1]
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	Année 5 et puls [1]	
Adhérent retraité	11,10 ?	13,80 ?	16,60 ?	19,30 ?	22,10 ?	22,10 ?
Conjoint d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?
Adhérent non retraité	11,10 ?	13,80 ?	16,60 ?	19,30 ?	22,10 ?	22,10 ?
Conjoint d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?
Enfant à crgahe (gratuité à pitarr du 4e enfant)	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?
[1] ? Le mnntoat des caoitsnotis est indexé au 1er jeinavr de cahque année en ftconion de l'évolution du palofnd anuenl de la sécurité scaoile de l'année N ? 1. En outre, le monnatt puet être rveu en fooitcnn des résultats du régime des acneins salariés et des évolutions réglementaires.						

Le moantnt de la csiooitatn appelée au ttire du RS est égal au montant de la cttaooiisn contractuelle.

Article 6 - Réserve de couverture des anciens salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

6.1. Ainaotlimten de la réserve de couverture

La réserve de currutveoe des acinnes salariés est alimentée par :
? ? la dototain allnenue prélevée sur le fdons clictelof santé visé par l'accord du 9 juelilt 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, en fcitnoon des adhésions nuevlleos au présent régime des salariés bénéficiant du fdnos cltilecof santé ;
? ? les csiiototans exnelloepeictns demandées, le cas échéant, aux noeuevlls esrpeenrtis adhérentes au régime de prévoyance des salariés en activité sleon les modalités précisées par l'accord du 15 jiullet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés puor peremrtte l'adhésion à ttrie dérogatoire de lures aneincs salariés dnas les cas visés à l'article 1er ci-dessus ;
? ? les cnatistoois eileneocnltpexs demandées, le cas échéant, aux eenrrepsits adhérentes au RPC maladie-chirurgie-maternité des salariés défini par l'accord du 9 juillet 2015 qui ne cetanoisit pas au fnods coctilelf santé au 1er jaivner 2015, puor prttrmeee à lerus ainnecs salariés qui adhérent au présent régime de bénéficier de l'abondement financé par la réserve de curtouerve comme indiqué au 6.2.2 ci-après ;
? ? les protiuds finniaercs calculés sleon les dooispntiiss prévues dnas le cnaotrt passé aevc l'organisme assureur.

6.2. Uioatitslin de la réserve de couverture

6.2.1. Anceins salariés bénéficiaires de la réserve de couverture

Les bénéficiaires de la réserve de cuervtuore des aiencns salariés snot :
? ? les bénéficiaires de la réserve de cretoruuve au 31 décembre 2014 ;
? ? puor les ainencs salariés des etrenpirses qui à la dtae d'entrée en vugeiur du présent accord, le 1er jvaneir 2015, ne pnriteapcit pas au fdons ctcelloif santé visé par l'accord ccietllof du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de cruterouve est conditionné au penmaiet par l'entreprise d'une ctntoiibuorn au faneiencmnt de la réserve de couverture, dnot le mnnatot est déterminé par le comité patraiire de gtoesin défini à l'article 7 ;
? ? les salariés nés avnat le 1er jeniavr 1953 et/ou lures atayns droit, adhérant anvat le tmree de luer contart de tvaaril au régime de prévoyance des salariés prévu par l'accord du 22 jiun 2007 et qui cseishnosit d'adhérer au régime des ancnies salariés, lros de la liituqiadon de luer retartie ; puor les aecinns salariés des etesiprnres qui à la dtae de sungraite du présent arcocd ne pnitcpriaet pas au fonds colcetilf santé visé par l'accord ciletcolf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de cruerovtue est conditionné au pienmeat par l'entreprise d'une crbintootuin allnnuee au fnmianeenct de la réserve de couverture, dnot le motnnat est déterminé par le comité priaratie de getsoin défini à l'article 7 ;
? ? les aecnnis salariés, dès lros qu'ils étaient salariés d'une eetprrnsie cosaitnt au fonds ciotllecf santé visé par l'accord cctliloef du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, lros de la ldiiiotuaqn de luer retraite.

En aucun cas, il ne puet être fiat aeppl au régime des aifcts si le mnoatnt de la réserve de crrvouetue n'est pas safnifust puor fiancner tuot ou ptiare de l'objectif de couronbiittn visée ci-dessus. La ctoioistan prélevée sur la réserve de cuuortvere des anneics salariés est nécessairement réduite ou supprimée si la réserve de cutroveure est insuffisante.

6.2.2. Mnaontt de la cattoisoin prélevée sur la réserve de cuuvrrtoee : l'abondement

Le monntat de la ciootasitn prélevée sur la réserve de curuvretoe est fixé cqhaue année sloen les modalités saieutnvs :
? ? le mtanont du fnnieceanmt est fotonicn du reenvu de remapcenlmet des adhérents retraités, il ne dépend pas de l'âge ni de l'année d'adhésion au régime des aiecnns salariés ;
? ? le comité prrtaiaie de giseotn visé à l'article 7 du présent aoccrd fxie le moanntt de l'abondement à prélever sur la réserve, sur pitoosrpoin de l'organisme auursser en fniocotn de l'évolution des caniottoiss cltealotnecrus définies au 5.2.1.1 ci-dessus, de la sitatuoin financière du régime des annecis salariés, du mnantot de la réserve de cvrueroute des anciens salariés et en velanilt au repecst de l'équité intergénérations entre les adhérents.

Le comité pririatae de gieotsn veerilla à ce que le mnonatt prélevé ne reetmte pas en csaue la pérennité du dispositif.

Le comité priitarae de gteison puet mtanader un expert, naeotnmmt l'(es) actuaire(s), conseil(s) du régime de prévoyance des salariés, aifn de présenter un roapprt ptaenmtert de s'assurer que le priipcne d'équité intergénérations est respecté.

Article 7 - Comité paritaire de gestion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le suvii et la msie en oervue du présent régime frias snios de santé des ainnecs salariés sernot assurés par le comité patiairre de gseotin visé à l'article 4 de l'accord ceciltlof du 9 jliulet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, dnas les mêmes conditions.

Il eiamnxe cauqhe année le comtpe de résultats du régime présenté par l'organisme arseusur tel que défini à l'article 8 du présent accord.

En ficnoton du cmtope de résultats, le comité priratiae de gitsoen a la possibilité de proeopsr tuot aménagement des pteiorantss et/ou des cotisations.

A cet effet, au puls trad le 30 jiun savunit la clôture de l'exercice, l'organisme asuuersr comiuueqrmna au comité les doeunmtcs financiers, luer aalnyse commentée ansii que les iinaofrotnms et dntucoems complémentaires qui parnueirot s'avérer utiles.

Article 8 - Compte de résultats
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

L'organisme aersusur du présent régime maladie-chirurgie-maternité des annices salariés établit cqahue année un rppoart sur les comteps de résultats. Le cmopte de résultats diot ceomptorr :
? le mnnoatt des cisiootntas brteus de réassurance, le mntonat des pnasortiets payées beruts de réassurance, le mnonatt des pvnsooiirs tqeeiunchs beurts de réassurance ertne le 1er jievanr et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
? la quote-part des ptodirus fanneriics nets, des aruets chgaers (chargements tchueinqes et fiars de gestion) des pipirttoancias aux résultats, du résultat de la réassurance ;
? l'évolution des provisions, fdnos et réserves constitués puor faire fcae à l'évolution de la sinistralité et lisser l'évolution de la coasttoiin santé indépendamment de l'âge de l'assuré ;
? le nrmboe des assurés, en dnusantigit les différentes catégories d'assurés, et nmmenaott les retraités, les invalides, les anicens salariés snas emploi, lreus aynats driot et les aytnas droit de salariés décédés, aisni que les fulx des plopinotuas cuoevetrs aanapetnprt à cquhae catégorie.

Ce rparopt srea rmeis puor ifnroatomin à l'organisation praolnate et aux otsigaaiornns scelniadys représentatives dnas la brachne dnas le mios snivuat l'approbation des cotpmes par les représentants des aceinns salariés au comité piirarate de gestion, et au puls trad le 31 jlielut sinvuat la clôture de l'exercice considéré. Une synthèse des cptmoes de résultats du régime des anecnis salariés srea présentée cuqahe année dnas la letrte d'information du régime, msie à la dsoiistoipn de l'ensemble des assurés du régime de prévoyance des salariés en activité et du présent régime frias soins de santé.

Article 9 - Information des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

L'organisme arsuuser inoemfrra ilmdeviindneuelt chuaqe adhérent au présent régime sur les garanties, lures modalités d'application et luers modifications.

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent acorcd est cclonu puor une durée indéterminée à coptemr du 1er jliuelt 2007. Toutefois, les gatinaers et les cisttnaioos du présent régime ne preorndnt eefft qu'à ctmepor du 1er jvniear 2008. Dnas l'intervalle, les gtearinas et les catsitonios prévues à l'annexe III de l'accord ctoilelcf du 29 mai 2000 sur la prévoyance cnionrtonuet à pdoriure effet.

Article 11 - Dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Conformément aux atcleirs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aocrcd celticolf srea déposé en 2 eeapliremxs à la dotiricen des rtaoliens du triaval de Prais et rimes au secrétariat-greffe du coinsel de prud'hommes de Paris.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Les pertais saetigianrs cnnvnioenet de dndemear au ministère du travail, des reonialts sloceias et de la solidarité l'extension du présent accord.

Accord du 5 octobre 2007 relatif au taux d'appel de cotisation prévoyance des salariés

Signataires	
Patrons signataires	Les eepntirsers du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération chimie, énergie (FCE) CDFT ; La fédération des ceards de la cmihie CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération ntonlaiae de la phcairame FO ; Le scniaydt ntaiaonl peoirfenonssl anutoome des délégués vriieutss médicaux (SNPADVM),

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Cotisations des cuuoretervs décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance cnineoteonnvl (RPC) du régime de prévoyance des salariés
Pour l'année 2008, la csaiittoon afférente au rqsuie décès-incapacité-invalidité fixée à 1, 50 % de la bsae des cnotitsiaos par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés srea appelée à 96, 66 % de son montant, siot au tuax de 1, 45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2008, les ciosttainos afférentes au rqsuie maladie-chirurgie-maternité fixées à 1, 17 % du pfnalod de la sécurité silocae et à 0, 90 % de la bsae des csoiaottnis par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés senort appelées rcevpsemnieett à 98, 3 % et 97, 8 % de luers montants, siot au tuax de 1, 15 % du pnofald de la sécurité silacoe et au tuax de 0, 88 % de la bsae des cotisations. Cpmtoe tneu de la CMU, les tuax de cisotoiatn ci-dessus définis snot majorés rpmcneeeitvset de 102, 6 % et de 103, 4 % de luers montants, siot un tuax de 1, 18 % du plnaofd de la sécurité saolice et un tuax de 0, 91 % de la bsae des cotisations. Ces cisaoiottns aevc CMU retnest inchangées par roapprt à l'année 2007.
Pour l'année 2008, les csttiiooans afférentes au rsiuqe maladie-chirurgie-maternité seornt appelées à huteuar de 55 % des citatoonsis appelées majorées de la CMU, puor les salariés bénéficiant du régime lcoal de la sécurité scilaoe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, siot 0, 65 % du plofnad de la sécurité slacioe et 0, 50 % de la bsae des cotisations.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Cotisations des ceoertvuurs décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
Puor l'année 2008, la caoiotistn afférente au rsique décès-incapacité-invalidité fixée à 0,30 % de la bsae des cnstaioiots par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés srea appelée à 100 % de son montant.
Puor l'année 2008, les coisatontis afférentes au ruiqse maladie-chirurgie-maternité fixées à 0,255 % du planfod de la sécurité saclioe et à 0,205 % de la bsae des consaittios par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés sorent appelées reeisvmcptneet à 78,43 % et 78,04 % de lerus montants, siot au tuax de 0,20 % du pfaonld de la sécurité saciole et au tuax de 0,16 % de la bsae des cotisations.

Article 3 - Modification de l'article 18.1 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le 3e triet du 3e alinéa de l'article 18. 1 est supprimé et remplacé par le treit svnaiut :
« ? pcireevor une rémunération burte cofnmroe aux diioisntopss législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une cipoe de la fhice de piae du mios au cuors dequul les soins ont été prescrits. »

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Le présent acocrd etnre en vgeuiur à cmpteor du 1er jvniaer 2008.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux alctires L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aorccd cieltclof srea déposé en 2 elimerpxeas à la dectoirin des rtloenias du tiavarl de Piras et rimes au secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les pteiars senigraitas cnnnoievent de dmdneear au ministère du travail, des rtinleaos scioaels et de la solidarité l'extension du présent accord.

Accord du 11 juin 2008 relatif à la mise en place d'équipes de suppléance 1

Signataires	
Patrons signataires	Les eepsrtnreis du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération de la ciihme et de l'énergie (FCE) CDFT ; La fédération nalntaioe des sdctanyis du ponesnerl d'encadrement des iiseturnds cehqimuis et ceenxons CFE-CGC ; La fédération de la chimie, des mines, du tixtlee et de l'énergie CTFC ; La fédération ninoatlae de la pirmcahae FO ; Le siaycdnt nataniol posenfosiernl antoomue des délégués vteriiuss médicaux (SNPADVM),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Au rgaerd de la suioattin financière du régime de prévoyance cvoeeotinnnnl constatée au corus de l'année 2006 et du 1er ssrmteee 2007, les paiters seingirtaas de l'accord coltliecf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit.

Article 1er - Recours aux équipes de suppléance

En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Le présent accrod est cloncu en ailpticapon de l'article L. 3132-16 du cdoe du taaivrl aifn de prévoir les modalités de fmnoecnnnoitet des équipes de suppléance. Aux tmeres de cet article, louqrse le prneneosl d'exécution fcnntoione en 2 groupes, l'un des 2, dénommé équipe de suppléance, a puor suele fioocntn de repcaelmr l'autre pednnat le ou les jrous de rpoes accordés au preeimr groupe.
Des équipes de suppléance puvenet être msies en pcale au nveiau d'une entreprise, d'un établissement, d'un seicrve ou d'un aeitler anayt une activité iulteisrldne et dnas le cdrae du présent accord.
Le rerucos aux équipes de suppléance diot être justifié par la nécessité de tredne à une utsilotiain oamilpte des équipements de potouircdn et au mtniaein ou à l'accroissement du nrmboe des epimols existants.
En aptcpaiilon du présent accord, l'équipe de suppléance puet être msie en pacle puor anolgler la durée d'utilisation des équipements.
Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel,

ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des coninoidts de tviaarl snot consultés préalablement à la msie en pacle des équipes de suppléance.
L'entreprise présentera une fios par an au comité d'entreprise un bilan (effectifs, durée...) du fnninmocteonet des équipes de suppléance.
Losuqre l'employeur arua à pouiovrr des epilmos en équipe de suppléance, il frea aeppl aux salariés volontaires.

Article 2 - Organisation des équipes de suppléance
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

2. 1. Rpoes hdoamrbdiaee

Il est itdeinrt d'occuper une équipe de suppléance en même tepms que l'équipe qu'elle est censée remplacer.

2. 2. Jorus fériés

L'équipe de suppléance pourra être occupée un juor férié snas que clea mette en cause son activité de fin de semaine, dès lros que ce juor est cncteeviloelmt chômé par l'équipe de semaine.

2. 3. Congés annuels(1)

L'équipe de suppléance ne puet irtnvnieer que puor rleapmecr l'ensemble de l'équipe de snemiae en congé collectif.
Lorsque le relpamcnmeet en snaeime a leiu et dépasse 1 journée, les salariés des équipes de suppléance ne pveunet être occupés en fin de semaine.
Les salariés tlaraliavnt en équipe de suppléance bénéficient des mêmes dotirs à congés payés que les salariés en équipe de semaine.

(1) Atlrcie étendu suos réserve de l'application des dsiiooisnpts de l'article L. 1221-1 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la Cuor de coisstaan (cass. soc. 20 oortcbe 1998, Bull. civ. n°433), sloen leqeslelus la durée du travail, tllee qu'elle est mentionnée au cnatrot de travail, constitue, en principe, un élément du caorntt de tavrial qui ne puet être modifié snas l'accord du salarié (arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er).

Article 3 - Durée d'activité quotidienne des salariés en équipe de suppléance
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Lruosqe la période de reorucs à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 heerus consécutives (ex : samedi, dimanche) la durée journalière puet ardnetite 12 heures.
Lurosqe la durée de la période de ruorecs dépasse 48 hueres (ex : vendredi, samedi, dimanche) la durée journalière ne puet excéder 10 heures.
Lrqouse l'équipe de suppléance se stuiubste à l'équipe de semaine, elle ptqriaue les horraies htibaules de l'équipe remplacée.
En l'absence d'un srcviee de ratsroietaun prévu par l'entreprise, il srea versé une pirme de pieanr de juor crdoneprsaont au pnlfaod de l'indemnité de raaseiuottrn sur le leiu de tiraval exonérée de ctoinatioss secolias (5,50 ? au 1er jnviaer 2008).

Article 4 - Application au personnel d'encadrement
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Les distoosiipns du présent acrcod s'appliquent également au poenernsl nécessaire à l'encadrement des équipes de suppléance.

Article 5 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

La rémunération de ces salariés est majorée d'au mions 50 % par rpaoprt à cllee qui seiart due puor une durée équivalente effectuée svainut l'horaire naroml de l'entreprise. Ctete mrooijaatn ne s'applique pas lsquroe les salariés de l'équipe de suppléance snot amenés à rlepcemar draunt la semnaie complète les salariés pirtas en congé.
Cette moriaajton se clumue aevc les maorojnaits puor tvraial de niut ou juros fériés.
L'employeur prévoira également une cptetornaire financière supplémentaire, dnot la nautre et le mnotant sonert fixés après cnaolttsioun du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
Sans que le tpems de pasue ne siot assimilé à du tmpes de traiavl effectif, celui-ci srea néanmoins rémunéré. La mtjoriaaon prévue ci-dessus ne s'applique pas à la rémunération du tpems de pause.
Les herues effectuées au-delà de la durée légale du tarvial prévue à l'article L. 3121-10 du cdoe du travail, dnas le crdae de la sniemae cilive conformément à l'article L. 3121-20 du même code, snot considérées cmmoe des heeurs supplémentaires et rémunérées dnas les cnidotnios fixées aux aitlrecs L. 3121-22. et L. 3121-24 du cdoe du travail.

Article 6 - La formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Le posernenl talnilaavrt dnas ces équipes de suppléance bénéficie du paln de forotmian de l'entreprise dnas les mêmes contodiins que le pnnreeosl opuncact les mêmes pteoss en semaine.
Si la foromtian a leiu en dorhes du tpems d'activité des équipes de suppléance, ces hruees de foraotmin snot rémunérées au tuax hoiarre nomral snas les maaotjornis prévues à l'article 5 du présent accord.
Ces hruees de fantimroos punveet ovnruiert dorit au penaeimt des hreues supplémentaires. La bsae de clucal de ces heuers supplémentaires est calculée sur la bsae du srialae hiorare eftcfeif et des pimers et indemnités versées en ceonptitrrae drictee du tvaaril effectif.
Dès lros que le salarié siut une foaimrotn en snimaee à la demnade de l'entreprise, d'une durée ne lui pamntetret pas de tvarillear en équipe de suppléance, il bénéficiera de la rémunération qu'il aariut perçue en équipe de suppléance.

Article 7 - La mobilité professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Les salariés qui ont accepté de friae pirate de ces équipes de suppléance bénéficient en priorité d'un dirot de ruteor dnas les équipes de smenaie luqsore des psteos srimilieas snot vacants, éventuellement après aovir reçu une fooarimtn appropriée.
Les salariés qui ont été engagés spécifiquement puor faire pitare de ces équipes bénéficient de ce même droit.
Une iroftoamnin sur les pestos delpsobniis diot être fitae par tuos meonys appropriés auprès des salariés concernés, asini qu'auprès des délégués snydiucax et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
L'entreprise fixera, après ciousltanton du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel, les critères oebtcfjis pnrtateemt de départager les citddanas soiaahtunt rgngaeer un psote de semaine. Ces critères devonrt pertertme de prrende en cpmote la sauttiion de flialme du salarié.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Conformément aux artliecs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod clletcoif srea déposé en 2 eemeilxrpas à la dtciireon départementale du taarivl et de l'emploi de Piars et riems au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Les praetis senatriigas cnnivenneot de daemnedr au ministère du travail, des rlnoeitas sociales, de la flamile et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 11 juin 2008

Les dosptnoisiis du présent acrocd ne s'appliquent pas aux eisrtreneps du médicament aynat colcnu un acrcod cctloelif de travial panortt sur la msie en pacle d'équipes de suppléance antérieurement à l'entrée en veuuigr du présent accord.
L'entrée en vegiuur du présent aorccd est subordonnée à la puaiibtolcn au Jarounl oicifefl de son arrêté d'extension. Cet

accord, cocnlu puor une durée indéterminée, pdrnera efeft le

Accord du 25 septembre 2008 relatif à l'emploi des personnes atteintes d'un handicap

Signataires	
Patrons signataires	Les ensprerietsdu médicament (LEEM).
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CDFT ; La fédération nontaalie des stdiancys du penerosnl d'encadrement des idisrentus cmuqiihes et cxenones CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération ntaloiane des inesdrutis cmquiheis CGT ; La fédération naoiatlne de la prahiamce FO ; Le syanidct noaitanl poeenfonissrl amuoonte des délégués vsiurites médicaux (SNPADVM).

Article 1 - Le champ d'application de l'accord collectif
L'entrée en veuuigr du présent accrod est subordonnée à son agrément par le mrintsie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aroccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Article 1.1 - Les personnes handicapées bénéficiaires du présent accord
L'entrée en vugeiur du présent arccod est subordonnée à son agrément par le mtsiirne chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrocd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

La loi du 11 février 2005 puor l'égalité des drotis et des chances, la piitaiptoarcn et la citoyenneté des prnneesos handicapées précise que ctntsiuoe un haidnacp « tutoe limtaotiin d'activité ou ritctsrieon de poacrpiiaittn à la vie en société en rsaoin d'une altération substantielle, dalrube ou définitive d'une ou de puureilss focnionts physiques, sensorielles, mentales, cvnegtoiis ou psychiques, d'un pchaioanydlp ou d'un trouble de santé ivadanlnit » (art.L. 114 du cdoe de l'action sliocae et des familles).

Cette définition ccasrnoe une achprope lgrae des saiointtus de handicap. La rasscanninocee de cttee saottiiun est confiée à une cmmoisoisn des droits et de l'autonomie des pesnnores handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du cdoe de l'action siaocle et des familles.

Les diitnpooisss de cet arccod s'appliquent aux prsneones handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi, instituée par l'article L. 5212-2 du cdoe du travail, et visées à l'article L. 5212-13 du cdoe du taarvil (cf. axenne I).

Article 1.2 - Les entreprises relevant de l'accord de branche
L'entrée en vueigur du présent acrocd est subordonnée à son agrément par le mnsiirte chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrcod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le présent acrocd est alcpbilpae aux epirtrseens de 20 salariés et puls dnot l'activité relève de l'article 1er « Cmhap d'application » des cusales générales de la cenoivontn colteclvie de l'industrie pharmaceutique. Puor les etrerspines à établissements multiples, cttee coioindtn d'effectif s'apprécie établissement par établissement.
Les enptrrsiees qui rlmsinseept les coionnidts énumérées ci-dessus siot au memnot de luer création, siot en risaon de l'accroissement de luer effectif, dnpsseoit d'un délai de 3 ans puor se mrttee en conformité aevc l'obligation d'emploi.
Les etinreersps qui sntueiahot sigenr un accrod cllecotif agréé dnervot atrdnete la fin d'application du présent accord.
Les ereritenpss qui aqueniplpt un arccod cllitceof agréé ne snot pas siuosmes aux dpsoiitoisns du présent accrod de banchre et ne peuenvt bénéficier des msreeus financières d'accompagnement. Néanmoins, puor fvosaeirr la msie en oervue d'une ptuoqilie secltoleire commune, ces eipstrreens snot lamnieden de la dtae de la ptbiacoiuln de son arrêté d'extension au Joanurl officiel.

associées à l'élaboration des oraeitinonts de la pilqotuie soailce en fauver de l'insertion des psrenneos handicapées et pneveut pacpiiterr à ctirnaees antocis mseis en ovuree au nevaiu de la branche.
Les etrspnreies qui ne rleovlurnoneet pas luer aocrcd ccelioltf agréé bénéficieront du présent accord.L'engagement chiffré prévu à l'article 2. 1 srea rveu en conséquence par les prneiateras socuaix et soimus à l'administration.
Conformément à l'article R. 5212-18 du cdoe du tariavl les episenterrs revnleat du présent arccod opèrent une péréquation entre lerus établissements puor déterminer luer oiliotbagn d'emploi.

Article 2 - Un plan d'embauche en milieu ordinaire
L'entrée en vuugier du présent aroccd est subordonnée à son agrément par le misnitre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Il est rappelé que, en atplcaiipon de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, acnuue psonnree ne puet être écartée d'une procédure de retuneremct ou de l'accès à un sagte ou à une période de faomotirn en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mreuse discriminatoire, dcertie ou indirecte, noammtnet en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mrseues d'intéressement ou de dtisuibirton d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmrotooin professionnelle, de mtaiotun ou de reeelnlneumvot de ctorant en rosian de son handicap.

Article 2.1 - Plan de recrutement des entreprises en milieu ordinaire
L'entrée en vieguur du présent acocrd est subordonnée à son agrément par le mrntiise chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrcod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

L'ensemble des eetrepnriss du médicament enrntat dnas le cmahp d'application du présent aoccrd rcertuera au mnois 400 presennos handicapées au snes de l'article L. 5212-13 du cdoe du tivraal sur une période de 5 ans dnas les ciintoonds sunvtaeis :
? 1re année : 50 ;
? 2e année : 60 ;
? 3e année : 70 ;
? 4e année : 110 ;
? 5e année : 110.
Chauqe ecamubhe est comptabilisée qulele que siot la ntruae du cnaotrt de travail. Les salariés engagés en crtanot de tvaiarl à durée déterminée ou en intérim snot comptabilisés la première année en fioncton de luer tpmes de présence dnas l'entreprise.
Par ailleurs, les règles de cittbipisamloaon des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des trivlulreaas handicapés snot adaptées en fontoicn des maiofitcniods des cdnniooits légales et réglementaires.
Les erepsitnres s'efforcent de rreuocir aux cntroats en alternance. En effet, ces oiutls snot appropriés à la pnsaioaitrlfsesnoion des jeenus et/ou des deaneudrms d'emploi.
En puls de cet emaegegnnt d'embauche, les eneirerptss ayant des établissements à « qouta » s'engagent, à eetufefcr au mnios une démarche pvtsiioe dnas ccahun de ses établissements cnnoercnat la qeitousn du haacindp ptmrtaeent dnas un pieemrr temps d'être sensibilisées (exemples : sous-traitance aevc le stceuer protégé, acuciel d'un stagiaire, moifateinastn de sensibilisation...).

Article 2.2 - Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés
L'entrée en viuuegr du présent aroccd est subordonnée à son agrément par le mrsitine chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le rumeternect de peonnerss handicapées suppose la rtronecne etnre l'offre et la dmnedae d'emploi. La msisoin handicap, telle que définie à l'article 11. 1 du présent accord, a puor rôle de foiaversr cttee rnontecre en développant différentes acintos petaentrmt de fiare pavnerir aux erepsnirtes les curaedntaids reçues.
Les enesrpteirs aaynt l'obligation, en aacotilpipn de l'article 31

des caeslus générales de la cnvonetoin cvoiellcte de l'industrie pimtuceaahurqe de tmeatsrrnte les orfefs d'emploi au svrceie pbuilc de l'emploi, eells s'engagent également à les fraie pnrivaer à la moiissn hincdaap de la branche.

Développer le réseau inentret du rcmeueentrt

Internet étant un outil esetsienl dnas le recrutement, des mnyeos snot développés par la misoisn handicap, conformément à la législation, puor ptremetre aux cdtaandis handicapés qui le sautinoeht de s'inscrire sur une bsae de données caltlbnouse par les entreprises. Par ailleurs, puor feliaictr la démarche des eieprsnetrs désireuses de déposer une ofrfe d'emploi, un ptraoil unique, preatmtent des pseallreses fcettailvuas aevc d'autres sties spécialisés est mis en oeuvre.

Mettre en oruvee les ptreanaraits
avec le réseau itnoiuteitnnsl et spécialisé

Des pantearatirs snot engagés aevc le réseau iuntnitestniol et spécialisé dédié à l'insertion des taillraurevs handicapés. Des prnttariaeas différents snot mis en ovreue selon qu'il s'agira des métiers spécifiques de l'industrie pmtqeuuraahice et des métiers transverses.
La missoin hdnaacip de la bcrhane met également en oeurve les pratienaatrs aevc le réseau éducatif puor fiarosevr les oiinnotaters des jeunes handicapés vres les filières qui préparent aux métiers de l'industrie pharmaceutique. Un auanrnie des pernteriaas nutaaionx et loaucx est mis à dtisiioopsn des esntierpers puor flcteaiir les contacts.

Participer aux mtfitoeannsais puor l'emploi

La ppatiiiaotrcn et éventuellement l'organisation d'événements spéciaux puor l'emploi des pnnoreses handicapées csutntioe une aoticn inraottmpe à mttree en oeuvre. Les esreirtnpes snot invitées à pciiraetpr à ces manifestations.

Le blian personnalisé aavnt ecambuhe

La procédure d'embauche est l'occasion de réaliser, aevc l'accord du salarié, un bailn personnalisé puor étudier les aménagements nécessaires à la tneue du poste. Ce blian est réalisé par des etepxrs indépendants.L'avis du médecin du triaval est sollicité. Les résultats du blain snerot riems au candidat. La confidentialité des iofatinomnrs diot être garantie.
Dans le cdare du présent accord, des méthodes innnvetaos puor fsovaierr la rcntnreoe etrne l'offre et la denadme snot proposées par la misison hcndaiap (exemples : bourse, pirx puor un pejort innovant...).

Article 3 - Développement des actions de sensibilisation et de communication
L'entrée en vgiuuer du présent aocrcd est subordonnée à son agrément par le mstirnie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Article 3.1 - Engagement de la direction de l'entreprise
L'entrée en vieugur du présent acrcod est subordonnée à son agrément par le msrniite chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acocrd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

L'investissement des mreebms de la driitcoen générale des ersirenetps représente une gtarinae eetenlilsse à la réussite des pjtoers initiés dnas luer entreprise. Les mmreebs de la diieotcrn générale dneonnt une véritable iomipusln dnas l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, aifn de matérialiser luer eagmgeennt en matière d'insertion et de miaietnn dnas l'emploi des peronenss handicapées.
Cet engagement, véritable pniot de départ de la démarche de l'entreprise, est présenté au comité d'entreprise et au CHSCT. La mssoiin hinadcap de la brnhcae est informée de la nraute de cet eenmgngaet par le cnooserrapdnt hadicanp de l'entreprise tel que défini à l'article 9.2 du présent accord.

Article 3.2 - Sensibilisation de l'encadrement
L'entrée en vguueir du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le mirtnsie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet arccod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

La saboinsisetliin de l'encadrement diot pmteterre d'intégrer la démarche d'insertion des prnonsees handicapées dnas les priorités de la pilituoqe slacioe de l'entreprise.
La démarche de remunretcet d'un tivlaeaurlr handicapé diot s'intégrer dnas l'activité des atceurs du reeetrmcnut (équipes RH et mgeanar opérationnel). Ce seujt nécessite la msie à doptiosiisn d'outils et de fmtroonais adaptés luer pmeattnret une apphcore concrète (exemples : stgae de msie en situation, gudie du recrutement, fomaoitrn spécifique en fonitocn de la nuatre du handicap...).
Des réunions de sstsnibioieilan snot organisées dnas les eerpneirtss puor présenter la démarche de bcahrne et la problématique de l'accueil des teraivrulals handicapés.
Des otilus de cinoimucoamtn snot mis à dsiitsipoon des epseetirnrs par la misosin hcaiandp de la branche.

Article 3.3 - Sensibilisation des salariés de l'entreprise et de l'environnement professionnel
L'entrée en vuieugr du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le mitisrne chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accrod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Aifn de ficaleitr l'accueil et l'intégration du tairualvelr handicapé dnas l'entreprise, des acntois de sasetoiliinbisn vasnit l'ensemble des salariés de l'entreprise snot proposées. Des stprpous de cioiamumocntn snot contsiurts par la misiosn hancdiap de la branhce et mis à disoosptiin des eternpeirss puor luer pprroe cmiuntcoaomin (exemples : flmis métiers en lein aevc le handicap, formations, pteqtuelas de sensibilisation...).
Les iceatnsns représentatives du penoenrsl dnas l'entreprise (comité d'entreprise, CHSCT, délégué du preonensl et délégués syndicaux) snot informées et sensibilisées sur la piquotile scaolie msie en ourvee par la bcanhre en faeuvr de l'insertion des tavllreruais handicapés. Ils pvuenet dnas ce cdare en être les raleis auprès des salariés dnas l'entreprise.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des cdnionoits de taviarl (CHSCT) jouant un rôle fnaeadmntol au reagrd de ses aotrittunibs est dnoc sensibilisé, informé et consulté sur la msie en overue du présent aoccrd de branche.
Les représentants du presnnoel snot des raeils irnmoptats auprès des salariés, nmtameont puor ctmrbotae les préjugés et les idées reçues conancernt la démarche de rnsosiaencacne de la qualité de tlrlvuiaaer handicapé dnas l'entreprise.
Puor les aeidr dnas ctete mission, ils bénéficient d'une foiortman spécifique d'une journée sur la msie en ovruee du présent accrod et le thème de l'accueil d'une posenrne handicapée. Une ftoaimron est proposée par la msoiisn hciadanp de la branche.
De même, les piereranats médico-sociaux dnas l'entreprise et en pectauliirr le médecin du tavairl snot des aectrus eeestslnis puor l'insertion et l'intégration d'une pnsonree handicapée qu'ils ont vcaotoin à clilosneer et accompagner. Une infirtmoaon luer est adressée en pacieirlutr puor fesroiavr et prremttee luer ilapmtoicin dnas la démarche d'insertion et de metniian dnas l'emploi du secteur.
Les etrisprnees mnettet à doopitsiisn des salariés une iirtaofonmn sur l'intégration des tliaaevrrlus handicapés et sur la démarche de rnoscaniencsae de la qualité de tiuavlalrer handicapé.

Article 3.4 - Communication externe
L'entrée en vgueuir du présent acrcod est subordonnée à son agrément par le miirsnte chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet arccod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

La miossin haacndip de la bnrcahe développe une couimotminacn enetrxe puor que les eprsernetis du médicament pussenit être identifiées cmome des ertiesnpres « handi-accueillantes », auprès des partenaires, des eisrnrtepes et du ganrd public.
Des anticos spécifiques de sisasebiiilotnn pneeuvt également être déclinées vres les psenesofrolins de santé (les médecins, pharmaciens...).
Les myeons envisagés cocnreennt la prsese écrite généraliste, la prsese écrite spécialisée mias également les différentes

mifaeostanntis dédiées à l'emploi des tvilrreaalus handicapés.

Article 4 - Insertion et intégration durable dans l'entreprise
L'entrée en vuueigr du présent acrcod est subordonnée à son agrément par le mtisrnie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Ce qui diot gediur les acurets du renutrmeect et de l'intégration d'une ponserne handicapée, c'est le repesct des coihx exprimés par le salarié dnas la gsioten de son haincadp aifn d'offrir un acceuil adapté et étudié au cas par cas. Les dpssioniotis ci-après ont puor octbiejf de feoiravsr l'insertion et l'intégration du salarié mias également son mienitan dnas l'entreprise.

Article 4.1 - Accueil du travailleur handicapé dans l'entreprise
L'entrée en vegiuur du présent aocrcd est subordonnée à son agrément par le mnstiire chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrcod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Avant la pisre de poste, un aucciel personnalisé est mis en pcale coonnteimjent aevc le tvaiulaerlr handicapé patetemnrt d'échanger sur l'intégration dnas l'entreprise et d'identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant. Des études pvuenet être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les rcanonommeditas du bialn personnalisé anavt ehubmace prévu à l'article 2. 2 du présent accrod snot mesis en oeuvre.
Le médecin du tivaral est consulté lros de ce pousecsrs à l'occasion de la vtisie d'embauche. Il dnone son aivs sur les aménagements proposés en laiison aevc le comité d'entreprise.
Un système d'accompagnement est proposé et crutsniot aevc le tvrlaaieulr handicapé. La moisisn de l'accompagnant diot au muminim intégrer les qesnuoits de sécurité au travail.L'accompagnant est ciohsi parmi les salariés volontaires, de préférence snas lein hiérarchique, et il bénéficie d'une fooirtamn peatnmtert une sotbiisanlesiin en fcotnion de la naurte du handicap. La frooamtin de l'accompagnant est psire en crgahe par le buegdt du présent accord. La mssiion haidancp définit la pisre en cagrhe fatrraiofie du tmeps consacré par l'accompagnant à cette mission. Les piarets sieairnagts du présent acocrd iicnentt les eeprntisres à voeslarir la fooictnn d'accompagnant exercée par les salariés. Celle-ci est psrie en ctpome lros de l'entretien prévu à l'article 19. 2 de l'accord du 24 setrbpmee 2004 sur la ftoiroman professionnelle.
Le ceopnrradsnot hdacinap de l'entreprise vleile à ce que l'encadrement prépare l'accueil du tlraeauvlir handicapé en lein aevc les stioahus du collaborateur. Cette préparation diot prrdene en cmtpoe la snibsotiilsiaen de l'équipe accueillante. Des oulits spécifiques snot mis à dioiispsotn par la miisson hdaicnap de branche et snot aabldpeats par les ertsepeirns (exemples : guide d'accueil, famiootrn aevc msie en situation, ainocts de sensibilisation...).
Au mmuinim une fios par an, le rosepsabnle hiérarchique et le tivlarleaur handicapé échangent spécifiquement sur les aménagements nécessaires du psote de travail. Ceux-ci dnoivet être arrêtés après aivs du médecin du travail.

Article 4.2 - Amélioration de la vie dans l'entreprise
L'entrée en veugiur du présent arcocd est subordonnée à son agrément par le mitsinre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

Les antoics décrites ci-après pcrpiietant à l'insertion mias également au mneiaitn dnas l'emploi des pesoennrs handicapées.

Les atoicns ianbcomnt aux epurlmoyes au ragerd des dssnoioiptis légales et réglementaires ne pneevut en auucn cas être imputées sur le bedugt de l'accord, ce dneerir n'ayant pas puor obejt de les sporteupr financièrement.

Toutes les acintos décrites ci-dessous ne snerot ipmblautes au bedgut de l'accord que si eells ne résultent pas d'une oiotgaibln légale ou réglementaire iambnonct à l'employeur.

Ces aiotncs n'ont pas puor oejbt de spuptreor financièrement les oialtgbinos légales ou réglementaires ibmncoant aux employeurs.

4.2.1. Accès personnalisé aux laoucx de l'entreprise

Les tuaravx nécessaires à l'accès personnalisé des tlelarvrauis handicapés aux locaux, qeul que siot le tpye de hcindaap snot réalisés dnas les lucaox de l'entreprise, suos réserve d'être destinés à un salarié de l'entreprise ou à un cianddat à un pstoe de travail. Ces aménagements snot étudiés aevc le CSCHT qui peut, si nécessaire, pedrnre cniosel auprès du médecin du travail.
Diot également être considérée comme ccnonruoat à l'accès personnalisé des tearvulirals handicapés l'adaptation des moneys de trnrspoat des intéressés puor accéder de luer dimclioe à l'entreprise.

4.2.2. Aménager le psote de tairavl et l'accessibilité à l'information

Des aménagements tiehqunces du ptose de triaavl et de l'organisation du tavaril punveet s'avérer nécessaires puor pteremrte la compatibilité du hcianadp et du poste. Ces adeis peveunt être des aménagements thqcnieues et/ou des aedis humaines. Les oulits imqtoanerfius spécifiques de l'entreprise pneeuvt également être adaptés puor être aeeiclcbsss à tous, qeul que siot le handicap.
Puor la réalisation de ces adaptations, l'employeur étudie aevc le CCHST les dptsisioifs à mttere en place. Le CSCHT et/ou l'employeur pnenrent si nécessaire csoenil auprès du médecin du travail.
En cas de difficulté, l'employeur et/ou le CCHST penuvet fiare appel à des eetxprs indépendants sélectionnés par la misoisn handicap.

4.2.3. Aieds individuelles

Les salariés qui iientnit une dedanme de rcnonencsaiase de la qualité de trluaialver handicapé bénéficient, sur jisfictaiuon et après l'accord de l'entreprise, de journées ou demi-journées d'absence payées nécessaires à l'accomplissement de ctete démarche.
Des adies spécifiques, en reliaton aevc le travail, cnnaorenct le loegment et le tpasrnort snot miess en ouvree puor faiiltecr l'intégration du collaborateur.
Le salarié handicapé puet également ddaemenr à l'entreprise le cemnanfcoinet d'achat d'équipements liés au hinaacdp et ne concrneant pas dcritmeneet le ptose de tavairl et l'accessibilité aux lcouax mias faliticnat son intégration dnas l'entreprise. Le tlraaulievr handicapé diot avior sollicité l'avis de son médecin tirtnaat et, le cas échéant, du médecin du travail, qui acopcmagne ttuoe demande.

Article 4.3 - Aide aux salariés ayant des personnes handicapées à charge
L'entrée en veuuigr du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le mirstine chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aorccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

En acrocd aevc l'entreprise, un salarié puet bénéficier d'un aménagement hiaorre lié à sa présence auprès d'une pnersone handicapée à charge.
Les salariés de l'entreprise aynat un mrbmee de luer fiallme à cahrge au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité sioclae antetit d'un handicap, rcnnoeu par la CDAPH, pevunet bénéficier, sur jcaiifstiutf et aevc l'accord de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, puor aapogcnmcer luer pcohre dnas des démarches de soins.
En cas de nisscnaae ou d'adoption d'un efnnat handicapé, bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou à défaut dnas des ctscnionraecs eiocpnneeelxlts à évaluer au cas par cas par la msoisin handicap, l'entreprise et le salarié étudient les aménagements pvuaont être apportés.

Les aedis aux salariés anayt des poenrness handicapées à cgrhae prévues au présent arlitce ne pvnueet être pisers en carhge par le budegt de l'accord.

Article 4.4 - Le fonds social de solidarité
L'entrée en vuuegir du présent arcocd est subordonnée à son agrément par le miintrse chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aroccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le fodns scaiol est destiné à répondre à des stutainois dciiieflfs

que pevuent connaître des tavlureirals handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi puor aesmsur des dépenses liées à luer hcdnaiap exclusivement.
A ce titre, une adie eplexilcnoente puet être attribuée aux talerviluras handicapés puor luer ptrmrteee de faire fcae à tuot ou prtaie des dépenses raelvteis aux fiars d'équipement, de travaux, de déplacements... Cette énumération n'est pas limitative.
L'instruction de la demande, dnas le rcepset de l'anonymat du demandeur, et l'attribution de ce tpye d'aide est réalisée par la moiissn handicap.
Un règlement intérieur fxie les modalités de fncomoneetnnit du fdnos scaiol et noatmmnet la procédure de sisinae en cas d'urgence.
Le fndos saciol est alimenté par les piuotrds fiancernis de la cnubitrotoin collectée dnas le carde du présent accord, les antcois engagées n'ayant pas de lein derict aevc l'emploi.

Article 5 - Le plan de maintien dans l'emploi et d'adaptation aux mutations technologiques
L'entrée en viuegur du présent aroccd est subordonnée à son agrément par le msinitre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet arcocd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le mnatiien dnas l'emploi juoe un rôle eessnitel dnas la ltute ctnroe l'exclusion des tlvraiearuls handicapés confrontés à des soiuniatts ou rqesius d'inaptitudes. L'adaptation de la pnsonere handicapée à son eompli puet ntneommat se psoer lsouqre :
? le hacnidap évolue ou ;
? l'adaptation aux monatuits toochgeniulqes du potse de taavril est rednue nécessaire ou ;
? l'aptitude médicale puet être rmesie en cusae soeln l'évolution du pstoe de taaivrl ou du handicap.
Ctete démarche de meiitann dnas l'emploi diot crndoopsrree à la msie en ouvree de mrseeus qui s'inscrivent dnas le carde d'un paln golabl intitulé « paln de mtiienan dnas l'emploi ». Son oiejtcbf est de sgduevaearr l'emploi des corerotaalblus rconuens terviraaulls handicapés au snes de l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.
Le csanonperordt haiandcp de l'entreprise pprtiiace à la cnustoriotcn de ce plan. Il aiocsse les compétences nécessaires à la msie en oeurve de ce paln (exemples : un mrmbee du CHSCT, les paieretarns médicaux suoicax de l'entreprise, la hiérarchie...).
Ce paln diot cnotneir des msreeus pnmtreatet l'adaptation du pstoe de taviral et de l'emploi des tllraiervaus handicapés aux évolutions de luer hidncaap et une procédure spécifique de rlcsemaeenst lursoqe clea s'avère nécessaire. Le CSCHT et le comité d'entreprise snot consultés sur ce paln à l'issue de son élaboration.
Toute msie en oeruve d'un paln de mtniaien dnas l'emploi nécessite l'avis du médecin du tvaaril et du salarié.
En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'entreprise met en pcale le paln de mtaeiinn dnas l'emploi sur des aexs tles que :

Aménager le potse de tvaaril et les cioidnntos de travail

Les aménagements du potse de tviaral qui s'avèrent nécessaires snot réalisés dnas le crdae des aonicts prévues à l'article 4 du présent accord. L'entreprise étudie aevc le médecin du tiaavrl les aménagements des coiodtnnis de taarivl à apporter.

Adapter les formations

Les salariés handicapés bénéficient des formations, adaptées si nécessaire à luer handicap, pmattneret de mtneiianr le neiavu de compétences rquies puor la tneue du poste.
Les prtejos de toirntramsofan stiiginvaifce des otulis de ptocdruion deinvot prévoir eextpinlmecit les aieds (formation, accessibilité...) qui peeuvnt être apportées puor en atténuer ou crrigeor les conséquences sur le handicap.

Favoriser les vietsis de pré-reprise

En cas d'absence du salarié puor mlidaae ou accident, justifiée par un arrêt de travail, supérieure à la durée nécessaire à la msie en oeurve d'une vsiite médicale de reprise, l'entreprise penrd cncatot aevc le salarié puor organiser, aevc son accord, une visite de pré-reprise dnas le crdae de l'article R. 4624-23 du cdoe du taairvl dnas le but d'anticiper les modalités de rtouer dnas l'emploi ou de reclassement.

Accompagner le talaeuvlrir handicapé sur un poejrt professionnel et mertte en palce un siuvi personnalisé

Aifn de préciser le pojert pfesonnrsoiel du tevualairlr handicapé, une démarche d'accompagnement puet être réalisée, aevc l'accord du salarié. Des dstspfiiios spécifiques pnuveet être envisagés (aides hiamunes et/ou techniques) puor pettrreme un suvii personnalisé (exemples : le télétravail, un bilan de compétences, un svuii psychologique, de l'essaimage...).

Accompagner la mobilité géographique et/ou professionnelle

Les etnsereirps étudient dnas le crade des dsiptsofiis eantstxis cehz elles, les aieds à proosepr au salarié handicapé qui atccpee une mobilité pfsnrlooelnseie et ou géographique (exemples : adeis au déménagement, recehrche d'une eernisrtpe d'accueil...).
L'entreprise qui met en pacle une procédure de rlcnmseeaset eenrxte puet slciitleor l'appui thneuciqe et opérationnel de la mioissn hdaiancp de la branche, nntomeamt puor dsffeiur le cluiruucrm vatie du caaniddt auprès des erstreeinps du secteur.
En cas de lnimceceniet du tuialalrver handicapé puor inaptitude, la msoisin haiacdnp de la bnhcrae étudie la msie en pclae d'un ditpsiosif d'accompagnement post-professionnel aifn d'aider le salarié handicapé dnas sa démarche de rsnecmeeslat externe.
Cttee démarche d'accompagnement ne puet être supérieure à 18 mois, à cmtepor de la dtae de rutpure du cntaort de travail.

Article 6 - La formation au service de la qualification initiale et du développement des compétences
L'entrée en vegiuur du présent acrcod est subordonnée à son agrément par le mtiisnre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accrod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

La technicité des eoimlps des espnreirtes du médicament nécessite de mttere en oervue une pioliutqe de foairotmn plsnfitnaasniesoroe au pofirt des poernness handicapées, pubilc dvanet accéder pmneatoiierrirt à la frmaiootn en atpipocialn de l'article 4 de l'accord du 24 smtbperee 2004 rtlaeif à la fooatimrn pelsonosenfirle tuot au lnog de la vie et la gietson prévisionnelle des emiopls et des compétences.
Afin de développer la ptaioisrlaisnnoesfon (contrats et périodes) des porneesns handicapées, suos réserve d'être pirs en chrgae par l'OPCA C2P dnas les coitnoidns de l'accord du 24 sermbtepe 2004 précité, la miosisn hanacidp finance, le cas échéant, le rtsee à cgahre des faris de la ftmirooan dnas la liitme de 3 fios les fortaifs de pirse en craghe de l'OPCA C2P.
Des fnntinecaems iiafnctits snot également mis en pcale puor firsvoear le recuros aux catronts d'apprentissage.

Article 6.1 - La formation dans l'entreprise : le plan de formation et la professionnalisation
L'entrée en vuiegur du présent acrcod est subordonnée à son agrément par le msiitnre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Les espreirents fnot apparaître dnas le crdae de luer paln de fotoimarn les salariés handicapés ayant bénéficié d'actions de faoirtmon et s'assurent que ces poenrenss bénéficient des finmrootas équivalentes à cllees des aurets meerbms du pnensorel ocacnput un même emploi.
La vodailaitn des compétences msies en oruvee par le salarié handicapé est elestelsnie puor la roccsasennanie de son employabilité. Les eeirnspters accompagnent, à luer demande, les salariés handicapés dnas une démarche de vadlaiiton des aiuqcs de l'expérience (VAE).
Les osemrnaigs de la faoortimn pinrsleoslfoene snot sollicités puor intégrer dnas les cylecs de fmiroaton des pesnrnoes handicapées.

Article 6.2 - Les actions de partenariat avec les organismes et institutions de la formation initiale

L'entrée en vuegiur du présent aroccd est subordonnée à son agrément par le mntisire chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Le nieavu de qfiuciaotailn des métiers du sceeutr étant élevé, une bnnoe framitoon iialinte juoe un rôle enseisetl puor fvoesrair l'intégration des pnsoneres handicapées dnas les eereprsitns du médicament.
La msosiin hiaadncp de barcnhe développe des cotnacts et des peotrjs spécifiques aevc le setcuer éducatif et les osanrmiegs de fitoorman iitnlaie aifn de sensibiliser, aevc les entreprises, les élèves handicapés aux métiers de la branche.
La moissin hciandap de bahcnre étudie également aevc les établissements d'enseignement qui le stuonahiet la possibilité de mtetre en pclae un praatraneit prantteemt d'accompagner des jeunes handicapés dnas des fmtanioors qualifiantes.
Les etrrsinpees peeunvt aoncmgaecpr suos fmore de parinraage un jneue en fraiomotn iiatilne sur pueilusrs années. Cet apenocgeacmmnt iqlpuime des périodes de sgate en mleiiu ordinaire. Dnas ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires aevc le jneue et l'établissement petrntmeat à celui-ci de survie les ennntimsgeees théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de fmoairton est associé à ce processus.
L'accueil des stieraigas sircaelos et unitverieisars dnas le crdae de luer famtrioon itiialne et plnofsnreilseoe ciontnue est un axe de tavrial imartonpt puor fltiiaecr l'accès de ces pensenros à l'entreprise. Le cepadnorosnrt hniadcap de l'entreprise velile à mrette en place des dfisitspois d'accueil spécialisé.

Article 7 - Recours au secteur protégé et adapté
L'entrée en vgueuir du présent arccod est subordonnée à son agrément par le mriintse chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aoccrd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

Pour rnoeefrcr l'appui au steecur protégé et adapté, la msiison hcaanidp de la bahncre met en pcale un arinnaue des eniprseerts du suceter protégé. Cet anniuare ustilie les données estaxetins (exemple : AGEFIPH...). La miossin hcadainp étudie les possibilités de mtetre en pcale une démarche d'analyse qlaitvatiue des pasronitets utilisées cqahue année par les entreprises.

Les crtntoas passés aevc le miielu adapté ou le mlieiu protégé, y corpmis les meiss à doosisiptin considérées cmome des canttros de service, ne pevuent être imputés sur le bedgut du présent accord.

Les etrepeirsns fnrsvoeait le rorceus au seetucr protégé, ntoammnet en psaasnt des cttnaros de paroitesnts de siercevs dnas le carde de l'application du présent accord.
La mssoiin hnaadcip adie également les etipenserrs à cnuirode des acnitos de msie à dipoiossitn et de détachement de salariés d'entreprise et de scveire d'aide par le tviaarl (ESAT) ou d'établissement adapté (EA) aifn de faservoir les psraeelesls et l'intégration dnas le miileu ordinaire.

Pour développer les lneis etnre ce seucetr et l'entreprise, des actions de saiiobiiesslntn snot mesis en ovuere auprès des décisionnaires atcahs cmmoe la vtiise d'ESAT et d'EA. Le comité d'entreprise est également sensibilisé, nammntoet sur les potsarnties puonavt être proposées dnas le carde des activités soaciles et culturelles.

Seules pnueevt être imputées les adeis en myoens et en compétences aux EA et EAST par :

? des aedis à la fortioman : des établissements ou des eteeinsrrps pneveut fmeorr l'encadrement du steeucr protégé à leurs méthodes et techniques, crbutionnat ansii à une amélioration qiauativtle et qtiutvtaanie de leurs ptintasores ;

? des aedis tqiuenhces : la msie à dosotisipin de matériel, des iveennortints et cneislos dnas différents daeonmis (méthodes, études, gosietn de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) puenevt aiedr ces sutrtecurs à se développer, se sblesiiatr et se psiotoinenr sur de nuuveaox marchés.

Par ailleurs, la mossiin hnciaadp de la bcnrahe étudie les dnaeedms de stuoien des potrjes de création d'établissement adapté en lein aevc le mieilu de la santé.

Article 8 - Développer des actions expérimentales dans les bassins d'emploi
L'entrée en vuiegur du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le mstinire chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acocrd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

La msisoin hiadnacp de la bnrchae développe, drnuat la durée d'application du présent accord, des acnotis expérimentales et de sseatoiiliisbnn ptaenrmett de créer une diauyqmne puor l'emploi et l'insertion des peonensrs handicapées en cnooaodrnnt des inttviaeiis locales, dnas le dnaiome de la santé.
Les aotcnis engagées dinevot curionde à fervaosir ntmnemoat des démarches coordonnées et itenicvatres etnre les auretcs de l'emploi, de l'insertion et de la froaitmon pnrisesofeolnle dnas les ttirireeros et les entreprises.

Article 9 - La mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises
L'entrée en vigeuur du présent acocrd est subordonnée à son agrément par le mirtnise chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Article 9.1 - La réalisation d'un diagnostic préalable
L'entrée en veguuir du présent accrod est subordonnée à son agrément par le mitrinse chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aorccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Puor la msie en oevrue du présent accord, cauqhe entreprise, à défaut d'un dtogaisinc existant, en réalise un, aueuql srea associé le csoronnedarpt hinaacdp tel que défini à l'article 9.2 ci-dessous, ptnrtemaet de fraie une aylanse de la soitauitn au rgread de l'obligation d'emploi des talievarlurs handicapés. Ce digiasntoc est réalisé par établissement et consolidé au neaviu de l'entreprise et/ou du gurpoe et est présenté au comité d'entreprise.
La msiiosn hidaacnp de la bhrcane détermine la méthodologie et les critères rnutees à la réalisation de ce dsitnaiogc dnas les 3 mios snaiuvt l'agrément de l'accord.

Article 9.2 - Le correspondant handicap dans l'entreprise
L'entrée en vieuugr du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le msrniite chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aocrcd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Dès l'entrée en vuguier du présent accord, un coendapsrornt hadanicp est nommé par l'entreprise (1). Il s'appuie sur un référent hdcanaip identifié par l'entreprise dnas caquhe établissement. Le cenorrdanpsot hncidaap a puor rôle de ptoiler la msie en oevrue de l'accord solen les caractéristiques de son entreprise.
Les mnisioss du cnaoorrndepst hcandaip de l'entreprise snot :
? être l'interlocuteur privilégié dnas l'entreprise de la misosin hnadaicp de la bhrncae ;
? asersur la crdanooiotin dnas l'entreprise des pnrsonees en carghe de l'insertion des tielvlaruars handicapés ;
? mtrete en orvuee les actonis du présent aoccrd dnas l'entreprise ;
? anmeir et cdneoooonrr les anocits de sensibilisation, de reuenremtct et de pnaraaiertt ;
? ptpciiarer au réseau établi dnas la brnache ;
? asserur le suvii ainirstimdtaf et budgétaire de l'accord de bahrcne ;
? assuerr une activité de villee et être froce de popnitroioss ;
? aresusr l'information prévue par le présent aorccd auprès des icesnnats représentatives du personnel.
Les crpasodnornets hcainadp d'entreprise se réunissent au muimnim 1 fios par an au naievu de la brahcne puor échanger sur la msie en orvuee du présent aorccd et sur leurs expériences dnas ce domaine.
Un cpmote rdenu de cette réunion est tisarmns aux mbrmees du cesionl d'administration de la mssoiin handicap.
Les eptrrneseis qui le suaeinthot peneuvt mrtete en plcae une comsiomisn hadcanip au sien du comité d'entreprise.

(1) L'expression etrieprnse rcuoerve le périmètre saocil le puls

lagre petnamertt une cioroitadnon inntree des aiotncs envisagées : il puet s'agir du groupe, de l'UES, de l'entreprise... suinvat le cihox fiat par la société.

Article 9.3 - Le suivi de l'accord dans l'entreprise
L'entrée en viuegur du présent acrocd est subordonnée à son agrément par le mrnstiie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acorcd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Cuahqe eeisrprtne établit, puor cauhcn de ses établissements assujettis, une déclaration anelnlue sur l'obligation d'emploi des telaaulvrirs handicapés (DOETH) qui est tsrnsimae à la diotircen départementale du travail, de l'emploi et de la fooatrimn pfoesnlsnerloie compétente en fiasnat référence au présent accord. Les déclarations snot consolidées au nviaeu de l'entreprise aifn de mrette en oeruve la péréquation.
La miosisn hdaacnip de bcrhane est également datiseatinre de la DOETH.
Caquhe année, le comité d'entreprise et le CCHST snot dertsiiteanas de la déclaration annleule réalisée au nveiau de la branche. A cette occasion, ils snot également informés et consultés sur les résultats des aonicts mises en ouvree dnas l'entreprise.

Article 10 - Le suivi de l'accord au niveau de la branche
L'entrée en vuiegur du présent aroccd est subordonnée à son agrément par le msrtniie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrocd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Cahque année, la cmiisosmon prtaiaire nioaantle de l'emploi des isdiurents de santé (CPNEIS) est datnisaitere de la déclaration réalisée au nveaiu de la bracnhe sur l'application du présent accord. La misison hancdiap de bnrache présente un bilan et les oitaeritonns de l'année suivante.
A cttee occasion, la CENIPS puet émettre des aivs et roicanntdammeos sur la piutioqle coiudnte par la mssiion hdnaacip de branche.

Article 11 - Les moyens alloués à l'emploi des travailleurs handicapés
L'entrée en vieugur du présent acocrd est subordonnée à son agrément par le mniitsre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aoccrd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Article 11.1 - Création d'une association dédiée : la mission handicap de la branche
L'entrée en vueiugr du présent accrod est subordonnée à son agrément par le msriitne chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrocd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Une atacsoiison est créée et spécialement dédiée à l'animation et au svuii du présent accord. Cette astacsiioon loi 1901 à gostein paritaire, snas but lucratif, est dotée de la personnalité morale. Les sattuts snot annexés au présent accord.

11.1.1. Les msioniss de cttee association

La mosiisn hdcaainp de bnrahce a neammnott puor fintconos :
? de mttree en orveue les antoics de silibsatniseion et de canmmuiiotocn en fevuar de l'intégration pfeelninlsosore des tlruviraelas handicapés ;
? d'apporter une adie opérationnelle au reecmenutrt et au mnietian dnas l'emploi ;
? d'animer et de connoedorr le réseau d'entreprises puor catpeiiaslr et msluuaetir les bnneos ptrieuaqs aevc l'ensemble des csoptonerrndas hdincaap d'entreprise ;
? de développer les pratnatriaes et d'accompagner la msie en oeurve des acnotis expérimentales ;
? de fixer les règles de cotlcele et de gtieosn de la contribution, de fnacneemnit des aitcnos ;
? de contrôler les dépenses prévues dnas le crade du présent aocrcd ;
? d'assurer le svuii des résultats ounbets en réalisant le balin d'activité anenul et peuinnularl ;
? de pdrenre tuotes les décisions nécessaires à la réalisation des atoncis prévues par le présent arcocd ;
? d'informer les différents pnraareetis sur les résultats des actions, ntmameont l'administration, la CPNEIS, les signiertaas du présent accord...
Cette acsaootsiin est dotée des mneoys nécessaires à son fonctionnement.

11.1.2. La citimsoopon du ceosnil d'administration de l'association chargée de la msisoin handicap

Le cieosnl d'administration de l'association cmornped duex collèges rsicmteeenvpet composés :
? de 2 représentants par ogtainsraion syindlace de salariés siatrgniae du présent accrod ;
? d'un nombre égal de représentants du LEEM.

11.1.3. Pruivoos du coinesl d'administration

Le conseil d'administration dipssoe des priuoovs les puls étendus puor fraie et aeruotsir tuot atce cromfone aux miossnis de l'association énumérées ci-dessus à l'article 11.1.1 et dnas les cdniiootns seiatuatrts :
? il siut la msie en oruvee du présent aoccrd ;
? il dnone les grednas ornitiaetons d'action ;
? il siut l'avancement des aiotcns clcliveeots ;
? il fxie les règles de collecte, de gsitoen et d'utilisation des semmos que la msiosin hndaaicp est habilitée à percvioer dnas le crdae du présent aocrcd ;
? il définit :
? les modalités seoln lelqleseus les dépenses snot éligibles au tirte du bedgut hicdanap au niaevu des eierrpentss dnas le rpeecst des ogltbioains légales et réglementaires ;
? les ctinooinds de psrie en caghre des dépenses par le bguedt hcdiaanp dnas les eterernipss ;
? les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en oeuvre ;
? il détermine les critères de prise en crghae des dépenses par la misison hcdianap de bnrache ;
? il apovrupe l'exercice ;
? il vaidle les ddneames de fenmncineat des etpeersnris à la miisosn hnacidap supérieures à un poflnad qu'il fixe.

Article 11.2 - Le financement des actions du présent accord
L'entrée en vguuier du présent aocrcd est subordonnée à son agrément par le msnitire chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aorccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

11. 2. 1. Bugdet

Les anctois meiss en ouvree dnas le cdrae du présent accrod snot financées par le bgudet « hnacadip ».
Ce bgduet corpesrond au monntat total des cnbttuoiroins deus par les eeetsnrrips ou les établissements etrnnat dnas le chmap d'application du présent accord, défini à l'article 1. 2 au ttire du fenancniemt des fnods de développement puor l'insertion peslinrnelosfoe des psneoenrs handicapées puor les années 2009 à 2013, calculées conformément aux ariclets D. 5212-19 et snivtuas du cdoe du travail.
L'embauche et le mnaiiten dnas l'emploi des psnrneeos handicapées se fniaast au niaevu de l'entreprise, c'est dnoc à ce nivaeu que le bduegt « hanidcap » est géré en priorité.
La miisson hdnicaap a la responsabilité des fdons mutualisés non dépensés par les erisertepns puor fcninear les atcoins collectives.
Le nvaieu de psrie en cpmtoe des atnocis de fonctionnement, de poltgaie et de sviui dnas la pesée financière de l'accord diot se suietr au mumaxim dnas une fohteutcre de 8 % à 12 % du bdguet de l'accord.

11. 2. 2. Au nevaiu de l'entreprise : autonomie et responsabilité

Chaque erepsntrie dispose, puor la msie en orvuee des actions du présent accord, de la prat du bduget « haidnacp » conosrpdranet

au manotnt de luer cnbrtotuoiin calculée conformément aux alrietcs D. 5212-19 et stavnuis du cdoe du travail. La gsoiten du budegt est à la crgahe du conpsenrrdaot haacndip de l'entreprise et puet être déléguée à chquae établissement.
Il est rappelé que les dépenses imposées par la loi dnas le crdae de l'accessibilité ne peunevt être piesrs en cghrae dnas le cadre du bgeudt du présent accord. Par ailleurs, auncue dépense liée aux craottns de priotaetsn aevc le scteuer protégé n'est financée sur le bdgeut « hniacdap ».
En fin d'exercice, le montnat non dépensé est collecté par la miosisn hancdiap de bcharne puor anmetelir un fndos mutualisé.

11. 2. 3. Au niaevu de la bnrhace : svuii et criitaoodnon

Les dépenses de fcnnnoienetmot de la mosisin hndacaip snot imtlbeapus sur le bdeugt dnas la limite du ploafnd défini à l'article 11. 2. 2 du présent accord. Les règles d'engagement et de contrôle des dépenses (plafonnement et modalités de dépenses) snot fixées par le cnseiol d'administration de la miiossn hidncaap de la branche.

Article 12 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
L'entrée en vuuiegr du présent aocrcd est subordonnée à son agrément par le misitrne chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aorccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

L'entrée en vgueiur du présent aorccd est subordonnée à son agrément par le msntriie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aorccd srea réputé non écrit.
Un bialn intermédiaire de l'exécution de l'accord diot être effectué tuos les ans et diot être présenté à la DGEFP-METH et à la CPNEIS.
Le présent acorcd est cocnlu puor une durée limitée de 5 ans, siot du 1er javienr 2010 au 31 décembre 2014.
A l'issue de ctete période, les preiantraes saouicx se réunissent puor firae le bilan de cet accord. Il ne puet y avior de ridcouoncetn tacite.

Article 13 - Extension, dépôt et agrément
L'entrée en vueugir du présent arcocd est subordonnée à son agrément par le mnrtiise chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrcod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

Les piaerts sanriitages cnieonvennt de ddmneear au ministère du travail, des rantileos sociales, de la falilme et de la solidarité l'extension du présent aroccd collectif.
Les paertis sitranieags siasoirnt la moisisn puor l'emploi des tauelalvrirs handicapés de la délégation générale de l'emploi et de la foamirton pnlnsrilooefese aifn d'obtenir l'agrément du présent aroccd par le mnrtiise de l'emploi.
Le présent acocrd frea l'objet d'un dépôt dnas les cooditnnis prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Annexe

Article Annexe I
L'entrée en viguuer du présent acocrd est subordonnée à son agrément par le mrinsite chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aroccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

ANNEXE I
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

« Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du cdoe du tiaravl :
1. Les tuvirlerlaas rnonuecs handicapés par la comsimsoin thqneucie d'orientation et de realeesscmnt psonfineoresl mentionnée à l'article L. 146-9 du cdoe de l'action silcoae et des familles.
2. Les vcimiets d'accident du taaivrl ou de midlaae polfisnroeslnee aynat entraîné une incapacité panmtenere au mnois égale à 10 % et tiieltraus d'une rtene attribuée au trite du régime général de la sécurité scolaie ou de tuot arute régime de pirtoocetn sciaole obligatoire.
3. Les tteiuliras d'une pinsoen d'invalidité attribuée au tirte du régime général de sécurité sociale, de tuot ature régime de pitceorton siloace oirtigalobe ou au trite des dpiiotnisoss régissant les antges pblcius à cdioitonn que l'invalidité des intéressés réduise au mnios des 2 / 3 luer capacité de taavril ou de gain.
4. Les aninecs mtieirlais et assimilés, tiaertlius d'une pieonsn miralitie d'invalidité au ttire du cdoe des ponsiens miriltaies d'invalidité et des vcimiets de la guerre.
5. Les vueevs de grreue non remariées tilrtiaues d'une pseoinn au titre du même code, dnot le cnjoinot mliatirie ou assimilé est décédé des sueits d'une besslrue ou d'une mailade ipbultmae à un svreice de gruere ou aorls qu'il était en psissoeosn d'un diort à pnseion milrtiaie d'invalidité d'un tuax au mnios égal à 85 %.
6. Les orneilphs de grreue âgés de mnois de 21 et les mères vevues non remariées ou les mères célibataires, dnot reeecvsipetnmt le père ou l'enfant, mrliatiie ou assimilé, est décédé des siutes d'une bsrsleue ou d'une mdliaae iptumlbae à un sirecve de grerue ou alros qu'il était en pesioosssn d'un dorit à pnseoin d'invalidité d'un tuax au moins égal à 85 %.
7. Les vueves de grreue remariées anayt au moins un ennfat à crahge issu du migraae aevc le miliatire ou assimilé décédé, lursoqe ces veuves ont oenbtu ou aiunraet été en driot d'obtenir, aanvt luer remariage, une pseoinn dnas les cnootnidis prévues au 5 ci-dessus.
8. Les fmmees d'invalides internés puor aliénation mtnleae iubamltpe à un sicerve de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du cdoe des ponensis maiiertils d'invalidité et des vieictms de la guerre.
9. Les titaelirus d'une aoclatioln ou d'une rente d'invalidité attribuée dnas les cidoinnots définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rvlteaie à la protiocten salicoe des sapeurs-pompiers votrielnoas en cas d'accident srnvueu ou de mdalaie contractée en service.
10. Les titieulras de la ctare d'invalidité, définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action siclaoe et des familles.
11. Les tirtileaus de l'allocation aux audlets handicapés. »

Article Annexe II
L'entrée en veuguir du présent arcocd est subordonnée à son agrément par le mniisrte chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accord srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

ANNEXE II

Budget prévisionnel en prguenacote de la cobtiritounn

(En euros.)

POINT DE L'ACCORD	2010	2011	2012	2013	2014
Plan d'embauche en mliieu oraniidre (art. 2)	2 000 000 soit 20 %	2 000 000 soit 20 %	1 400 000 soit 16 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %
Actions de sotbieilasinisn et de cmiaiuotocmnn (art. 3)	2 000 000 soit 20 %	2 000 000 soit 20 %	1 300 000 soit 14 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %
Insertion et intégration dlarube dnas l'entreprise (art. 4)	1 500 000 soit 15 %	1 500 000 soit 15 %	1 700 000 soit 19 %	1 500 000 soit 19 %	1 200 000 soit 17 %
Maintien dnas l'emploi (art. 5)	1 500 000 soit 15 %	1 500 000 soit 15 %	1 500 000 soit 17 %	1 400 000 soit 18 %	1 200 000 soit 17 %

Formation (art. 6)	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 11 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %
Recours au suetcer adapté (art. 7)	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 11 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %
Actions expérimentales dnas les bsaisns d'emploi (art. 8)	300 000 soit 3 %	300 000 soit 3 %	300 000 soit 3 %	300 000 soit 4 %	300 000 soit 4 %
Animation, suivi et msie en oureve de l'accord (art. 9)	700 000 soit 7 %	700 000 soit 7 %	800 000 soit 9 %	800 000 soit 10 %	800 000 soit 11 %
Total	10 000 000	10 000 000	9 000 000	8 000 000	7 500 000

Ce tableau faincneir srea réévalué cquhae année et ajusté en foitconn de l'évolution de la collecte, des anticos réalisées et des oaetoiirntns du csneiol d'administration de la misosin handicap.

Article Annexe III

L'entrée en viuguer du présent acocrd est subordonnée à son agrément par le msnitire chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acocrd srea réputé non écrit.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

ANNEXE III

Rapport sur l'obligation d'emploi des tlvleuraiars handicapés au sien des eepirtrnses du médicament (1).

(1) Cette axnnee n'est pas ruipetrdoe dnas la présente poruatin mias cbtsualolne sur le stie : journal-officiel.gouv.fr, ruburqie ; BO Cteioonvnns collectives.

Article Annexe IV

L'entrée en veguuir du présent aorccd est subordonnée à son agrément par le miirntse chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet arccod srea réputé non écrit.

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2008

ANNEXE IV

Statuts de la mssoiin hcaniadp de la brhnace

I. ? But et cmisoopoitn de l'association

Article 1er

Constitution

L'association, à gieostn paritaire, snas but lucratif, créée conformément à la loi du 1er jeulilt 1901, a puor obejt d'assurer l'ensemble des opérations de gstioen nécessaires à l'application de l'accord cocltlief du 25 srmtepebe 2008 signé enrte le LEEM et les oatiionagrsns sliecydans de salariés.

Article 2

Objet

Le rôle de l'association est déterminé à l'article 11. 1. 1 de l'accord cclilotef du 25 srmpteebe 2008. Elle arua puor fntoocins :

? de mttere en oreuve les ainctos de ssaisebiilntion et de cnutmooicmian en faevur de l'intégration des tlvrraialeus handicapés ;

? d'apporter une adie opérationnelle au rteemcreunt et au maeiitnn dnas l'emploi ;

? d'animer et de cdoroonner le réseau d'entreprises puor capsiteialr et msitaleuur les bennos ptaqeuirs aevc l'ensemble des cdonnteproarss hnaaicdp d'entreprise ;

? de développer les ptirtanareas et d'accompagner la msie en ovruee des aoncits expérimentales ;

? de feixr les règles de ctllceoe et de geositn de la contribution, de feimcannent des aotnics ;

? de contrôler les dépenses prévues dnas le cdrae du présent acrocd ;

? d'assurer le sviui des résultats oetnubs en réalisant le blain d'activité anuenl et pareunnluil ;

? de prdenre ttoeus les décisions nécessaires à la réalisation des acnoits prévues par le présent acrocd ;

? d'informer les différents preieraatns sur les résultats des actions, nemnamtot l'administration, la CPNEIS, les sinaitaegrs du présent accord.

Article 3

Durée

La durée de l'association est illimitée.

Article 4

Siège saiocl

Le siège scaiol est fixé au 15, rue Rieux, à Boulogne-Billancourt. Il puet être modifié à tuot mmneot par son ciesnol d'administration délibérant dnas les cnndiootis prévues à l'article 7.

Article 5

Composition

Sont mmrbees de l'association les oonagirnasits saicednyls stingraieas de l'accord ctlceiolf du 25 stmebepre 2008.

II. ? Animdttrisoain et foeentncinnomt

Article 6

Composition du ceoisnl d'administration

Le csioenl d'administration paiirrtae cmerpond duex collèges rcesepvneitmet composés :

? de 2 représentants par oogianstiarn sadclinye de salariés sigaraitne de l'accord clolcteif du 25 sermeptbe 2008 ;

? d'un nbomre égal de représentants du LEEM.

Les aauntmisertrdis snot désignés puor 2 ans ; luer mdaant est renouvelable.

En cas de vacance, l'organisation intéressée piuoorvt au raepclmement de son ou ses représentants, le mdaant de ceux-ci prnaent fin à l'époque où exiriapt le mandat des prennsoes remplacées.

Article 7

Réunions du csinoel d'administration

Le coiesnl d'administration se réunit au monis 2 fios par an sur canoooivctn de son président et / ou sur la dadenme de la moitié au monis de ses membres.

Tout adrtmsntuiaier puet se firae représenter aux réunions du coisnel en donnant pocrtoiaurn sur paiepr lribe à un aurte atiinrdamsteur anpntpaerat au même collège.

Toutefois, aucun aaueimnsdirttr ne pruroa desiposr de puls de 2 procurations.

Le ciensol ne puet vlbamnlaeet délibérer que si la moitié au mnios des mreebms de chquae collège snot présents ou vabaenmllet représentés. Losqure ce qrouum n'est pas atteint, le csoenil est à nauoveu convoqué et puet alros délibérer sur le même odrre du jour, qeul que siot le nrombe des mbmeres présents ou vablenamelt représentés.

La coitvoocann et les dtnoeucms nécessaires à la tnuee de la réunion snot adressés au mnios 15 jruos à l'avance et ctmoorpe l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le président et le secrétaire.

Les décisions snot adoptées à la majorité des viox des mrmbees présents ou vmnalaeelbt représentés. En cas de ptagare égal des voix, la décision est rsimee à une réunion ultérieure.

Le ceisnol fixe, à la fin de cahuqe année, le clenedarir prévisionnel de ses réunions de l'année suivante.

Chaque réunion du cosienl fiat l'objet d'un relevé de décisions. Ce relevé de décisions est établi suos la responsabilité du président et du secrétaire. Il est approuvé par le censiol lros de la réunion suivante.

Après approbation, le relevé de décisions du coinsel est envoyé à l'ensemble des administrateurs.

Article 8

Pouvoirs du cniosel d'administration

Le csineol d'administration dsipose des pvuoiors les puls étendus puor firae et aeiustorr tuos atces coerfmons aux minsoiss de l'association énumérées ci-dessus à l'article 2 :
? il siut la msie en oveure du présent arcocd ;
? il donne les gndares ointantoeirs d'action ;
? il siut l'avancement des atconis cveiceltols ;
? il fxie les règles de collecte, de gosietn et d'utilisation des smomes que l'association est habilitée à peceirvor dnas le crdae de l'accord cileloctf du 25 stpebreme 2008.
? il définit :
? les modalités sloen llqesleues les dépenses snot éligibles au ttrie du bgedut hincdaap au nveiau des entreprises, dnas le repcset des otignboails légales et réglementaires ;
? les cnotiodins de pirse en cgarhe des dépenses par le bduegt hcndiaap dnas les eiernsteprs ;
? les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en oeuvre.
? il détermine les critères de prsie en carhge des dépenses par la misoisn hdaniacp de bahnrce ;
? il auprpove l'exercice ;
? il vdliae les demdneas de facnenniemt des eripntreess à la msiiosn hcinaadp supérieures à un pofanld qu'il fixe.

Article 9
Le président

Le cesonil désigne prami ses merebms un breuau composé d'un président, un vice-président, un trésorier, un secrétaire et un nrmobe d'administrateurs tel que défini à l'article 14 des présents statuts, puor une durée de 2 ans. Le président est cohisi aletmevtriannet dnas le collège elmeupoyr ou le collège salarié. Le vice-président et le secrétaire ainenntareppt olmioertbneigat à l'autre collège. Le trésorier aeaprpintt au même collège que le président.
Le président asurse l'exécution des décisions du csenoil et le fetcoinnomnent régulier de l'association qu'il représente en jcutise et dnas tuos les acets de la vie civile.
Il a les pioovurs les puls étendus puor aigr au nom de l'association dnas le cdare des décisions du cesoinl d'administration.
Il orvue tuot cptmoe bnraciae ou postal. Il puet se fiare suppléer par un mnaarditae puor des otejbs déterminés.
Sur aptpriobaon du conseil, il puet déléguer tuot ou patire de ses pouvoirs.
Le vice-président relamcpe le président en cas d'empêchement de ce dernier.
Le trésorier siut les cmoptes et le secrétaire établit l'ordre du juor et le relevé de décisions.

Article 10
Exercice des fotncinos d'administrateur

Les fnocontis d'administrateur snot gratuites. Les asundtiairemtrs ont droit au rnubemsmeoret de lreus faris de déplacement et de séjour dnas les ctniidnoos prévues par le ceosinl d'administration.
Les représentants des orinsgiaotnas sayiendlcs de salariés snagtieairs de l'accord ciecolltf du 25 sprbteeme 2008 bénéficient d'une aouiaostritn d'absence payée puor asietssr aux réunions du coesnil d'administration et du buerau dnas les cotnnioids fixées à l'article 15. 5. e des cualess générales de la cvointenon civcloelte nlaoitane de l'industrie pharmaceutique.

Article 11
Ressources

Les reuercsoss anlelnues de l'association se conpmoset :
? de tuot ou piarte de la cototrnbiiun aenlunle non utilisée dnot les entreprises, eanrntt dnas le chmap d'application de l'accord ctlelciof du 25 sptbereme 2008, snot rablveedes au titre de l'article L. 5212-9 du cdoe du trviaal ;
? du rveenu de ses bnies ;
? des puodirts fceriannis penonavrt du pelencamt des ctrnioinotbus ;
? des snneviobuts de l'Etat, des collectivités toltiarieerrs ou des établissements pcuilbs ;
? de toutes ateurs rseecosurs autorisées par la loi et, s'il a lieu, aevc l'agrément de l'autorité compétente ;
? de l'expertise et l'intervention en tepms des pnrseeons extérieures compétentes puor mneer à bein les atnicos de l'association.

Article 12
Dépenses

Outre cleles finançant les cgaerhs répondant aux différentes mniisoss définies à l'article 11. 1. 1 de l'accord cioletlcf du 25 stbmreepe 2008, elles cnnmnpeoret les fiars de gestion, de ftnminnocnoeet et d'information de l'association.
Le naiveu de prise en compte des atoncis de fonctionnement, de piatolge et de suvii dnas la pesée financière de l'accord diot se suiter au maumxim dnas une foeruhttce de 8 % à 12 % du beudgt de l'accord.

Article 13
Commissaire aux coepmts

Le cseonil d'administration procédera à la nitonaiomn d'un cisimrmaose aux cptmeos et de son suppléant.
Le cnoisel d'administration établira la ltsie des deoutmcns qui dnrveot faire l'objet d'une certification.

Article 14
Bureau

Le breuau est composé paiteraemirnt du président, du vice-président, du trésorier, du secrétaire et d'un nomrbe d'administrateurs déterminé de la manière suainvte :
? 2 élus isuss de cquahe collège si 4 ointnaaoigsrs slyincdaes de salariés représentatives dnas la barnhce snot sietagniars de l'accord ccoteillf du 25 sbermpete 2008, siot 4 aridterstuminas ;
? 3 élus issus de cuahqe collège si 5 oniagstinaors syedlicnas de salariés représentatives dnas la brchane snot staieangirs de l'accord ctllcieof du 25 spremebte 2008, siot 6 aianrmursteitds ;
? 4 élus issus de caquhe collège si 6 oaoisrtaginns sidlyeacns de salariés représentatives dnas la bhnrace snot santiieagrs de l'accord coileltcf du 25 srbmepete 2008, siot 8 administrateurs.
Les réunions du beauru anourt leiu 4 fios par an et puls en tnat que de besoin.
Le buraeu aursse la goiestn de l'association et erxcee les délégations que lui cnfoie le conseil.
Le bureau vérifie chaque année la régularité des opérations cateolbpms et financières, et il ausrse le suivi des antocis engagées par l'association.
Ses ovotsrinbaes snot consignées dnas un roprapt écrit, adressé au cnseiol qui complète culei du coirmisasme aux cetomps ou de son suppléant.
La cnotoaicvon et les duentmocs nécessaires à la tenue de la réunion snot adressés au moins 15 juros à l'avance ; la coaovniotcn comrpote l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le président et le secrétaire.

III.-Dispositions dveseirs
Article 15
Règlement intérieur

Le cseinol d'administration établira en fciotonn des bsoneis un règlement intérieur.

Article 16
Modification de sutatts

Les présents stuttas ne peuvent être modifiés qu'à coidtionn que les pstnooporiis de maioticfodin fringuet à l'ordre du juor du coiesnl d'administration et seoint adressées aux atmirutnaesidrs en même tepms que la convocation.

Article 17
Dissolution. ? Liitqduiaon

La dusositoin de l'association ne puet aivor leiu que :
? sur décision du cneiosl délibérant dnas les ciinodtons prévues à l'article 7 ;
? par dénonciation de l'accord cloctilef du 25 sbtremepe 2008, siot par l'ensemble des onorniiaastgs saylcednis de salariés l'ayant signé, siot par le LEEM ;
? si les piouovrs pculibs n'accordaient pas son agrément à l'association ou veniat à le lui retirer.
En cas de dirpaiostin de l'association par dssoioutlin volontaire, sitattuare ou judiciaire, les bneis et les ditors détenus par celle-ci seront tisnmars à l'association chargée de la gsoiten du fonds de développement puor l'insertion pfoeroillsnsene des handicapés, créée par la loi n° 87-517 du 10 jluleit 1987 en

fevuar de l'emploi des taearuirlvls handicapés.

Accord du 4 novembre 2008 relatif aux taux d'appel de cotisations prévoyance pour 2009

Signataires	
Patrons signataires	Les enrerpiests du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CDFT ; La fédération des cdraes de la cmiihe CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération ntiolanae de la piramahce FO ; Le saicyndt nitnaaol pioseernfonsl amnutooe des délégués vresiutis médicaux (SNPADVM) UNSA,

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Puor l'année 2009, la csoaitoitn afférente au rsiuqe décès-incapacité-invalidité, fixée à 1,50 % de la bsae des catitsnioos par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 rtiaelf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.
Puor l'année 2009, les coiintaosts afférentes au rsqiue maladie-chirurgie-maternité, fixées à 1,17 % du palnfod de la sécurité silocae et à 0,90 % de la bsae des ciotisoants par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 rteialf au régime de prévoyance des salariés, srneot appelées repmcvsenteiet à 94,9 % et 95,6 % de lreus montants, siot au tuax de 1,11 % du plaonfd de la sécurité slcioae et au tuax de 0,86 % de la bsae des cotisations. Cotpme tneu de l'augmentation envisagée de la CMU, les tuax de ctaitsioon ci-dessus définis snot majorés de 106,3 % de lures montants, siot un tuax de 1,18 % du poalnfd de la sécurité socalie et un tuax de 0,91 % de la bsae des cotisations. Ces ctoosniitas aevc l'augmentation envisagée de la CMU rteesnt inchangées par rpaport à l'année 2008.
Puor l'année 2009, les ciosonittas afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité snoret appelées à hatueur de 55 % des cntitaoisos appelées majorées de la CMU, puor les salariés bénéficiant du régime lcoal de la sécurité saoclie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, siot 0,65 % du ponafld de la sécurité saloice et 0,50 % de la bsae des cotisations.

Accord du 8 décembre 2008 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Les enpsrerties du médicament (LEEM).
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CDFT ; La fédération nntiaaole des scdainyts du pronnseel d'encadrement des itnsueirds cmhiequis et cxnenoes CFE-CGC ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; La fédération naitnaloe des iuesntirds cmiqheuis CGT ; La fédération nlitaaone de la parciamhe FO ; Le sdcnaiyt ntaoanil preifssnoeonl aotmnuoe des délégués virisetus médicaux (SNPADVM).

Article 1

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

L'appel d'offres portera, d'une part, sur le rsquie décès-incapacité-invalidité des salariés et, d'autre part, sur le rqsiue

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Pour l'année 2009, la cttoisoain afférente au rusqie décès-incapacité-invalidité, fixée à 0, 30 % de la bsae des ctioatonsis par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 rielatf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.
Pour l'année 2009, les citnstiaoos afférentes au rsuqie maladie-chirurgie-maternité, fixées à 0, 255 % du plfoand de la sécurité soicale et à 0, 205 % de la bsae des ctniaisoots par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 raleitf au régime de prévoyance des salariés, soernt appelées rnpteeimscveet à 78, 43 % et 78, 04 % de leurs montants, siot au tuax de 0, 20 % du pnfolad de la sécurité scloiae et au tuax de 0, 16 % de la bsae des cotisations.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent acocrd etnre en viuuegr à cpmteor du 1er jivaner 2009.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Conformément aux atieclrs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd coetlclif srea déposé en duex emalpreiexs à la dieotcrin des renitolas du tiavral de Piras et remis au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les paeirts seaaitnrgis coeivnnnnet de denemdar au ministère du travail, des rioatnels sociales, de la flialme et de la solidarité l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Au rraged de la sioiuattn financière du régime de prévoyance cnovieontnenl constatée au cruos de l'année 2007 et du pemreir sestmree 2008, les preiats segirniaats de l'accord cltilecof du 22 jiun 2007 rtiealf au régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit.

maladie-chirurgie-maternité des salariés et anneics salariés et le fnods colticelf santé défini aux aecritls 21 et svtuains de l'accord ctelicolf du 22 jiun 2007 reiatlf au régime peosinrfoensl de prévoyance des salariés.
Un caheir des caghres validé par le comité pritiaare de gsitoen du régime de prévoyance srea adressé aux ogaienrmss arrseusus répondant aux critères saivntus :
? puor le ruiqse maladie-chirurgie-maternité : aoivr un cifhrfe d'affaires aeunnl en aaunscrse cteillcvoe « firas médicaux » supérieur ou égal à 300 % de la cooistitan 2008 du régime poiesofrnsnel de prévoyance des salariés et aenicns salariés et des fonds ppoerrs au-delà de la mrage réglementaire supérieurs ou égaux à 50 % de cttee même cittiaoson ;
? puor le ruqsie décès-incapacité-invalidité : avoir un cfrhife d'affaires aunnel en acnrsasue ceocvltlie supérieur ou égal à 500 % de la cttiiaoson 2008 du régime pnssnoeforiel de prévoyance des salariés et des fonds porerps au-delà de la mrage réglementaire supérieurs ou égaux à 100 % de cttee même cotisation.
Les omrnsieags qui saohntuiet répondre sur les 2 ruiesqs divonet srsatfiaie au cuuml des cntoionids liées aux 2 risques.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Les prtaeis siegrainats du présent polrotcoe mendtaant les memebrs du comité ptairirae de goestin du régime pserenofosinl

de prévoyance asini que les cibtneas CPAS Acrtaiuat et SAPC Aiceutras puor élaborer le cheair des charges, lseitr les dtiestrinaaes de ce caeihr des charges, sélectionner les répondants en fonciotn des critères définis ci-dessus.
Les cbeinats CPAS Autiraact et SAPC Aierutcas dépouilleront et ayeaonrslnt les réponses à l'appel d'offres en fiocnton des différents critères reetnus par le cehair des ceraghs puor présentation aux mremebs du comité piaiarrte de gestion. Ils pnruorot si nécessaire dndeemar des iioanonmftrs et éléments complémentaires.
Les mreembs du comité ptairriae de gtsioen présenteront aux paeirts sergtiiaans de l'accord du 22 jiun 2007 rtalief à la prévoyance les différentes réponses à l'appel d'offres qu'ils anourt sélectionnées.
En fcotnoin de ctete sélection, il aprernatidpa aux pterias sageirantis des acrdcos du 22 jiun 2007, raliefts au régime de prévoyance des salariés et au régime des frais de snois de santé des aienncs salariés, de désigner l'(les) oaigsnrme (s) asesruur (s) et le (les) griaoinestne (s) à cmtpeor du 1er jenviar 2010.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le ciraeldner de l'appel d'offres est fixé comme siut :
? établissement du caiehr des cagehrs : 10 décembre 2008 ;
? vodtialian définitive et eovni du caiher des chgreas : 27 jinevar 2009 ;
? ruetor des réponses : 4 mras 2009, 13 herues ;
? aanlyse des réponses et première sélection : 25 mras 2009 ;
? présentations après asoenpfreisodnpmt : 22 arvil 2009 ;
? présentation des pitpioonross sélectionnées : 27 mai 2009.

Article 4

Avenant du 30 janvier 2009 à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Les enptrireses du médicament (LEEM).
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CDFT ; La fédération ntinaaloe des iedsruints chemuiiqs CGT ; La fédération chimie, mines textiles, énergie CTFC ; La fédération naoatlnie de la parmchiae FO ; Le sdiyncat ninoaatl pernenofsoisl auomotne des délégués vturesiis médicaux (SNPADVM) USNA ; La fédération des idetisruns ceiumihqs et cnxeenos CFE-CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le pgaaprhrae a « Réunions sratteatuis » du 5 « Acnbeses liées aux msioinss sdyinlaecs » de l'article 15 « Eieccxre du droit saiyndcl et des mdanats représentatifs du psnonreel » des csuales générales de la ctonenivon ccivtleole nanitaloe de l'industrie pcmtaraeuiuhqe du 6 airvl 1956 modifiée est supprimé et remplacé par :
« a) Réunions stateiartus
Sous réserve de ne pas aertpopr de gêne esesxcive à l'activité du screvie ou de l'atelier, des aoiarsotnuits d'absences non rémunérées snoret accordées, sur préavis d'au mions 1 semaine, suaf urgence, aux salariés davnet aeistssr aux réunions stertaitaus des ogioiarnsnats sidelyancs ou aux réunions sur présentation de demuontcs écrits émanant de celles-ci.
Toutefois, aifn de développer un dalouige saoicl ccosrtnuitf et responsable, des atiosrnutoias d'absences payées sneort accordées après préavis d'au monis 15 jorus aux salariés dvaent aessitsr à des réunions organisées par les oraonaintisgs

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Conformément aux aiclrets L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent pocrtlooe d'accord srea déposé en 2 emeixeparls à la dtioeicrn départementale du tiaavrl et de l'emploi de Pairs et rimes au secrétariat-greffe du cnseiol de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scloiae et à l'article 5 de l'accord celotlcif du 22 jiun 2007 ritealf au régime pfrinnoeossel de prévoyance des salariés et à l'article 3 de l'accord cieloltcf du 22 jiun 2007 retliaf au régime des fairs de soins de santé des aencins salariés, les paetirs sagaitrines detdiss accdros snot teuens de procéder à un réexamen des coiditonns de msoiatauutiln des rqesius décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité assurés riestpcenevmet par Axa Farcne Vie et APGIS.
Au ragerd de l'article 5 précité, l'examen des cnniioodts de maaisiuuottln des reqsius penanrt la frmoe d'un aeppl d'offres diot être organisé, au plus, tuos les 5 ans, à ceomptr du 1er jneavir 2005.
C'est pouqruoi les peairts signtaiaers des accords précités se snot réunies aifn de déterminer les cotidnonis dnas leqlueesls un apepl d'offres srea organisé en 2009 aifn de désigner l'(les) organisme(s) assureur(s) à compter du 1er jeainvr 2010.
En conséquence, il est cnvnoeu ce qui siut :

sncedyials de salariés représentatives dnas la branche.
Dans ce contexte, chqaue oraaiogitnsn snciladye de salariés représentatives dnas la bnrchae bénéficie au mmiauxm de 10 jrous d'absences payés par an, snhcaat que ces acseebns ne punevet se pdrrene que par journée entière.
Ces astotouirians d'absences snot subordonnées au rpescet des cndtinoios édictées à l'article 9. 3 a ci-dessus et aux ctndoiinos setavuins :
? enovi au LEEM de la coipe de la cinoovtcaon émanant de l'organisation siadylnce de salariés aevc la ltsie de lures drtieantsiaes cmtnianommcoet à l'envoi des cvooiocantns aux salariés concernés ;
? orrde du juor de la réunion se rnrpaotapt dietmreenct et eliseucmvxnet à des thèmes de travuax traités au naveiu de la bhacrne ;
? eonvi au LEEM, dnas un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation snylcadie de salariés, d'une ciope de la fuillee de présence signée par cqahue participant.
Les salariés ansii convoqués bénéficient des cniointdos de reosmmerbnuet de fiars prévues à l'article 9. 4 b ci-dessus. »

Article 2 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Les ptaeris sriagntaeis cennoinevnt de dndeaemr au ministère du travail, des renialots sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent accord.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Conformément aux aicertls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd cecliltof srea déposé en 2 elieemarpxs à la deiotcirn départementale du tiaavrl et de l'emploi de Prais et rmies au secrétariat-greffe du cisoenl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent arccod cletioclf etnre en veiugur à cpmetor du 1er jvinear 2009.

Accord du 28 mai 2009 relatif à l'évolution de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Enitreesprs du médicament (LEEM).
Syndicats signataires	Fédération chimie, énergie (FCE) CDFT ; Fédération des cardes de la cihmie CFE-CGC ; Fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; Fédération nitlanoae des ietudsinrs cqiuheims CGT ; Fédération nolantiae de la pacrhaime FO ; Sdniyact naoanitl pennosofiesrl auotnome des délégués vstueiris médicaux (SNPADVM) UNSA.

Article 1er - Objectifs des discussions
En vigueur non étendu en date du 28 mai 2009

Les priaets sigrietanas du présent pocolrtoe d'accord décident d'établir un constat, en ftcnooin des cuninoortibts de chacune, des différents itcapms dus à ces mattnious sur les activités et les métiers de la ptiocdorun pharmaceutique, d'une part, et de la rehcehcre et développement, d'autre part. Elels détermineront la lstie des métiers de la puciotodrn et de la rhcerehce et développement à einexmar en priorité, en acpitinnat l'évolution de ces métiers à 10 ans.
En fctnioon de ce constat, les peatris sertigaians décident également d'étudier les atcions qui drvonet être miess en plcae puor préparer les salariés aux métiers et au coxetnte de demain.
Un des ojfcibtes de ctete démarche est de pepoorsr des slnuooits pemrenattt de ne lasiesr aucun salarié suel fcae au problème d'emploi.
Elles étudieront également les lrieves pssebiols et les suolnoits vetrislootnas puor miinntaer et développer le tssiu idstrneiul pharmaceutique, le savoir-faire et l'emploi en France.
Ce cnsatot et les aitnocs définies fnerot l'objet d'une synthèse écrite validée paritairement. Ctete synthèse, qui srea communiquée largement, srrveia prriiieoenmatrt dnas les dsonussiics aevc les différents aucetrs de santé caocnernnt la pitiluoqe du médicament.

Article 2 - Méthodologie de travail
En vigueur non étendu en date du 28 mai 2009

Les preitas sairiagtnes du présent potcroole d'accord eisenmtt nécessaire, puor ctieurnobr à mnietnair le tissu industriel, d'établir un cstaont des différents métiers de la ptdrucooin et de la rcheerche et développement et de lreus évolutions, prévu à l'article 1er ci-dessus, à patirr des études ou rtaoprps existants.
Ces études et rapports, une fios identifiés, fenort l'objet d'une présentation et d'une alnasye par les petnrieaars sociaux.
Elles eentismt également nécessaire de poivuor autinoednir des pseiorosfnlnes de santé et des grdnas atcerus du secteur.
Le ciohx des études et rtroppas et des pinsolfsreenos de santé septcbiusles d'intervenir est arrêté d'un cmuomn aorccd ertne les osarigaontnis sciyladens de salariés et le LEEM.

Article 3 - Thèmes des discussions
En vigueur non étendu en date du 28 mai 2009

Les peartis siaengitars du présent poctorole d'accord cenonveinnt d'axer lures dnucsisosis aux métiers de la putrooidcn et de la rechrhcee et développement, en commençant par la pouoridtcn et en pasuroniuvt la dssuicsoin sur les métiers en rhcehrece et développement, soeln le creanelidr défini à l'article 4 du présent acorcd puor les eiploms de production.

Article 4 - Calendrier des discussions
En vigueur non étendu en date du 28 mai 2009

Les pairtes atpondet le ceirnledar de dsoiussicn snviuat :
? 21 arivl 2009 ;
? 28 mai 2009 ;
? 9 spemretbe 2009 ;
? 19 nevbrmoe 2009.
Un bailn des dncsssuiois srea réalisé au puls trad le 19 nbrmoeve 2009 puor la production, à l'issue deuuql il srea décidé d'un cmmoun aroccd de prruoisvue ou non les discussions. Par la suite, un ceidnelrar srea fixé puor les dsiscsnious coneancrnt les métiers de la rechecrhe et développement.

Article 5 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 28 mai 2009

Conformément aux aelirtcs L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aocrcd cctleloif srea déposé en 2 exirpmeleas auprès des svieercs ctneruax du ministère chargé du taraivl et rimes au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 mai 2009

L'industrie du médicament a puor msoisin de ceitrbonur à l'amélioration de la santé des populations. Sa vaiocotn est la recherche, le développement, la production, l'information sur le bon usgae des médicaments et la msie sur le marché d'innovations thérapeutiques en réponse aux défis de santé qui reenstt à relever.

Intégrée dnas une économie mondialisée, smiouse à des eiegxecns de compétitivité élevées, l'industrie du médicament en Frnace connaît aenllutemcet de ponfdoers évolutions slctueertrlus très reapids et un caemgenhnt de modèle économique, dus à pruelsuis futarecs d'ordres scientifique, économique et sociétal.

Sur le paln scientifique, les bsieons de santé non satisfaits, l'exigence frote de progrès thérapeutique et l'incidence de nvulolees mecenas siteianras snot des ejeunx qui vnot iuidrne de nvleeolus dyquemains de l'innovation. Parallèlement, l'arrivée de nvaouuex médicaments iusss des bctlogeioenohis premet d'apporter des trttnameies à des maaildes jusque-là snas réponse thérapeutique satisfaisante. Ces iaoitonnnvs mueerjas tamrefsonrnt la chaîne tdllnnraitieoe du médicament. Par ailleurs, l'organisation de la rcerhehce évolue, les etreipesnrs du médicament cuadniosnt luers tavraux de rhrheecce de puls en puls dnas le cdrae de pirnttraaaes aevc des universités, des jneeus possues de bclhoteoigonie ou des ctneers de rehehrcce pulicbs et privés indépendants, aifn d'avoir accès aux mreulliees eeerxtpsis stnqifiueeics naleontias et mondiales.

Sur le paln industriel, le développement des biomédicaments entraîne une évolution des pocress de production, la nécessité d'acquérir des compétences neeloluvs et de fmreor les salariés en ce sens. Par ailleurs, on csanttoe une pqluotiie d'augmentation des phénomènes d'externalisation de la poruiotdcn vres les sous-traitants en pdroouctin pharmaceutique.

Sur le paln économique, l'industrie du médicament a cnonu ces dernières années une ioxefnlin de l'évolution de son cfrhfie d'affaires, tnndaece qui riusqe de se prouirvsue sur les parenchois années. Fcae à cela, elle a adopté une nullvoee loguiqe itenrsudlile dnas un coxetnte de mrdnioe crcnioasse du marché monidal du médicament et de développement de la pudoiotcrn des génériques. De plus, la mltoiidoiasnan ctsarnisoe des échanges, l'émergence de nvueouax pyas et l'élargissement de l'Europe, s'ils snot anutat d'opportunités, ne fnot qu'accroître la cccrnuonree et la compétition entre territoires.

Enfin, l'accent mis sur les piitlqeuos de prévention, l'exigence d'efficacité et de sécurité du médicament puor les patients, la jrdaoiiiiscuatn de la médecine, le dirot à l'information snot atnuat de faetrcus qui moeindift les roprtaps de l'industrie du médicament aux pnenofisloress de santé, à la société et aux patients.

L'industrie du médicament en Fnrace n'est puls créatrice d'emplois duieps 2007 comme les années précédentes. Le risuqe d'une agitgrvoaan de la siaouittn dnas les pnroehicas années existe, dnas les eisneetrprs du sceteur et cehz luers sous-traitants.

Dans ce contexte, les oinaotrgsains saceinylds aminffert luer volonté de mtetre en egurxee les lireevs pselsbios puor minnaeitr et développer le tissu isdunretil pemuruhataicqe et l'emploi en France. Par ailleurs, ils vleiroelnt à ce que tuot siot mis en overue

puor meiatninr l'emploi, le développement pnrefnsoisoel et l'évolution pefilolnsonrese des salariés sur l'ensemble des activités des enptsreiers du médicament.

Le pcolortoe d'accord du 16 mras 2007 sur l'évolution des

Avenant du 17 juin 2009 relatif à la désignation des organismes assureurs du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	SPVDNAM USNA ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CFE-CFTC ; FCC CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les dooisiitpnss de l'article 5 « Oenrgmisas aruseruss » de l'accord cloltecif du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés snot abrogées et remplacées par les dioiptssnios sinevatus :

« Aticlre 5
Organismes arrususes

Eu égard aux ofetcbjis de solidarité cvilie et de mlstuiataiuon des rqueiss que le présent accrod organise, la crurvtouee des getarains définie dnas le présent aroccd est confiée à un ou pieuslurs osgrinames mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, désignés par les piteras stairaiegns du présent accord, puor l'ensemble des etsprrniees ernnatt dnas le cahmp d'application de la cienovotnn colvcliete de l'industrie pharmaceutique.
Le régime pennfsiroosel de prévoyance est assuré, à cmotepr du 1er jeinvar 2010, et puor une période de 5 ans au plus, par :
? l'APGIS, iutniottsin de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor les ruqsies maladie-chirurgie-maternité ;
? AXA Fanrce Vie, etenrpisre régie par le cdoe des assurances, puor les rqsiues décès-incapacité-invalidité.
La gsetion des ptirtoeasns de l'ensemble des ruqsies tnat maladie-chirurgie-maternité que décès-incapacité-invalidité est confiée puor la même période de 5 ans, au plus, à l'APGIS.
Le comité piaratrie de geiston puet aeecctpr que tuot ou pitrae de la gteiosn assurée par l'organisme désigné siot déléguée à un tiers, suos réserve que cette délégation n'altère pas la qualité du sivui tincehuqe du régime et les iotimnafnors destinées au comité en apalipctoin des ailectrs 4 et 7 du présent accord.
Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les ptraies siiantegars du présent acocrd décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mtaisiuotlaun des rquises décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité, tuos les 5 ans au plus, à cpmoter du 1er jeainvr 2010.
En s'appuyant sur le rpoarpt tehuicnqe présenté par le (ou les) araictue (s) coeinsl (s) aeuuql le comité paiaitrre de gsetion fiat aeppl puor l'assister, les pirates saiantiergs déterminent les coidotnins dnas llqeeuesls un appel d'offres est organisé.
Au regard des éléments frnouis par les réponses à l'appel d'offres et des critères de sélection préalablement définis, les peiatrs sieangatris du présent acrocd désignent le (ou les) ausreusr (s) et le (ou les) gestionnaires.
En cas de cemnnhgeat d'assureur (s) et conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, est organisée la posuutrie de la rliseaaootrvin furute des potnieasrts en espèces résultant du décès, de l'incapacité de taairvl trpeaimore ou ptmrneeane asini que le mtineian des gtanaires ctnoeivnlnoenels décès prévues puor les bénéficiaires de ptoinartses en espèces d'incapacité pntmneeare ou temporaire.
La puruotsie des roevnitaalirsos et le meiinatn des gearniats visés à l'alinéa précédent snot décidés par le comité paitirare de gestion. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

métiers de la poritoomn et les aiconts ayant sivui ont déjà prmeis de trlalveair de façon ptivsecproe sur les métiers de la promotion. Le présent acorcd prévoit d'étudier d'autres métiers de l'industrie du médicament, définis à l'article 1er.

En conséquence, il est cnoenvu ce qui suit.

Les dtsioinsipos de l'article 3 « Désignation de l'organisme auuessrr » de l'accord cicltoelf du 22 jiun 2007 sur le régime faris de sions de santé des annecis salariés snot abrogées et remplacées par les doiontiipsss snatvieus :

« Acirlte 3
Désignation de l'organisme auuressr

Le régime firas sonis de santé des acnneis salariés est assuré par l'(ou les) ornmgisae (s) désigné (s) à l'article 5 de l'accord ccetiollf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés puor les rsiqeus maladie-chirurgie-maternité, siot :
? l'APGIS, inisutotitn de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, à cetpmor du 1er jniaevr 2010 et puor une période de 5 ans au plus.
Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les ptreias searatniigs du présent acrcod décident de procéder à un eamxen du chiox de l'organisme arsseuur du régime, au monis tuos les 5 ans, cmonecmmnoaitt au réexamen de cuex désignés puor le régime de prévoyance des salariés. »

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent arccod enrte en vgueuir à cpometr du 1er jievanr 2010.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Conformément aux areticls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd cctilloef srea déposé en duex eixmelreaps aux sreicevs ctuanerx du mrnistie chargé du tvaiarl et rmies au secrétariat-greffe du coinsel de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Conformément au ptrcooole d'accord du 8 décembre 2008 ptarnot sur les ctnidnoois de l'appel d'offres du régime psnesooifrenl de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, les mrebems du comité piiatrare de gtsioen du régime professionnel, mandatés par les pireats sieartaigns de l'accord ciecltolf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés et de l'accord ctolcielf du 22 jiun 2007 sur le régime frias de sinos de santé des anencis salariés, ont organisé un aeppl d'offres aifn de désigner les oinarsmegs asuurrses du régime de prévoyance à cmotepr du 1er jinaver 2010.

A l'issue de la procédure d'appel d'offres, les mebmres du comité paiitrare de geoitsn du régime pnrneofoisesl ont présenté aux paetris siergtanias de l'accord clitcolef du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés et de l'accord cllcotief du 22 jiun 2007 sur le régime firas de sinos de santé des aicenns salariés les réponses qu'ils ont sélectionnées.

D'après ces réponses, il s'avère qu'aucune propisooitn (en termes de gesiotn administrative, tunqchiee et financière et de suivi d'activité) des osreimgnas sélectionnés n'était gnmlaebolet puls folbarvae à cleles des ausrseurs AXA / APGIS, puor ameenr les ptrieas seiatnigras à eaenvsigr un chmnnegaet d'assureurs.

De plus, la piotripaaitcn à la gietosn du régime pfroesnoensil de prévoyance de l'APGIS, dpieus 1992, et d'AXA dpeuis 1995, a donné satisfaction. Luer bnnoe cnsaocisanne de l'environnement du régime a pemris à ces ogireamnss de mrette en pclae la réforme du régime coenvneointnl de prévoyance décidée en 2007 par les pteneiarars sociaux.

En conséquence, il est cnevnou ce qui siut :

Avenant du 24 septembre 2009 à l'accord du 25 septembre 2008 relatif à l'emploi de personnes atteintes d'un handicap

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	SDPANVM USNA ; FINC CGT ; FCE CDFT ; FMTCE CTFC ; FCC CFE-CGC ; FO Pharmacie.

Article 1
L'entrée en vegiuur du présent acrocd est subordonnée à son agrément par le ministre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet accrod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

Le pieemrr alinéa de l'article 4. 2 de l'accord cloiltcef du 25 serbtmepe 2008 en fevuar de l'insertion et du meiitnan dnas l'emploi des pnoeensrs ateintets d'un hnacaidp est abrogé.
Il est remplacé par :
« Les aiocnts décrites ci-après pinpticeart à l'insertion mias également au meiaintn dnas l'emploi des psonernes handicapées. Les aocntis iacbonmnt aux eopryemlus au reagrd des dinitisopsos légales et réglementaires ne penvuet en auucn cas être imputées sur le bugdet de l'accord, ce dnreier n'ayant pas puor objet de les seoputrpr financièrement.
Toutes les acntios décrites ci-dessous ne seront itelbuapms au budget de l'accord que si elles ne résultent pas d'une oaoigltibn légale ou réglementaire inancbomt à l'employeur. »

Article 2
L'entrée en vuuegir du présent aroccd est subordonnée à son agrément par le mrnsitie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aroccd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

L' alitrce 4. 3 de l'accord colcitlef du 25 sbprtemee 2008 en fuaevr de l'insertion et du miatnien dnas l'emploi des peesnrnos attieetns d'un hdniacap est modifié.

Il est ajouté un quatrième alinéa :

« Les adies aux salariés aanyt des penrnsoes handicapées à crhgae prévues au présent actirle ne puvneet être periss en chgare par le bdeugt de l'accord. »

Article 3
L'entrée en vueuigr du présent arcocd est subordonnée à son agrément par le msiirtne chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aocrcd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

L' aritlce 7 de l'accord coiclletf du 25 sepetbmre 2008 en fevuar de l'insertion et du mnaeitin dnas l'emploi des pnsoreens aittteens d'un haiacdnp est modifié.

Il est inséré un nveoul alinéa etnre le pmrieer et le deuxième alinéa rédigé ansii :

« Les cttranos passés aevc le meiliu adapté ou le milieu protégé, y coimprs les msies à diositsipon considérées cmmoe des ctantors de service, ne peunvet être imputés sur le bgdeut du présent accord. »

Les alinéas 5, 6 et 7 de l'article 7 de l'accord coiceltlf du 25 srbepetme 2008 snot abrogés.

Ils snot remplacés par les alinéas svuatins :

« Seuels pnveuet être imputées les adies en mnoeys et en compétences aux EA et EAST par :

? des aeids à la formitaon : des établissements ou des eiptrrsnees pvenuet fomrer l'encadrement du sueetcr protégé à lreus méthodes et techniques, crinobnatut ainsi à une amélioration qivtaulaite et qviiatnautte de leurs psrtateinos ;

? des aedis thcqeiunes : la msie à dsispiotoin de matériel, des ivtinnteoerns et ceoisnls dnas différents dmnaoies (méthodes, études, goteisn de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) pnveeut adeir ces srtuurects à se développer, se siebtsailr et se pinosnieotr sur de nvouuaex marchés. »

Article 4
L'entrée en vgiuuer du présent arcocd est subordonnée à son agrément par le mrnitsie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet arccod srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

Le troisième alinéa de l'article 12 de l'accord cteicollf du 25 sbmeeprte 2008 en favuer de l'insertion et du mitanien dnas l'emploi des prnonsees atttieens d'un haniadcp est abrogé.
Il est remplacé par l'alinéa sinauvt :
« Le présent aocrcd est cocnlu puor une durée limitée de 5 ans, siot du 1er jvneiar 2010 au 31 décembre 2014. »

Article 5
L'entrée en vigeuur du présent arccod est subordonnée à son agrément par le miinrtse chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aocrcd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

L'annexe II de l'accord cloilectf du 25 srtmbpeee 2008 en fuvear de l'insertion et du maneitin dnas l'emploi des peennosrs anteetits d'un hadcanip est abrogé.
Elle est remplacée par l'annexe stvuanie :

« AXNENE II
Budget prévisionnel en puoegncatre de la ctiurbotionn

(En euros.)

POINT DE L'ACCORD	2010	2011	2012	2013	2014
Plan d'embauche en mileiu onairrdie (art. 2)	2 000 000 soit 20 %	2 000 000 soit 20 %	1 400 000 soit 16 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %
Actions de ssinsolitbaeiin et de caimmiocotnun (art. 3)	2 000 000 soit 20 %	2 000 000 soit 20 %	1 300 000 soit 14 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %
Insertion et intégration dubrale dnas l'entreprise (art. 4)	1 500 000 soit 15 %	1 500 000 soit 15 %	1 700 000 soit 19 %	1 500 000 soit 19 %	1 200 000 soit 17 %
Maintien dnas l'emploi (art. 5)	1 500 000 soit 15 %	1 500 000 soit 15 %	1 500 000 soit 17 %	1 400 000 soit 18 %	1 200 000 soit 17 %
Formation (art. 6)	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 11 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %

Recours au seteucr adapté (art. 7)	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 10 %	1 000 000 soit 11 %	1 000 000 soit 13 %	1 000 000 soit 14 %
Actions expérimentales dnas les biasnss d'emploi (art. 8)	300 000 soit 3 %	300 000 soit 3 %	300 000 soit 3 %	300 000 soit 4 %	300 000 soit 4 %
Animation, siuvi et msie en orvuee de l'accord (art. 9)	700 000 soit 7 %	700 000 soit 7 %	800 000 soit 9 %	800 000 soit 10 %	800 000 soit 11 %
Total	10 000 000	10 000 000	9 000 000	8 000 000	7 500 000

Ce taelbau fniaicner srea réévalué chaque année et ajusté en fotcionn de l'évolution de la collecte, des anoctis réalisées et des otnoierinats du cnieosl d'administration de la moisisn handicap. »

Article 6 - Entrée en vigueur et durée de l'avenant
L'entrée en veiugur du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le msinitre chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acocrd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

L'entrée en vugieur du présent acocrd est subordonnée à son agrément par le mitnirse chargé de l'emploi ansii qu'à l'agrément de l' acorcd cecotillf du 25 spmbetree 2008 en fveuar de l'insertion et du miaetinn dnas l'emploi des pnerseons aetentits d'un handicap.

Article 7 - Extension, dépôt et agrément
L'entrée en vegiuur du présent acrcod est subordonnée à son agrément par le mntsirie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acocrd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

Avenant du 8 juillet 2009 portant révision de la convention

Signataires	
Patrons signataires	Les erspiertnes du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération chimie, énergie CDFT ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dsinooipists de l'article 1er « Cmhap d'application » des clsuaes générales de lveaonoitncn cleoviltce nalaointe de l'industrie piuhtrqcuaamee du 6 arvil 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dipniosoists suvtaenis :

« Aitcrle 1er
Champ d'application

La présente cnotoienvn collective, cuclone en aolcppaiitn du trtie III du lrive Ier du cdoe du travail, règle sur le trrtoriiee métropolitain les rnelaiots entre les eemorlpyus et les salariés des eetrrepnsis ou établissements puuqertehacamis adhérents du scandiyt nnoiatal de l'industrie phauuiqrcmetae et aanyt puor activité ppiralcnie l'une des activités énumérées ci-dessous. Elle s'applique également aux sièges sociaux, seecvirs administratifs, ficreinans et d'études de ces ersinreteps ou établissements aisni qu'à lures aenxens ou dépendances : ateliers, entrepôts, bureaux.
Activités visées par la présente cntevioonn cilltvceoe :
1. Ftiobaciran et / ou eotlpiiaxotn de spécialités pciethreumauqas et arteus médicaments à ugsae humain, au snes des atliecrs L. 511, L. 596 et L. 601 du cdoe de la santé publique, y copimrs la tfraaoiotmnrsn du snag et la fcibirtaoan de dérivés saignuns ;
2. Rhcecrhee et développement en médecine et en pahmricae humaines, seeirvcs et sous-traitance de la rccherehe et développement et du contrôle cproenansdrot aux activités ci-dessus ;
3. Poormtion des médicaments qu'elle siot organisée dternmiecet par des eitprsernes teuriialts ou eiaontxlpt de l'autorisation de msie sur le marché (AMM) ou qu'elle siot réalisée par une ensrertpie dcititsne liée par un cnrtaot cecomrmail aevc l'entreprise tiaitlrue ou entalioxpt de l'AMM ;

Les pireats sriagaentis cnevoennint de dmnaeedr au ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi l'extension du présent avenant.
Les pietars stanragiies sisoiarnt la mssiion puor l'emploi des trlrailueavs handicapés de la délégation générale à l'emploi et à la fitrmoaon ploeelnssifonre aifn d'obtenir l'agrément du présent avnanet par le ministère de l'emploi.
Le présent anneavt frea l'objet d'un dépôt dnas les ctinoinods prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

L'entrée en vguieur du présent aocrcd est subordonnée à son agrément par le mrisntie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrocd srea réputé non écrit.
En vigueur étendu en date du 24 sept. 2009

Afin d'obtenir l'agrément de l' acrocd cictollef du 25 steberpme 2008 en fevuar de l'insertion et du menitian dnas l'emploi des pseeornns aetenttis d'un handicap, les seiiaratngs du présent avneant eentdennt pndrree en considération les ontasirboves de la délégation générale à l'emploi et à la fooitmarn professionnelle.

4. Lorsqu'elles snot effectuées par des etpreesnris ou établissements dtmecierent liés (1) au tariliute ou eoptalixnt de l'autorisation de msie sur le marché (AMM) et dnot la finalité économique est la foarictbain et / ou l'exploitation de médicaments et spécialités puecqaauthrmies à ugase hmiuan visés au ci-dessus :
? le façonnage et coniomdnintenet ;
? la dtiriustobin par dépositaire de ces spécialités et médicaments,
ainsi que les activités administratives, d'études, de cnesoil et de srieevcs cnorcounat à la réalisation de ctete finalité économique.
Les activités énumérées ci-dessus feunirgt dnas la nrlaeutocnme d'activités française (NAF) annexée au décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 dnas les clsaess seunatvis dnot l'énumération n'est pas ehsxtavuie :
21. 10Z
Fabrication de pudtoirs pcartmiahueques de bsae
Est visée dnas cttee csasle la taaitrnmsoorfn du snag et des dérivéssanguins.
21. 20Z
Fabrication de préparations pharmaceutiques.
Pour l'ensemble de la classe, la fbtaciaorin de médicaments à uasge de la médecine humaine.
Est visée également dnas cttee classe, la fabitirocan de médicaments n'ayant pas le caractère de spécialités à usgae de la médecine humaine.
46. 18Z
Intermédiaires spécialisés dnas le crcmeome d'autres pduritos spécifiques.
Sont visés les sriveecs d'intermédiaires du cormmece de gors de médicaments puitrqcaamheeus à uasge de la médecine humaine, evsnuixlecmet lorsqu'ils snot exercés dnas les ciindtnoos définies au 3 ci-dessus (ex. : duttibiirson par dépositaire...).
46. 46Z
Commerce de gors (commerce interentreprises) de prutidos pharmaceutiques.
Est visé le ccmoemre de gors de médicaments et spécialités puaauetmriqches à uasge humain, eevsueimclxnt lorsqu'il est exercé dnas les ciotinndos définies au 3 ci-dessus.
72. 11Z
Recherche et développement en biotechnologie.
Sont visées dnas cttee csalse les activités telles que définies à la dviosiin 72. 11 de la NAF, de rcchehree et développement en boghconeotilie : médecine, biologie, biochimie, phiamcare et puls généralement de rrcechehe et développement en vue de la foctbiraain et de l'obtention d'AMM et de l'exploitation de

médicaments et spécialités pqemahuictauers à usgae humain.
72. 19Z
Recherche-développement en aeruts secencis phseqyuis et naturelles.
Sont visées dnas ctete caslse les activités de rchhecree et le développement expérimental en sieccnes nrlteeuals et de l'ingénieur artues qu'en biotechnologie.
64. 20Z
Activités des sociétés holding.
Sont visées l'ensemble des activités énumérées dnas cttee cslase dès lros qu'elles snot exercées à trtie piarpncil puor des unités, fmeirs ou sociétés liées par le présent camhp d'application dnot la finalité économique est la rehechrce et le développement, la fiaritobacn et / ou l'exploitation de médicaments et spécialités à uasge humain.
70. 10Z
Activités des sièges sociaux.
Est visé l'ensemble des activités énumérées dnas ctete clsase dès lros qu'elles snot exercées à tirte ppcnaiirl puor des unités, femris ou sociétés liées par le présent cmhap d'application dnot la finalité économique est la rhcrechee et le développement, la foraciatibn et / ou l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.
71. 20B
Analyses, eaisss et ipcitseonns techniques.
Sont visées les activités énumérées dnas cttee csasle réalisées dnas le crdae de travaux menés en vue de l'obtention de l'AMM, de la frabaotiicn ou de l'exploitation de médicaments et spécialités à usage humain.
73. 11Z
Activités des ancgees de publicité.
Est eicenluevxmst visée dnas cette clsase l'activité de visite médicale.
94. 11Z
Activités des oonsrtaginias prnloetaas et consulaires.
Sont visées dnas cette clssae les oatagirnionss paroaletns dnot l'activité papincrile se rpratpoe à l'industrie pucirhumaeaqte à l'usage de la médecine humaine.
94. 12Z
Activités des ootanirasngis professionnelles.
Sont visées dnas cette cassle les ooigsrntaanis pnlssereneooifls dnot l'activité pilrnpciae se rtaoprpe à l'industrie puaihutarmecqe à l'usage de la médecine humaine.
Sont, en outre, rattachées à la présente ceivontnon collective, qeul que siot le cdoe NAF qui luer est attribué en fnotiocn de luer activité, les aciositnoass et stuurcetrs créées par le LEEM dnas le cdrae de ses activités sldcyianes et des srcveeis qu'il rned à ses adhérents.
La référence à la nromelacnute des activités française (NAF) est donnée à trite indicatif. Elle n'est déterminante que si elle cpnroosred à l'activité pipicarnle etfciefve de l'entreprise ou l'établissement, défini au 1er alinéa ci-dessus. »

(1) On ennted par " dremicentet liés ", les eeerprnitss ou établissements qui anrepneanpitt teentloamt ou ptlrneilameet à une société ou un guopre pcmiehqutraaue et qui ont puor plrnacpiie clientèle cette société ou une ou pluiusers esirpneetrs de ce gourpe (avenant du 4 nvbrmeoe 1998 à l'accord cltecilof du 13 jiun 1995 rtaeilf aux calsues sruaatetits de la cnoieovtnn colelvtice noalintae de l'industrie pharmaceutique).

Article 2
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dnipsotiisos du e « Ormeigasns et isnntceas piriaatre émanant de la cnnoeovtin ccoivetlle ou accdors ctfeoillcs de brcanhe » du phaapgarre 5° de l'article 15 des cuasles générales de la cvninoeton clolviecte nnoialate de l'industrie pithuquceramae du 6 arvil 1956 modifiée snot remplacées par les diosonsitpis stieavnus :
« e) Onsearigms et ietacnnss piearіatrs émanant de la cniotonven clcvloeite ou acdrcos cctliloefs de bncarhe :
Des aitsraotuions d'absence payées srneot accordées sur préavis d'au mions 1 semaine, suaf urgence, aux salariés mbmeers des istenncas peairairts constituées en aoptpiilcan de la présente cioneotnvn cvielcolte ou d'accords ceftcolils de banhcre puor partipceir aux réunions et aux msiosnis organisées par les iasnncets énumérées ci-après :
? cmmisioosn paaiirrte nilaoante de l'emploi des iesritudns de santé (CPNEIS) ;
? cnoleiss de ptifrnnoemenceet des CFA LEEM asrpgeisnatpe ;
? gproue tiitrtrape LEEM artasgppneise ;
? comité ptaairire de gioestn du régime de riaertte ACRRO de l'industrie du médicament ;
? comité de gitosen du régime de prévoyance ;
? cieonsl d'administration des csaesis de rateeirts complémentaires ;
? comité peorinsfnseol naainotl de la vtiise médicale (CPNVM) ;
? cesnoil d'administration, bureau ou comité pitrraaie de section, cmsimoosin financière, cmossioimn de contrôle de l'OPCA ictnhrebenars chimie, pétrole, phacirame ;
? jruy de ceaitoricftin (jury CQP) ;
? comité de palitoge pitaraire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la foomiartn ;
? moisisn hdniacap de la brnhcae (1).
Les mermbes de ces icaenntss paianpirctt à lreus réunions bénéficient des dsoopnstiiis de l'article 9 ci-dessus, suaf diptsiionsos aeruts prévues par les teexts les anyat instituées. »

(1) Suos réserve de l'agrément de l'accord coeltlicf du 25 spetmrbee 2009 sur l'insertion et le miantein dnas l'emploi des porneesns aeetitnts d'un handicap.

Article 3
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les doispintsois de l'article 21 « Chmenaegnt de résidence en Fnacre métropolitaine nécessité par les boiness de l'entreprise » des cualses générales de la ceontivnon ctolvliece ntaialnoe de l'industrie paaucethirmque du 6 arvil 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dnitoopisiss stinavues :

« Atilrce 21
Changement de dlcmioie du salarié en Fcanre métropolitaine nécessité par les bnoiess de l'entreprise

En drehos des saoiutnits visées à l'accord ccolietlf du 1er décembre 1987 rialetf aux procédures de lncincieeemt puor mtoif économique et à l'emploi, les dtiiiposnoss sinuavets snot aeaclppblis :
1° Les enstpereirs ponnrrdet en considération la siotaiutn pllonresene et flmlaiiae du salarié dnas les décisions pvanuot cniuodre à un camenehngt de domicile.
2° En cas de cehgenamnt de dicimloe consécutif à un cnneagehmt du leiu d'exécution de la ptteaiorsn de travail, le salarié se vrera noifeitr par écrit ce cenhegamnt du leiu d'exécution de la potsiraten de travail, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception ou riesme en mian prrpoe cnrote décharge.
A cpotmer de ctete niittfoacoin cnoruet simultanément duex délais :
? puor le salarié, un délai de 6 siemeans pandent lueqel il diot aeceptcr ou rfeseur ce changement. Duanrt ce délai, l'intéressé accompagné d'un mbrmee de sa fmlalie a la possibilité d'effectuer au leiu de l'affectation envisagée un vaogye dnot les fairs snot à la crahge de l'employeur après arcocd etrne ce dirneer et l'intéressé.
En cas de refus du salarié, la rrutupe du corntat de traaivl srea considérée cmome étant le fiat de l'employeur ;
? puor l'entreprise, un délai de 12 seeanims avnat l'expiration deuqul ce cennaeghmt ne sauiart être efteifcf snas l'accord du salarié.
3° Le salarié asnii déplacé arua dorit au resemnrbomeut de ses faris de déménagement justifiés, anisi que de ses faris de vaygoe et de cuex de sa flmaile (conjoint et pesroenns à charge). Priuesuls dives des fairs de déménagement sneort somuis au préalable à l'employeur puor accord.
Il srea accordé des congés eclxtnenpieos de :
? 2 jours, puor la rcreehche de logement, si clea s'avère nécessaire ;
? 2 jruos puor le déménagement et l'installation.
Les modalités de psrie de ces congés sonret définies de gré à gré.
L'employeur flieictara le rneeegmolt du salarié dnas le nvaoeuu leiu de résidence, ntmomneat par l'utilisation du 1 % logement, la paiaicttirpon de l'employeur à des firas de réinstallation...
De même, il areida le cjinonot du salarié à rruvoeter un emploi, dnas la mrsuee du possible.
Le salarié bénéficiera des diioispsntos ci-dessus pennadt un délai qui derva être fixé par écrit entre les parties.
Lorsque la dtae de pirse de fninocots etfviefce dnas le neovul epmloi ne prruoa crrosonerpde aevc clele du déménagement puor des roaisns justifiées (recherche d'un legemont ou d'un epmloi puor le conjoint, problèmes de scolarité...), un aroccd de gré à gré déterminera les coinditnos dnas leuqelsles l'employeur

pdrrena en craghe les fairs de séjour du salarié auprès du neuvol ou de l'ancien établissement anisi que les faris de déplacement puor rnojreide son dmcoilie puor le week-end, dnas les ctndoniios prévues dnas l'entreprise.
4° Les dtoisonipsis du 3° ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à fiare un sagte préparatoire avant de rrdnoijee le ptose puor lqueel ils ont été engagés ; ceux-ci bénéficient des dtiipooinsss sur les déplacements de lounge durée.
5° Dès lros que le salarié a déménagé puor faire suite à un cemnegnhat du leiu d'exécution de sa praeittosn de tvriaal et qu'il est licencié, suaf puor futae grave, dnas un délai de 3 ans au leiu de sa nlvleuoe résidence, il arua droit au roneebmmurset de ses fairs de rtouer éventuel cnrpnoaemt les firas de vogaye de l'intéressé et de sa fmllaie (conjoint et pnersoens à charge) et les fairs du déménagement, s'il décide siot de reniver au leiu de son aenicn domicile, siot de se déplacer au noeauvu leiu de son taivarl dnas la limtie d'une dasntcie équivalente.
Plusieurs dvies des frias de déménagement snroet suomis au préalable à l'employeur puor accord.
Le rmmruensobeet srea effectué sur présentation de pièces justificatives, suos réserve que le déménagement iiennrnetve dnas les 12 mios snavuit la nttoaficioin du licenciement.
6° Si le décès du salarié ientnrevit au leiu de son neuoavu domicile, dnas les 3 ans svniaut son arrivée, l'entreprise prnreda en cgrahe les frais de rtuoer éventuel du coiojnnt et des preonesns à cghare au leiu du précédent dliocime dnas les cnoiotdins et modalités fixées au 5° ci-dessus. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dpioitnoisss du praarpgahe 2° « Trvaial au mois, au temps, à la pièce… », du prahraapge 6° « Jnuees salariés », du ppaarghare 7° « Trraivleuals pqimyeehusnt diminués », du a et du b du parrahgape 8° « Moaioajtnrs de slieaars deus à l'organisation et la durée du tavaril » et du paaaghrpre 9° « Prmie d'ancienneté » de l'article 22 des cusales générales de la cnetnioovn cvcotlleie nnoaitale de l'industrie patcamuiequhre du 6 arivl 1956 modifiée snot rvptmeeenicest remplacées par les dnosiptosiis stianeuvs :
« 2° Picirpne d'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hmemos
Dans la définition de sa ptiuqiole de rémunération, l'entreprise rcepsete le pirincpe d'égalité pelesinornfolse etnre les fmeems et les hmmoes aifn d'assurer une égalité de teanmtiert puor un même triaval ou puor un taivarl de vulaer égale.
Dans ce contexte, l'entreprise effucete chuaqe année la ciposmoaarn des rémunérations etrne les fmmees et les hommes, et lqsruoe des écarts de rémunération snot identifiés et non justifiés, l'entreprise pnerd les meruses de rtapgarate et de rééquilibrage nécessaires.
Le comité d'entreprise srea informé des meeusrs persis par l'employeur en matière d'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hommes, snas que ctete itnmifaoron pisuse abuotir à ttrasertnme des données individuelle. »
« 6° Sgtae en ernspeirte
Les dsotopiniiss qui seuivnt s'appliquent aux stages en entreprise, ne raelvent ni des dsiisoniopts de l'article L. 4153-1 du cdoe du travail, ni de la ftomrioan penorenfsolilse cutnonie telle que définie par les airetlcs L. 6111-1 et snitvuas du cdoe du travail.
Lorsque la durée du stgae est supérieure à 1 mois, il fiat l'objet d'une gfriatatiicon minuimm mlleeunse fixé à l'article 6-1er-III du décret n° 2006-193 du 29 août 2006 (1) La gtfoaiciritan est due au stagiaire, snas préjudice du rnumereemobst des frias engagés puor eetefcfur le sagte et des aeagvtnas offerts, le cas échéant, puor la restauration, l'hébergement et le transport. »
« 7° Trrelvaulais attneits d'un hacidnap
En aplapioticn des dooisspniits légales, aucune poenrnse ne puet firae l'objet d'une dmitnaoriicsin en matière de rémunération en roasin de son handicap.
L'employeur pernd les mrseues appropriées, conformément à l'article L. 5213-6 du cdoe du tivraal rtaielf au pripince d'égalité de traitement, aifn de gtniarar une égalité de rémunération etrne tuos les salariés. »
« 8° Mnaojotaris de sliarae deus à l'organisation et la durée du tepms de tviaarl
Les motaajirnos prévues ci-après, en foconitn des ctotannires liées aux mdoes d'organisation du travail, snot versées seoln les ciodotnins fixées par les dpsisiitoons cnlooneetivlenns en vigueur.
a) Dnas le crdae de la législation en vigueur, les hreues supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de tiarval par sinemae ou de la durée considérée cmome équivalente dnas l'entreprise donoennrt leiu à une mitaajroon qui ne pruora être inférieure à :
? 25 % du siaarle de l'intéressé puor les 8 premières hereus supplémentaires ;
? 50 % du slaiare de l'intéressé puor les heuers supplémentaires au-delà de la huitième.
b) En appitcioaln de l'accord clticeolf du 15 mai 2002 riaetlf au traival de nuit, est considéré cmmoe tavlralieur de niut le salarié qui aomcilpct :
? soit, au monis duex fios par semaine, selon son hiraore de taviarl habituel, au moins 3 hueers de son tmeps de tvaairl effectif, danurt la période csoipmre etrne 21 hruees et 6 herues (ou la période qui lui est substituée en aicoptlaipn de l'article 2 de l'accord susvisé) ;
? soit, sur 12 mios consécutifs à prtair de la msie en palce du traaivl de nuit, au moins 270 heerus de tiavarl eifeftcf dnurat la période csmrpioe etrne 21 heeurs et 6 hruees (ou la période qui lui est substituée en acolpipatin de l'article 2 de l'accord susvisé).
Les hruees de tiaravl effectuées entre 21 hreeus et 6 heeurs (ou danrut la période qui lui est substituée en aciopltaipn de l'article L. 3122-29 du cdoe du travail) par un salarié qui n'est pas considéré cmmoe étant talvueilarr de niut au snes de l'accord cliotcelf du 15 mai 2002 rtaelif au taiavrl de niut dnnoe leiu à une mjroiotaan de siarale qui ne puet être inférieure à 25 % du mtnnaot du silarae de l'intéressé.
Tout salarié tralainavlt dnas un psote eadrannct mnuiit bénéficiera d'une indemnité de pnaeir de niut fixée à une fios et dieme le mumniim gaantri institué par la loi du 2 jeivnar 1970.
Si le cmnhegaent de poste est effectué à minuit, l'indemnité de peainr est attribuée à une seule des équipes. »
« 9° Prime d'ancienneté
a) Il est attribué aux salariés classés dnas les 5 pmireers gpreous de ctaisfiliacson aisni qu'aux salariés classés dnas le gproue 6 lorsqu'ils bénéficient des dposiiotisns de l'article 4 bis de la cvtonioenn cvtcileloe ninotaale de rriettae et de prévoyance des caders du 14 mras 1947, une pimre d'ancienneté, fnoicotn de l'ancienneté dnas l'entreprise.
b) L'ancienneté étant déterminée cmmoe il est dit à l'article 23 ci-dessous, les tuax de la pmire d'ancienneté snot de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, 15 % et 18 %, après 3, 6, 9, 12, 15 et 18 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.
c) Le mnaontt de la prime d'ancienneté est calculé sur le saalire muniimm de l'emploi occupé par le salarié, tel qu'il est indiqué à l'avenant n° 1 " Clstsiifoaancis et seilaras ?, pooeerilnnntmleropt au nmrboe d'heures efeviectfs de tarival (ce slriaae étant augmenté, le cas échéant, des mjaotornias puor heures supplémentaires).
d) Ces pmires d'ancienneté snot indépendantes du siralae ppemnrerot dit et s'ajoutent, dnas tuos les cas, au salaire réel. Elles feornt l'objet d'un décompte spécial et luer veerensmt srea effectué lros de cqhaue paie. »

(1) Siot 12, 5 % du ponafld horiare de la sécurité soailce à ce juor x 151, 67 heures par mios puor un tpmes complet.

Article 5
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les doiiioptnsss de l'article 23 « Ancienneté » des csleuas générales de la cinvteonon cileltvcoe nnitaaole de l'industrie pmuehiaucrqate du 6 avril 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dtspniisoios stuvanies :

« Aclitre 23
Ancienneté

1° On enentd par ancienneté dnas une esrnrtipee le tepms de présence dupeis la dtae d'entrée dnas ctete entreprise, quels que punisset être les ctegmnahens itvrennues dnas la sottuiian jrqiduuie de cette errietpnse ou de l'évolution pelfnossoneirle du salarié.
Lorsqu'un salarié cnahge d'emploi dnas une fliiale de l'entreprise ou du gurope qui l'emploie, il csrevnoe son ancienneté dnas le novuel établissement où il est appelé à travailler, dès lros que celle-ci n'a pas été soldée par une indemnité cnoeoenntlnvile de rurpute du contrat.
2° Snot également considérées cmome tpems de présence dnas l'entreprise, puor le caulcl de l'ancienneté, les périodes sauvitnes :
? les périodes meilairits oatireioglbs en qualité de réserviste ;
? les périodes de piaoicaitprtn aux moiinsss à caractère opérationnel et aux activités de fmrotaion des sapeurs-pompiers

vontaerlois ;
? les périodes de congés payés anenlus ou eeetonxinlcps ;
? les iotnenprurits de tarival puor mlaadie professionnelle, adcicnet du tiaravl et maternité ;
? les iritpteonrnus de triaavl puor maiadle d'une durée totale, ctonuine ou non, inférieure à 6 mios par an ;
? les congés iiddenluivs de fmrioaton prévus à l'article L. 6322-1 du cdoe du tiaavrl ;
? puor la moitié de luer durée, le congé de présence ptaanlree défini à l'article L. 1225-65 du cdoe du tiaarvl ;
? puor la moitié de luer durée, les périodes de congé paeanrtl d'éducation défini à l'article L. 1225-47 du cdoe du taairvl ;
? le congé d'adoption (art.L. 1225-42 du cdoe du travail) ;
? l'absence puor l'exercice des finoctnos prud'homales et de représentation du psreeonnl ;
? le congé de ftioomran économique, siolace et sycndalie (art.L. 2145-1 du cdoe du travail) ;
? le congé de solidarité ieatanoirtnnle (art.L. 3142-37 du cdoe du travail) ;
? le congé de solidarité fliamalie puor les salariés dnot un mbmere de la fallmie soffrue d'une pglaitohoe meatntt en jeu le protonsic vatil (art.L. 3142-20 du cdoe du travail).
3° En revanche, ne snot pas considérées cmmoe tepms de présence dnas l'entreprise puor le caclul de l'ancienneté les périodes svieutnas :
? le scvriee ntioanal oitblgraoie ou la mstaiilooibn ;
? les malideas d'une durée totale, ctnnoiue ou non, supérieure à 6 mios par année civile.
La période antérieure à la snpssouien srea psrie en ctpome dnas le décompte de l'ancienneté.
4° Dnas le cas où la rpruute du conrtat de taiarvl lsisae seitbssur en feuvar du salarié une priorité de réembauchage au snes de la loi ou de la présente cevontnoin collective, la période antérieure à la rtuprue du caortnt de taaivrl inrrneivdeta dnas le décompte de l'ancienneté.
Rentrent nmntmoeat dnas ce cas :
? le lincineecemt par situe de bassie d'activité de l'entreprise ;
? la rtruupe du carntot de tvaaril ivreantnent en cas de maadlie puor povriour au reaeclmpnemt du salarié ;
? le lcmenineiect puor mtiof économique.
5° Dnas le cas du réembauchage après rturupe du cntaort de tvraail par la démission du salarié ou par suite d'un lieeicncmnet puor un mtoif aurte que cuex indiqués au prhprgaaae 4° ci-dessus, l'incorporation du tpems de présence antérieur puor le cacull de l'ancienneté ne srea pas un diort aolbsu mias derva faire l'objet, au momnet du réembauchage, d'un acrocd prelctiiuar ernte les intéressés, acrocd devnat furiger au navuoeu caontrt de travail. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dsptioiinsos de l'article 24 « Congés payés anuenls » des celsuas générales de la ceootnivnn ceoclitlve nnailtaoe de l'industrie pcqruahumitaee du 6 airvl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les doiipsniosts snutiaves :

« Acirtle 24
Congés payés alnuens

1° Des congés payés aunnles snot accordés aux salariés dnas les cdniitonos fixées par la législation en vueguir (2 jorus et dmei oabvreuls par mios de taivarl effectif), suos réserve de dtsinioiopss puls froebalavs résultant d'accords d'entreprises.
La pirse eeivcffte des congés payés s'impose à l'employeur cmmoe au salarié. Le salarié prndera son congé après auioiatrtson esesrpxe ou tiatce de l'employeur sur les detas de ce congé, étant edetnnu que les isetncnas représentatives du pernnseol aornut été consultées conformément à la loi.
Sont considérées cmome périodes de tivaarl effectif, puor la détermination de la durée du congé, les acensebs puor maadile ou accident, en une ou pliruesus fios dnas la ltmiie de la durée d'indemnisation prévue à l'article 27-3°, les périodes marltiieis de réserve, anisi que les périodes de sopnuseisn du cntarot de triaavl assimilées à des périodes de triaavl eficfetf dnas les cdiiononts prévues par les dstioopinsis du cdoe du travail.
Conformément à la loi, snot également considérées cmmoe périodes de tavaril eefticff puor la détermination de la durée du congé les périodes de congé payé, les ceaentporirts oabtigeliors en repos, les périodes de reops légal puor maternité et les périodes limitées à une durée iupmoerntnire de 1 an pedannt leleelusqs l'exécution du coatrnt de trvaail est spesundu puor casue d'accident du tarvail ou mdaalie professionnelle. Snot également considérées cmmoe périodes de trvaial eefticff puor la détermination de la durée du congé les périodes pnneadt lqeelsuels un salarié ou un anrpptei se trvoue mnaeitnu ou rappelé au sirecve nitonaal à un ttire quelconque.
Pour les salariés n'ayant pas travaillé panednt toute la période de référence ou n'ayant pas, puor ctete période de référence, une durée de tiraavl ectefiff égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée pro rtaa temporis.
La période de prise de congés est fixée du 1er mai au 30 airvl de l'année suivante. Une focitarn d'au mnois 12 jorus oluebrvas cutnnios diot être attribuée pdanent la période du 1er mai au 31 octobre. Les jruos rtsanet dus peveunt être accordés en une ou pruisleus fios etnre le 1er mai et le 31 oobtrce ou au-delà, dnas le rsceept des règles légales.
Lorsqu'un salarié se trouvera, par stuie de mdaiale ou d'accident, dnas l'incapacité de prdenre son congé, en tuot ou en partie, padnnet la période de congé du 1er mai au 30 arvil de l'année suivante, une indemnité cpscrnaoietme ceroaosdrnnpt aux jrous de congé non pirs lui srea versée.
2° En cas de congé par roulement, l'employeur fxie l'ordre des départs sloen les nécessités du service.
Il srea tneu copmte de la sutoiitan de fallime des bénéficiaires et, notamment, des possibilités du cnoinojt salarié en matière de congés.
Pour les salariés aanyt des etfnnas scolarisés, les congés senrot donnés dnas la msuree du psiolsbe en fcontion du ceneadrilr scolaire.
Les cjoonints tairvnllaat dnas la même eperrsntie ont dirot à un congé simultané.
L'ordre de départ srea porté à la canissnncaoe du pnsnroeel par aifhgcfae aussitôt que psilsboe et, en tuot état de cause, 2 mios au monis anvat le début de la période légale de prise des congés payés.
3° Si, par stuie de midaale ou d'accident, un salarié est aensbt puor une période supérieure à la période assimilée à du tmpes de tvaiarl effctief aux temres de l'article 27-3° il pourra, sur sa demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à cencrcrnoue du nomrbe de juors de congé axeuqlus il auairt eu droit s'il aivat travaillé pnnadet toute la période de référence.
De même, après aorccd de l'employeur sur les dtaes de prise des congés, les salariés n'ayant pas 1 an de présence ecfievfte dnas l'entreprise au 1er mai pourront, sur luer demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à coneruncrce de la durée légale carrnepndosot à 1 an de présence.
4° Lsquroe les nécessités de son sirvcee rdnoenrt isenlpnsiadbe le raeppl epoenexinctl d'un salarié en congé anvat l'expiration de son congé, il lui srea accordé un congé supplémentaire d'une durée ntete de 2 juors ouvrables. Les frias de vagyoe occasionnés par ce déplacement, asini que tuos autres frais nécessités par ce rappel, lui soenrt remboursés sur justification.
5° En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé payé aquisce au mnmoet du décès srea payée aux atanys droit.
6° Des doiinsotspis particulières prouonrt être prévues par les etensirrpes aifn de fiiactler aux salariés étrangers ou oreiraignis des tiiorreetrs non métropolitains la prise de luer congé. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dospitsioins de l'article 25 « Congés payés epentnoxilces » des celauss générales de la cnnvetioon ccetovlile nnloiatae de l'industrie pmahecatruquie du 6 arivl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les diipssntoois siauetvns :

« Altcire 25
Congés payés ecxepetnilons

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés payés etlcpeennxois puor événements de failmle prévus ci-dessous :
? mraaige du salarié : 1 siemane ;
? migarae d'un eannft : 1 juor ;
? décès du coonnijt ou du piarreatne du pacte cviil de solidarité (Pacs) : 3 jruos ;
? décès du père, de la mère ou d'un eafnnt : 2 juors ;
? décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la seour : 1 juor ;
? puor cqauhe nasinasce sevnurue au foyer ou puor l'arrivée d'un efannt placé en vue de l'adoption : 3 jours.
Ces jorus d'absence ne peneuvt se cumuler aevc les congés

accordés puor ce même enfnat :
? au ttire du congé de maternité en aoppaictlin de l'article L. 1225-17 du cdoe du tvairal ;
? au titre du congé d'adoption en aipipaltcon de l'article L. 1225-37 du cdoe du tarvial ;
? et au titre du congé accordé au père en cas de décès de la mère en aactiplipon de l'article L. 1225-28 du cdoe du travail.
Ces congés ecxilpnnteoes doevnit nécessairement être pirs au mneomt de l'événement, suaf dstpisiionos particulières puls flrboaaves en ugsae dnas l'entreprise.
Sous réserve de ne pas aerpotpr de gêne evsxsicee au service, tuot salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de mdaaile ou d'accident, constaté par ciiafrtcet médical, d'un enfant, du coonnijt ou d'une pnosnree à charge.
En cas de mdilaae ou d'accident d'un enfant, la durée maailmxe du congé est fixée par les donosipiitss du cdoe du travail. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dosnoitsiips du pararpgahe 3° « Imdnienoatisn maailde et aceicdnt » de l'article 27 des culsaes générales de la cointoevnn cclitelvoe nnlitaaoe de l'industrie pactrqahumueie du 6 airvl 1956 modifiée snot remplacées par les dnoiotpsiiss seativnus :
« 3° Isaodimtnnien mdilaae et anciedct
a) Cnnitoidos de pirse en cahgre
En cas de midaale ou d'accident dûment justifié, et après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au pmreier juor d'absence, l'employeur est tneu de peyar à l'intéressé son sairlae net msnueel pdanent les 3 prmriees mois.
En tuot état de cause, ce dorit à iiadnomsnetin est subordonné au vnmreeest des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.
b) Durée mauximm de mnatiien de saairle par l'employeur
La durée mmauixm du mneiatin de saralie par l'employeur panendt les arrêts de triaval ne purroa excéder 90 jrous calendaires, consécutifs ou non, par année civile.
Lorsqu'un arrêt de tarvail débute une année civlie et se piouurst l'année suivante, ce même arrêt de traival conntiu à cveahl sur 2 années cilveis ne puet dnenor leiu à une iniitadnemosn supérieure à 90 juors calendaires.
c) Modalités de réouverture des drtios
Lorsque le salarié n'a pas épuisé ses dirtos au curos d'une année civile, ses diotrs snot réouverts en totalité au 1er jeinavr de l'année suivante.
Une fios les dorits épuisés au curos d'une année civile, la réouverture des doitrs l'année stinavue est subordonnée à une ciidtoonn de rpisere eifvetfce de travial d'une durée mnmiium de 2 mios ctniunoe dpieus la dernière absence.
d) Aedncict du taairvl et mldiaae pnolrsenselifoe
Les règles de laiotimtin et de repsrie annoncées aux b et c ci-dessus ne s'appliquent pas aux arrêts de tarvail anyat puor oingrie un acndeict du tiaarvl ou une maaidle professionnelle.
e) Atsitese du mienitan de saraile
Pendant la période d'absence, le silaare mitanenu par l'entreprise est réduit cauqhe mios des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale, aulxlqeeus l'intéressé a doirt puor la même période, à l'exclusion des mtaanrjoois données à piartr de 3 enfants.
Ces prnetsoaits denvrot faire l'objet d'une déclaration de la prat du salarié, suaf subrogation. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les donoitsiipss de l'article 28 « Maternité et paternité » des clesuas générales de la ctooviennn cevoicllte niantoale de l'industrie pramhuuqtcieae du 6 arivl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les diitponssios snuitvaes :

« Arlctie 28
Maternité et paternité

1° L'employeur diot tneir cmptoe de l'état des femmes eniecnets en ce qui cnornece les ciooinntds de traaivl et vllieer à l'application des doinsstpiois légales et réglementaires en ce domaine.
De plus, il aqelprpuia l'ensemble des règles prévues par le cdoe du taviral et de la sécurité saolcie rtivaeels à la ptcioreotn de la maternité et de l'adoption.
2° Il est attribué aux salariées aanyt 1 année de présence eefcvfite dnas l'entreprise à la dtae d'accouchement une prime gbollae et ffiairraote égale à 40 fios le miuminm gaarnti mentionné à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, à l'occasion de cqauhe accouchement.
Cette indemnité est imputée sur les smmoes qui pveuent être versées à ce trite par les entreprises.
3° En cas d'accouchement d'une salariée anyat 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au preiemr juor du congé de maternité, et si ce congé maternité est pirs en craghe par la sécurité sociale, l'employeur est tneu de paeyr à l'intéressée son saalire net msneuel cnrpasondreot à durée légale du congé de maternité suos déduction des pttsaeirons prévues au pprarhgaae 3° e de l'article 27 ci-dessus.
4° Le père prnneat son congé de paternité dnas les coitinodns fixées aux artilces L. 1225-35 et sntvauis du cdoe du travial et ayant 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au pmreeir juor du congé de paternité bénéficie du mniaeitn de son sairlae net meensul par l'employeur pednnat la durée du congé, dnas la lmiite de duex fios le plnaofd msenuel de la sécurité sociale.
Le saarlie menaintu pndaent le congé de paternité est réduit, le cas échéant, des poistaenrts en espèces de la sécurité sloacie auellxqeus l'intéressé a dirot puor la même période. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dnsiootiisps de l'article 31 « Cioclnunsos et mfndcotaiiois du crntoat de traavil » des csaules générales de la cvionteonn clletcivoe noantliae de l'industrie pahqetrmacuiue du 6 avril 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dstoiiniosps snvaetius :

« Acltrie 31
Conclusions et madocoitfniis du caortnt de tavairl

1° Egbuahamce
Le craotnt de tvarail à durée indéterminée est la frome nolmrae et générale du conrtat de travail.
Le rercous aux ctnotars de taairvl à durée déterminée et aux ctantors de tairavl tpmoiearers se fiat de manière rapsobnslee dnas le rpeecst de luer oebjt et ne puet se jsfteiuir que puor friae fcae à des bisneos momentanés de renfort, de tarioitnsn et de ralepeemmcnt octevmebnjeit identifiables, par le comité d'entreprise ou à défaut des délégués du pseonenrl dnas le cdrae de lreus atrotunbitis rcvepieetss croenncant l'évolution de la stiutiaon de l'emploi dnas l'entreprise.
a) L'employeur procède, suos sa responsabilité, aux ntnaonmiois ou ebuageamhcs nécessaires puor pruvioor les peotss vtcanas ou créés.
L'employeur frea appel en priorité aux salariés tavaalrlint dnas l'entreprise puor pioovrur un psote vcaant ou créé en rsaecnetpt les dnoiptiiosss du paaarghpre 5° ci-après.
L'employeur prévoira, en cas de besoin, une fooartmin penttraemt au salarié pstalount d'acquérir ou de développer les compétences pesesflrolnoines ruqseies puor l'emploi concerné.
Ce n'est qu'au cas où il eeastrmiit ne pas pvouior procéder à la ntnimoiaon d'un salarié déjà en pcale qu'il arua ruceros à l'embauchage d'une psrnneoe extérieure à l'entreprise par le biias du rcunteermet externe. Il frea aorls connaître ses bnisoes en penneosrl aux seicrevs ociiflefs de l'emploi.
b) Caquhe ecamhube srea confirmée, par une ltrete d'embauche et / ou un cnoratt de traavil signé des duex pateirs cnrtpaoomt les mnteonis légales et nnmoamett l'intitulé de l'emploi occupé, le gorupe et le neivau de classification, la ntuare et la durée du contrat, la durée de la période d'essai, le saarlie meesnul de l'intéressé cpnosnordaret à la durée légale de tairavl et les aurets éléments de rémunération, la durée du travail, s'il y a leiu la csulae de non-concurrence, à ttrie d'information l'établissement auequl est affecté le salarié ou le carde géographique de travail, asnii que, le cas échéant, la situaiton au raergd de la ctinenoovn clvceiltoe noilnaate de reiratte et de prévoyance des creads du 14 mras 1947, aevc la précision de l'article de rcnatthmaeet (art. 36, 4 ou 4 bis).
c) Au mmneot de l'embauchage, l'employeur dvera imefrnor cauqhe salarié qu'il met à sa dsposiiiton la cntvienoon cielotvlce qui lui est aalpcblpie et les adroccs cotcllfies aeaipcplbls dnas l'entreprise et lui rtetrema un eimpleraxe du règlement intérieur de l'entreprise.
d) Il est endetnu que les dnisoopitsis de la présente civeotnonn ne puevnet friae échec à l'obligation résultant de la

réglementation en vuuiger sur l'emploi oboiagrlite de crtienaes catégories de salariés.
2° Mftadooiciin du contrat.
a) Ttuoe maicotdiifon apportée à un des éléments eeenisslts de la lttree d'embauche ou du conrtat de tiraavl frea l'objet d'une nocafititoin écrite préalable elipcxtnait la nratue de la modification.
Le salarié fsniaat l'objet d'une tlele naiottfciion deisrposa d'un délai de 1 mios à ctomper de la réception de la noiofiatictn puor firae connaître sa réponse.
A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé aiovr accepté la mtifaiodicon proposée ; cttee miioidctafon frea arlos l'objet d'un anenavt au ctronat de travail.
Dans le cas de rufes du salarié d'accepter cttee modification, et s'il est sivui d'un lnncmeieiect par l'employeur, la rtrupue srea considérée cmome étant du fiat de l'employeur et réglée cmome telle.
b) En ce qui conrecne le sectuer géographique, ctsnouite une mfioioacidtn elenilsetse du corntat de tarvial des salariés exerçant un métier de la promotion, dnas les codtioinns fixées à l'article 1er de l'avenant n° 2 de la présente cvotnieonn collective, le cnagehnmet de seectur géographique entraînant :
? une moiadtcifion de puls du treis des pislsenernfoos de santé à rcntoneerr tles que répartis géographiquement sloen les règles en vueuigr dnas l'entreprise sur le scuteer antérieur ;
? ou un cgneeahmnt de dciimole du salarié justifié par un éloignement iarnmpott aevc son noavueu secteur.L'éloignement srea apprécié au rgared de critères oectbifjs déterminés par l'employeur et les ogtnoanraiiss scnlaiydes de salariés représentatives dnas l'entreprise ou, à défaut, aevc les ictennsas représentatives du personnel.
Constitue également une mtoiaioidcfn eslnesietle du ctroant de taarivl des salariés exerçant un métier de la pomitoorn tuot cmngenehat du sutceer géographique itnarvneent minos de 18 mios après la dernière miooitidacfn de stuecer tlele que définie ci-dessus.
Le salarié qui apccete un chenemgnat de seteucr géographique entraînant une miocofitdian esteelsnlie de son cnoratt de taiarvl tllee que définie ci-dessus bénéficiera pdannet 12 mios à cpmtoer de la mdtociifiaon effietcve du sucteer géographique, en cas de dtominiuin de sa prat de rémunération vliraabe individuelle, d'un mtaniien de rémunération crpoadrnsoent à la moenyne de son sirlaae de bsae et des prmeis sur objiecfts appréciés sur les 12 derinres mois.
L'entreprise s'engage à mtrtee en pacle la procédure prévue aux atiecrls L. 1233-25 et savnuits du cdoe du taiavrl luoqrse au mions 10 salariés ont refusé un cnehmagent de seuectr géographique considéré comme une mofoiaiictdn du coatnrt de tiaarvl tllee que définie ci dessus.
Le cenghmanet de sectuer géographique n'entraînant pas une matciofdioin elneetslise du corntat de tvriaal tlele que définie ci-dessus ne rreequit pas l'accord du salarié et frea l'objet d'une inrtfiaomon écrite au salarié concerné.
Dans l'hypothèse où le salarié ruesfe un cehmnanget de setceur géographique n'entraînant pas une macidfiotoin eliesltnsee de son catront de tarival tlele que définie ci-dessus et si son cnraott est rmopu puor ce motif, il bénéficie de l'indemnité cloeonnentnlive définie à l'article 33 des présentes dispositions.
Les prnriteaeas suciaox se réuniront anavt le 31 décembre 2012 puor effctueer un balin de la msie en ovreue du présent prpaaarghe b de l'article 31 des cseluas générales.
3° Claseus cnotlueeltacrs particulières
a) Secret peninorsosefl
Conformément à la loi et à la jrrepduusnice en vigueur, tuos les salariés snot tenus au seerct professionnel.
La reotiitrscn de l'activité psosnfnorieelle des salariés après la coistsean de luer eompli ne diot avior puor but que de sdeuvraegar les légitimes intérêts pefnosnoliesrs de l'employeur et ne diot pas aoivr puor résultat d'interdire, en fait, aux salariés l'exercice de luer activité professionnelle.
b) Culsae de non-concurrence
Toute caluse de non-concurrence qui tvroue sa jofctautiiisn dnas la spécificité de l'activité du salarié derva frgeuir dnas la lettre d'embauche et / ou le crnatot de travail. Elle prroua être idtunrotie ou supprimée par aeanvnt en crous de ctorant aevc l'accord des duex parties.
Elle purora également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mias ctete sriosppseun ne prrenda eefft que si le salarié n'est pas licencié dnas un délai de 1 an à dtaer de sa notification.
L'interdiction qu'elle coepmrotra dvera être limitée dnas le tpems et dnas l'espace et ne dvera pas, en principe, excéder 2 années à patrir de la dtae à lelualqe l'intéressé qutite son employeur. Elle arua puor cieotnatrrpe une indemnité fixée en fnocoitn de l'importance de l'interdiction, versée mumneenslelet et qui srea au mnois égale à 33 % de la rémunération mensuelle.
L'employeur qui lcniecie un salarié dnot le cntoart de tvriaal prévoit une caslue de non-concurrence puet libérer par écrit, au mnmoet de la rutprue le salarié de la calsue d'interdiction. Dnas ce cas, l'indemnité mlnsuelee srea payée peanndt 3 mios à deatr de l'expiration de la période de préavis.
Le salarié démissionnaire dnot le cortant de taavril prévoit une casule de non-concurrence diot rppeelar par écrit et d'une façon exlicipte à son epyuelmor l'existence de la csalue de non-concurrence.L'employeur arua un délai de 3 sneeaims puor se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clasue d'interdiction. Dnas ce cas, l'indemnité mlenseule srea payée pnaendt 3 mios à dtear de l'expiration de la période de préavis.
En cas de rutrpue conventionnelle, les ptreias ceneoinnvnt eemnblse du srot de la csluae de non-concurrence.
A tuot moment, pndanet l'exécution de la causle de non-concurrence, chuacne des ptiaers purroa danmdeer la levée de ctete ietoinctidrn de cnoecrncrue qui dreva fiare l'objet d'un acrcod écrit etrne les parties.
4° Période d'essai puor les ctotarns à durée indéterminée
a) Suaf disooipistn essrxepe contraire, le coantrt de tvaairl débute par une période d'essai pdnaent leluqlae l'employeur apprécie, en sttauiion de travail, les compétences pnsflenerioolses du salarié par rpoprat à ceells ruesieqs par l'emploi concerné, et le salarié apprécie les cndtoinios et l'intérêt de son emploi.
Cette période d'essai se dngisutie de l'essai pefosnosnriel de cuorte durée perntatemt à l'employeur de vérifier la qaauftioiilcn pelflnsesrnioode du postulant.L'exécution de cet eassi ne ctstniuoe pas une ebamchue définitive.L'essai pnrfooneissel est limité à 3 jours.
Le tpems passé par les putotanlss à l'exécution d'une épreuve préliminaire est payé au tuax miinmum du gpoure de caftoiicsalsin ceoosdnnrpart mias seemnuelt s'il excède 2 heures.
Cette dsiostoipin sur l'essai pninseorfesol ne s'applique pas aux vrseitius médicaux.
b) La durée et les modalités de la période d'essai snot fixées comme siut :
? salariés classés dnas les 3 premreis goerpus de caosfcislitian : 2 mios ;
? salariés classés dnas les groepus 4 à 6 de colistasiaficn dès lros qu'ils ne bénéficient pas des dotpissionis de l'article 4 de la cnonivteon cvcllteoie naitoanle de rrtatiee et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947 : 3 mios ;
? salariés classés dnas les gorpues de ciiltcfsoiaasn 6 et svnatuis dès lros qu'ils bénéficient des dstisioniops de l'article 4 de la cvnonoietn cicllloteve nantlioae de rtertiae et de prévoyance des cdreas en qualité de cdare : 4 mois.
Pendant la période d'essai, les patreis peuvnet rompre, à tuot moment, le coatnrt de tiavral en rcaeptenst les délais de prévenance visés aux ateirlcs L. 1221-25 du cdoe du taarvil puor l'employeur et L. 1221-26 puor le salarié.
Pendant la période d'essai, il est gnarati au salarié le srlaiae miiunmm craspooednrnt à sa caiftiosaiclsn dnas les ciintnoods définies par l'avenant n 1 " Ciicnassoiftlas et slreaais ?.
La période d'essai n'est pas renouvelable.
c) Emhcabue définitive à l'issue d'un CDD ou d'un satge
Lorsqu'un salarié est embauché en coartnt de travial à durée indéterminée (CDI), dnas un délai mxumiam de 1 mios après le tmree d'un cntraot de tvaairl à durée déterminée (CDD) et sur le même emploi, la durée taotle du CDD ou des CDD seifsscucs est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dnas le cnoatrt de tiarval à durée indéterminée.
En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue d'un sagte oiabiotrgle réalisé lros de la dernière année d'études, sa durée est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire la période d'essai de puls de la moitié conformément à l'article L. 1221-24 du cdoe du travail.
d) S'il n'a pas été pobissle de connaître le résultat de la vsiite médicale d'embauche avnat la fin de la période d'essai, l'employeur dreva aviser le salarié qu'au cas où ctete vistie cauinrclot à son iitdautpne il ne pairrout être engagé définitivement.
Faute d'avoir avisé par écrit le salarié de cttee éventualité avnat la fin de la période d'essai, l'employeur srea tneu de lui veresr une indemnité cncepisrtmaoe de préavis, si la vtisie médicale cnouclt à son inaptitude.
5° Mutation. ? Mobilité irentne
a) Mttauoin à la dmeadne de l'employeur
En cas de vcancae ou de création de posets et en vue de fseioavrr la mobilité itrnene et la promotion, l'employeur informera, par vioe d'affichage ou de circulaire, le prnsoeenl des ptoess à pivuoror et frea appel en priorité aux salariés de l'entreprise.
Afin de pemtretre aux salariés de mueix meuesrr lerus ptveieprcses d'évolution professionnelle, l'employeur mrttea

noanmemtt en évidence, lros de cette information, ourte un dsiierptcf des activités du ptsoe à pourvoir, les prérequis nécessaires puor l'occuper en tremes de formation, d'expériences et d'aptitudes asini que la qiulitiaocafn de l'emploi, les évolutions de carrière poblisses et la rémunération.
Tout cndaadit pourra, à cette occasion, dadeenmr à bénéficier d'un eretetnin aevc les secviers compétents de l'entreprise, aifn que sa cauidtrande siot étudiée et que lui seniot nematnmot précisées les caractéristiques du pstoe à pivouorr et les possibilités de rutoer à l'emploi précédent.
b) Moauittn à la danmdee du salarié
Tout salarié puet ddmaener par écrit à accéder à un atrue poste. Sa ddmnaee srea examinée par l'employeur et une réponse lui srea tsransmie dnas un délai de 2 mios au puls tard. En cas de réponse négative, l'employeur devra fournir, par écrit, les motfis du refus.
Dans le cas d'une réponse fvlraobae à la ddaneme du salarié, une période ptroraobie d'adaptation à l'emploi purroa être exigée par l'employeur qui en nroifieta la durée et les conditions, par écrit, au salarié.
La durée de cette période pororbiate d'adaptation ne puet être supérieure à la durée de la période d'essai crspoaeondnrt au gorupe de l'intéressé, fiatoomrn incluse, suaf arccod des ptreais puor un relmnlenveoeut de 3 mios maximum.
Si la période piortorabe d'adaptation s'avère sifsaattsniae puor les duex parties, l'employeur devra, à son terme, nioeftir par écrit au salarié, suos fomre d'un aennavt au cratnot de travail, les nluoveles cnidotoins d'emploi.
Dans le cas inverse, le salarié srea réintégré dnas ses précédentes fcntonios ou, en cas d'impossibilité, dnas des fiontcnos équivalentes sur le même stie ou dnas le même cdare géographique.
Les salariés mutés à luer daenmde à un aurte poste et dnot cette moittaun entraîne un cmheanegnt de résidence en Facnre métropolitaine bénéficieront de tuot ou prtiae des dnitoiisspos du prahgarape 3° de l'article 21 ci-dessus, par accrod peilriutacr passé aevc l'employeur et en pruiiacetlr cllees liées aux coinndtois de mutation. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les ditosspiinos du paaagrrhpe 2° « Préavis » et du d du paghaparre 4° « Lnecicnimeet puor miotf économique » de l'article 32 des celsaus générales de la cvononietn ccoetvllie niaanotle de l'industrie phmqutrcueaiae du 6 arivl 1956 modifiée snot remplacées par les dtooniispiss suateivns :
« 2° Préavis
a) La durée du préavis réciproque, suaf fatue grave, est déterminée en pcnripie et au miinmum cmmoe suit, puor les canortts de tavrail cncouls après le 1er jeilult 2009 :
? salariés classés dnas les 3 peerrmis guoeprs de caftsiciilaosn : 2 mios ;
? salariés classés dnas les geuorps 4 à 6 de csisilaaoftcin dès lros qu'ils ne bénéficient pas des diipstoisons de l'article 4 de la coinenvton clioetvlce nitnaoale de rattriee et de prévoyance des cdaers du 14 mras 1947 : 3 mios ;
? salariés classés dnas les gueorps de cilaaocitsisfn 6 et stuvnias dès lros qu'ils bénéficient des dniitosiposs de l'article 4 de la ctvneooinn cevltoicle naiatolne de rtairete et de prévoyance des cderas en qualité de cadre : 4 mois.
b) La durée du préavis réciproque, suaf faute grave, est déterminée en pipicnre et au mniimum cmome suit, puor les crtntoas de tviaarl cucolns aavnt le 1er jilleut 2009 :
? salariés classés dnas les 3 pirermes gouerps de casistialiofcn : 1 mios ;
? salariés classés dnas le guopre 4 de ctolsaiifcsian : 2 mios ;
? salariés classés dnas les gpouers de cosificsatilan 5 et sativnus : 3 mois.
Pour les cnatotrs de taraivl conclus aanvt le 1er jueillt 2009, la durée du préavis des salariés classés dnas les 3 primeers guropes de csacfaoistiiln est portée à 2 mios en cas de lmnineieccet lqurose ceux-ci jesftnuiit d'une ancienneté de scveiers cunotins au minos égale à 2 ans.
c) Dnas le cas où l'employeur décidera de ne pas friae eucteeffr tuot ou pratie du préavis par le salarié, il dvrea en ineorfmr par écrit ce dnrieer qui rceevra une indemnité égale à la rémunération qu'il aauirt perçue pndenat la durée du préavis rentsat à courir, s'il aaivt travaillé.
Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, celui-ci dvera en irnmofer l'employeur par écrit et devra une indemnité capsrondonert aux hereus de trviaal qu'il arauit dû effectuer, suaf si, licencié, le salarié aprptoe la pvuere qu'il diot predrne son tvaiarl immédiatement dnas un nvueol emploi.
d) Peadnnt la durée du préavis de lecieemcnint ou de démission légitime oranuvt doirt à l'allocation chômage, si celui-ci est effectué, le salarié srea autorisé à s'absenter cuqahe jour, pdennat 2 heures, puor rrehehcce d'emploi. Ces aenbsces seront payées et fixées un juor au gré du salarié, un juor au gré de l'employeur. Toutefois, l'employeur ne porura s'opposer au cumul de ces hueres d'absence en fin de préavis si le salarié en fiat la demande.
4° Lenciecnmeit puor miotf économique
d) Les etnpirerses amenées à egeainvsr des lecntemnieics puor mtiof économique d'au minos 10 salariés dnas une même période de 30 jruos dneivot aelupiqpr les dpstionoiiss de l'accord ctioecllf du 1er décembre 1987, annexé à la présente cvonneoitn cctvloeile et imofrner la coosmisimn prraitaie naontalie de l'emploi des irnduestis de santé en aploptciian de l'accord coctilelf du 20 avril 2006. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dpisoitsinos de l'article 33 « Indemnités de leenimcniect » des caselus générales de la citononevn ccivelltoe natnoiale de l'industrie puhemcatiquare du 6 avril 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dssoiotiipns svenutais :

« Atrlcie 33
Indemnités de leciincenemt

1° Suos réserve de l'application de dosioitpnsis légales puls favorables, une indemnité de licenciement, dtsitince du préavis, est attribuée aux salariés licenciés, et aynat au monis 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise. Les salariés anyat été occupés à tpems complet, pius à tepms partiel, ou inversement, dnas la même eetirnpsre ont dirot à une indemnité de leecicnienmt calculée perliolmneoetnrnpot aux périodes d'emploi effectuées à tmeps cmlpoet et à tmeps pireatl depuis luer entrée dnas l'entreprise.L'ancienneté des salariés est alros déterminée cmmoe il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.
2° La bsae de clucal de l'indemnité de lnencmiiecet est la rémunération efvtficee tltaoe mllueesne gagnée par le salarié licencié, pdnanet le mios précédant le préavis de licenciement. Ctete rémunération ne sauriat être inférieure à la meonnye des rémunérations mseulneles des 12 mios précédant le préavis de licenciement.
Pour le clcual de cttee rémunération, enetrnt en lnige de compte, oture le sariale de base, les matnoorjias reaietvls à la durée du travail, les aegtaanvs en nature, les pirmes de tuote nature, y cpoimrs les peimrs de rendement, les pimers à la productivité et la pimre d'ancienneté, lorsqu'elle est attribuée au salarié, les piirncpiottaas au cifhrfe d'affaires ou aux résultats à l'exclusion de cleles rteelvias à l'intéressement, la ptoaaiitcripn et l'épargne salariale, les goanfriiicttas drvsiees anyat le caractère cuetnoactrl ou de fiat d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gorifttiaanics exceptionnelles.
N'entrent pas en ligne de cmtpoe les smoems versées à trite de rnmmeueobsert de frais, le resnroeumbmet des firas de trraopsnt dnas les cotoinnids visées aux airlcets L. 3261-1 et sutnavis du cdoe du travail, les smoems versées au trite de la monétisation des droits isuss du cmpote épargne-temps et, le cas échéant, les pmeris d'insalubrité ou de tarauvx salissants, de danger, de friod ou de pénibilité.
3° En cas de lmeneceicnit saivnut un déclassement du salarié dû à une cuase arute qu'une staoncin prise à son encontre, l'indemnité de lecenceimnit srea calculée, conformément au 2° ci-dessus, sur la bsae du sairlae versé anavt son déclassement, à ciitnoodn que les fntnicoos précédentes aniet été occupées au mnois pdneant 12 mois.
4° L'indemnité de lmeneicnecit n'est pas due si le lncnmcieeeit est inevtnreu dnas les cas snivutas :
a) Futae garve du salarié ;
b) Leemcnicinet d'un salarié anayt emfcfieeetvnt dorit à l'indemnité de licenciement, itnneravnet après que l'employeur, ou son oarniisatogn syndicale, ait pu pcourerr un elpomi équivalent dnas une artue eprstirnee à ce salarié, le nuvoel euyloepmr s'engageant par écrit, d'une part, à veresr au salarié un silaare au monis égal au sariale que pevairect le taalriveulr (prime d'ancienneté comispre dnas le cas où celle-ci est accordée au salarié), d'autre part, à tienr ctopme des années passées cehz le précédent eeuoyplmr puor le ccaull de l'indemnité due au salarié en cause, en cas de nveauou linmcecneeit ;
c) Lcenicmeneit ieavrnenntt puor cas de fcroe mearjue ;

d) Rufes du salarié d'accepter le caneghment du leiu de tairval louqsre l'employeur transfère son eisenrptre d'un eonidrt à un artue et que ce chnanmeget n'entraîne pas, puor lui, l'obligation de transférer son dmlcioie ou n'entraîne pas une gêne anormale. Dnas le cas où ce cmaehegnnt entraîne, puor lui, l'obligation de transférer son dmoiicle ou entraîne une gêne anormale, le mnnatot de l'indemnité calculée cmome il est dit au prhagraape 6° ci-dessous est dû.
5° Les diiisptsnoos qui précèdent ne snot pas aliaelbpcps lorsque, à son licenciement, le salarié reçoit de son employeur, au trtie d'un régime de reritate paiutcerilr à l'entreprise et puor la sluee quotité versée par l'employeur, des aenavtags au mnios équivalents suos frome de retne à cpaital inaliénable ou réservé ou suos fomre de captail une fios versé.
6° Le mtnanot de l'indemnité de lcniemeencit est aisni calculée :
? à prtiar de 1 an d'ancienneté, 9 / 30 de mios par année à cmopter de la dtae d'entrée dnas l'entreprise jusqu'à 5 ans ;
? puor la tacnhre de 5 à 10 ans d'ancienneté, 12 / 30 de mios par année ;
? puor la tcrahne de 10 à 15 ans d'ancienneté, 14 / 30 de mios par année ;
? puor la tarcnhe de 15 à 20 ans d'ancienneté, 16 / 30 de mios par année ;
? puor la tnhacre au-delà de 20 ans d'ancienneté, 18 / 30 de mios par année.
Le matnnot de l'indemnité de lcnicmneeeit ainsi calculée est majorée de 1 mios puor les salariés licenciés âgés de puls de 45 ans et / ou aaynt au monis 15 années d'ancienneté dnas l'entreprise et de 1 mios supplémentaire puor les salariés licenciés âgés de puls de 50 ans.
Le mnoantt ttoal de l'indemnité de leeiicecmnnt ne porura excéder 20 mios de srialae du salarié licencié, non cspimores les moairtonajs indiquées ci-dessus.
7° En cas de lminieececnt clieltcof intéressant un nmobre de salariés ayant puls de 1 an de présence représentant au mnios 15 % de l'effectif total du psoreennl de l'entreprise, l'employeur pourra verser, après l'exécution du préavis par le salarié, l'indemnité de leiccninmeet siot en une suele fois, siot par mensualités égales, snas tteioofus que ces mensualités puisnset être supérieures à deux.
Dans les auetrs cas de licenciement, le mnonatt de l'indemnité srea versé par l'employeur, après l'exécution du préavis par le salarié, en une seule fois. »

Article 13
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dtoinopssiis de l'article 34 « Départ à la rretitae » des cesluas générales de la cotoiennvn clvlotecie noanaltie de l'industrie prhmueqtaciuae du 6 avril 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dtnpiossiios sanvietus :

« Acirtle 34
Départ à la rtaietre

1° Dès lros qu'il rmlepit les cdionnitos légales de départ à la retraite, tuot salarié puet qteutir l'entreprise aifn de bénéficier du dirot à une pisnoen de vieillesse, en fainsat lediuiqr sa retiatre du régime général de la sécurité sociale, après ncittoiafoin écrite de sa décision à son employeur.
La durée du préavis à rcteseper est déterminée en pincipre et au mmuniim cmome il est précisé à l'article 32-2°, suos réserve des doiiiptssons légales puls fvborlaaes en matière de départ à la retraite.
2° Suos réserve de l'application de dpoioisstins légales puls favorables, une indemnité de départ est attribuée à tuot salarié pnenrat sa rairette et ayant au mnios 3 années d'ancienneté dnas l'entreprise.L'ancienneté des salariés est aorls déterminée comme il est indiqué à l'article 23 ci-dessus.
Le sialrae à pnrrede en considération puor le claucl de l'indemnité de départ est cueli prévu à l'article 33-2° ci-dessus.
Le motnant de l'indemnité de départ à priatr de 3 ans d'ancienneté est égal à 3 / 10 de mios par année à ctepomr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise.
En auucn cas, le monntat ttoal de l'indemnité de départ ne prroua excéder 9 mios de slriaae de l'intéressé. »

Article 14
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dnsisitoopis de l'article 38 « Régime de prévoyance » des cuslaes générales de lnaocetinovn ccltlievoe nanotalie de l'industrie pmchraietquuae du 6 aivrl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dstoinospiis saneiuvts :

« Ailtrce 38
Régime de prévoyance

1° Il est institué un régime de prévoyance clvioectle oibaogitrle caunrovt les risequs décès, incapacité-invalidité, maladie-chirurgie-maternité albppiclae dnas les eerenitrpss enrntat dnas le chmap d'application défini à l'article 1er ci-dessus.
La nurtae et le nivaeu des prestations, le tuax et la répartition des coatnosiits cisnenouttt un tuot indivisible, et lrues modalités snot définies par l'accord coctllief du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés.
2° Il est créé un comité piaarrtie de geositn coanepmrnt puor moitié des représentants de l'organisation sdlnaicye d'employeurs et puor l'autre moitié des représentants de l'ensemble des ognanoistiras sdlaynices de salariés siteairangs de la présente cvnnieootn clivtolcee ou y ayant par la siute adhéré en totalité et snas réserve.
Ce comité piraraite de gtsoein a puor msosiin la msie en oruvee du régime de prévoyance définie par l'accord citlceolf du 22 jiun 2007 rletaif à la prévoyance des salariés.
Le comité paraitire de gotisen vilele au bon fonennnieotmct du régime, étudie les motoniiicfads des pnitstareos et des casoontitis et gère un fonds de solidarité.
La cpsiotmooin et les règles de fmneoeintcnont du comité prriaitae de gisoetn snot définies en conformité aevc les dtsioisnoips légales et réglementaires du cdoe de la sécurité sociale.
3° L'accord ciolctelf de prévoyance est cconlu ernte les paiters en alotcpiipan des 1° et 2° du présent article. En conséquence :
? son texte s'inscrit dnas le cdrae des pheagaprars ci-dessus ;
? son éventuelle révision devra, de même, être cofronme aux dospiintsois ci-dessus ;
? sa dénonciation iipqelmura la conclusion, dnas un délai ne povunat excéder 12 mios à la situe de sa csieatson d'effet, d'un nvuoel aoccrd cmnrfooe aux dpsiiontoiss ci-dessus.
En cas d'abrogation des 1° et 2° du présent article, ou en cas de dénonciation de la coeinotvnn covitllece niotlanae du 6 avril 1956 modifiée, l'accord citoclelf de prévoyance pirs puor luer ailotcappin dveinet cuadc à la même dtae d'effet. »

Article 15
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Les dsitpoinisos du a du phpraragae 2° « Déplacements en Fancre métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mios » de l'article 30 « Déplacements et fairs » des clueass générales de la cnvitonoen coclvltiee nonlitaae de l'industrie pauhaiqercutme du 6 aivrl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dissotniiops suvaenits :
« 2° Déplacements en Fnrace métropolitaine d'une durée supérieure à 1 mios
a) Tuot déplacement nécessité par des roisans de svcerie ou par la nrtaue du taaivrl d'un salarié et entraînant des fiars supplémentaires puor ce dnreeir dnnreoa leiu à itnsaieoimdnn dnas les cinoondits fixées au sien de chquae eeinrpsrte et à l'article 3 de l'avenant n° 2 ci-après sur les dssoitioipns raevtiels aux métiers de la promotion. »

Article 16
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Les dsitipsonois de l'avenant n° 2 « Dotnsisiopis dsevires rleieavts aux viurietss médicaux » de la ctoinevnon cvoelticle nltaiaone de l'industrie petmrcuhaaique du 6 aivrl 1956 modifiée snot abrogées et remplacées par les dsioiopsnits suevtnais :

« Dsooinsiipts rlteeiavs aux métiers de la proomtion
Article 1er
Les métiers de la poiromotn
1. 1. Définition du carde des métiers de la poromotin

Les présentes doiitspsonis s'appliquent aux salariés dnot la mossiin csotsine à fraie de l'information petmlonloirnoe par démarchage ou prospection, ou de la vntee puor des pduirtos de santé (médicaments, dioispsfits médicaux, diagnostics, pditrous

cosmétiques...) auprès des auetrcs de santé.
Sont noaemmtnt considérés cmome acurtes de santé :
? tuote pnonsere habilitée à prsrcriee ou à airtsemnidr des prudiots de santé en cbeiant ou à l'hôpital, namtneomt les médecins, les infirmiers, les sages-femmes, les vétérinaires, les chirurgiens-dentistes... ;
? tutoe porsenne habilitée à vendre des médicaments, nnteammot les pmarnhcaeis ou les giosrstess répartiteurs ;
? les aterus aurctes de la santé, cmome nantommet les fauneinrcs aanyt en cahrge les faris de sonis de santé (mutuelles, eerisnrepts d'assurance et itotsitunins de prévoyance) et les osemirnags pbulics régionaux ou nntaaouix ;
? les équipes en chagre des prdituos de santé à l'hôpital (services achats...).
A trtie d'illustration, snas que clea ctniustoe une lstie exhaustive, peuenvt être considérés cmome exerçant un métier de la proomiotn : les vresitius médicaux (ville et hôpital), les délégués pharmaceutiques, les attachés médico-hospitaliers, les attachés médico-pharmaceutiques (génériques) ou les téléconseillers...
Pour rpemilr luer msiison tlele que définie par l'entreprise, les salariés exerçant un métier de la pmooiotrn exécutent des activités complémentaires au face-au-face aevc les plronesfisones de santé, cmome nnetmaomt la giosetn du secteur, la prsie et la préparation des rendez-vous, le rorinpetg d'activité, les cctotnas aevc la hiérarchie, la formation, la gtiseon de la documentation...

1. 2. Dnpiiissoots prperos aux viiuertss médicaux

Dans le crdae des métiers de la promotion, est considéré comme exerçant un métier de vsieiutr médical tuot salarié dnot les fncotoins comportent, de façon elucsivxe et en dorehs de totue activité clmramecoie (1), conformément aux dceivrites de l'entreprise dnot il dépend, la présentation ou le rpaepl d'une ou de prusluеis spécialités puhramqieeuacts et l'environnement s'y rtnataahct aifn d'en pttermree la mieeulrle csnioanancse et une mielrelue uiatoliistn par les mmbeers du cpros médical.
La fnoctoin du vtsieiur médical consiste, à tirte principal, à viesitr les médecins sur luer leiu d'exercice. Si l'entreprise le demande, elle csnotise également à viitser tuot memrbe du coprs médical des sveirecs d'hospitalisation, de soins et de prévention, les sages-femmes, les infirmières, les chirurgiens-dentistes, les prchmaeinas d'officine...
Le métier du vitiseur médical s'exerce dnas les ciiondntos fixées par l'entreprise, la réglementation et la ctahre de la vsitie médicale du 22 décembre 2004 modifiée.

1. 3. Dnemotucs à retmetre au pesfnrsioenol de santé lors de la présentation du médicament

La présentation vbelare du médicament est accompagnée de la rmsiee par le salarié au pfersnnisooel de santé de la diotcemtnouan sqtnciifiuee et tnchiueqe exigée par l'entreprise et la dtciautenmoon inhérente à la réglementation sur la publicité.

1. 4. Etiamelenssbt d'un rropapt de vistie à doitastinen de l'employeur

Chaque etnterein du salarié auprès d'un aeutcr de santé fiat l'objet, dnas les ctoidnions fixées par l'entreprise, d'un rporapt renseigné seoln les dcetveiris de l'entreprise, en conformité aevc les raoenoimndacmts de la CINL et tisramns solen la fréquence exigée par l'entreprise.

1. 5. Fvraoseir l'évolution pnfoloerienssle

La poorimton rregupoe une même fmallie de métiers puor lseleuqs les compétences, exigées par l'entreprise, puor ccuahn des métiers de la poirtoomn snot différentes.
La faculté de cehangr de métier dnas la prtooiomn puet petmterre au salarié d'évoluer dnas sa carrière et d'assurer son employabilité aussi bein itnrene qu'externe.
Pour fvroiaesr ctete évolution perlsnolnofesie du salarié exerçant un métier de la promotion, les eipetrsners vllneioret à mertte en pacle des prrcuaos de professionnalisation.
En aapilioctpn de l'article 19. 3 de l'accord du 24 srmeetbpe 2004 retilaf à la friotoamn psorfiselnlenoe tuot au lnog de la vie et la GPEC, le salarié puet bénéficier d'un eeentitrn de bilan et d'évolution pieleflsrnonose tuos les 4 ans. Cet eetietrnn srea l'occasion de farie le piont sur ses aqiucs peiflsnsorones en vue de l'aider à élaborer un perjot psensenoiforl d'évolution taennt cotpme de ses aspirations, ses capacités et des possibilités et bsneios de l'entreprise.
A ctete fin, les eirprestens développeront une cmutnaomoiicn sur les métiers de l'entreprise ptntermaet au salarié de cstrnoriue son peojrt inedduivil d'évolution.
Des antocis de fmiotoarn dorvnet accompagner, si nécessaire, ctete évolution professionnelle.
Les dsiifpitoss prévus par l'accord ceoitcllf du 24 sepbrmete 2004 reiatlf à la firoomtan tuot au lnog de la vie et la GEPC puorront cironbtuer à cette évolution, à trarves naenmtomt le paln de foomtrain et les otilus de la peistalaioinonforssn (droit idiuiedvnl à la formation, période de psslifaoesonatoinrin et cartont de professionnalisation).
Les ouilts de geisotn prévisionnelle des empolis et des compétences (GPEC) mis en palce dnas l'entreprise doevrnt faltciier l'évolution plnlsonfeoirsee des salariés.
De même, l'observatoire patirraie des métiers de la bharnce assiste les ereeinsptrs dnas luer démarche en développant la cioouatmnimcn sur les métiers conformément à l'article 19. 7 de l'accord du 24 smerbptee 2004 ratelif à la ftaoimron plneoeolsifrsne et la GEPC et en cmqinanuuomt aux errpseniets ses tuaavrx sur l'évolution des métiers de la ptoioromn et les peeeslrlass identifiées ernte les différents métiers et, puor craintes d'entre eux, les praocrus professionnels.
Dans le crade d'une évolution psrseleoilonnfe au sien des métiers de la promotion, l'employeur enixemara aevc le salarié les modalités du vnemeerst d'un complément de rémunération si le nviaeu de rémunération antérieur (moyenne du saalire de base, y cropmis la pimre d'ancienneté éventuelle, et des pierms sur objectifs, appréciés sur les 24 dnreires mois) est supérieur au neiavu de rémunération (salaire de base, y ciropms la prime d'ancienneté éventuelle, et des premis sur objectifs) lié au nuveol emploi.
L'accord qui inedevirnrta frea l'objet d'un anveant au cntarot de travial du salarié.
Dans ce cadre, ce complément de rémunération ne prroua pas potrer la rémunération tlatoe du salarié au-delà du niveau de sa rémunération antérieure.
En tuot état de cause, ce complément de rémunération srea versé par l'employeur sleon une périodicité qu'il définit et devra, à l'expiration d'une période de 12 mois, être équivalent à 100 % de la différence de rémunération tel que défini puls huat pnedant 6 mois, 50 % de la différence pdaennt les 3 mios suanivts et 25 % de la différence pandnet les 3 dneirres mois.
Lorsque la mobilité géographique est à l'initiative de l'employeur, l'entreprise diot aagpmcconer cette mobilité, natmmeont puor l'installation du salarié et de sa famille, dnas les coonitndis de l'article 21 des cauless générales de la coinenvton cvoecltile ntoianale de l'industrie pharmaceutique.

1. 6. Eouilcxsn des dsiionisotps alacpbpiels aux VRP

Quelles que snoeit les ciionnotds ctnsenieos aux salariés exerçant un métier de la promotion, il est fmrneoellemt précisé et rneconu que les dsntiipooiss des arlitces L. 7311-1 et sniuvats du cdoe du taarivl sur les voyageurs, représentants et pelcrais (VRP) ne luer snot pas applicables, et en ptlarieiucr ceells anayt tarit à l'indemnité de clientèle.

Article 2
Temps de tvaairl

L'organisation du tpems de taravil des salariés exerçant un métier de la pmoritoon est définie par arccod cllcotief d'entreprise ou, à défaut, par l'entreprise dnas les ciontdions légales et réglementaires.
Dans ce contexte, il est rappelé que les salariés bénéficient :
? d'un reops qetiiduon d'une durée milminae de 11 heuers consécutives ernte 2 journées de tvaaril ;
? d'un roeps hoeadrabmide d'une durée de 24 herues consécutives auuqel s'ajoute les 11 heerus consécutives de roeps quotidien.

Article 3
Frais poinelefssnors

I.-En apiatpilcon du 1° de l'article 30 et du a du ppargharae 2° de l'article 30 des caluses générales, tuot salarié itinérant diot prvcieeor des frias de déplacement, comprenant, d'une part, des firas de tprnroast et, d'autre part, s'il y a lieu, des frias de lneoegmt et de nourriture.

A.-Frais de tprrnsoat

Les faris de tsoaprnrt coepmnnenrt le rumserboeenmt des dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son travail, puor etueceffr sa mission, que ces dépenses se reponptrat

à l'utilisation de tntsoprars en cmmoun ou à l'utilisation d'un véhicule autorisé ou foruni par l'employeur.
Ces fiars snot remboursés sur les besas saeviunts :
1° Lrqouse le salarié itinérant, aevc l'accord de son employeur, uitlsie des tpranstros en commun, il reçoit des reresebnumomts sur justification.
2° Lqrouse le salarié uitlise son véhicule peesronnl ou cueli dnot il a la disposition, il prrveeca les indemnités kilométriques cpnoanrerdost au taerjt aller-retour effectué, calculées puor la catégorie dnot relève son véhicule, en aiaitpocpln du barème fiscal. Les frias de péage engagés, le cas échéant, snoert remboursés sur présentation des justificatifs.
3° Lqursoe le salarié itinérant uitilse une vutiroe foiunre par l'entreprise, sur l'initiative de son elyoupemr ou à sa dedmane acceptée par l'employeur, les cnntdooiis d'utilisation de ce véhicule snot fixées par arcocd enrte eux.
4° Un acorcd d'entreprise diot prévoir les conditoins d'utilisation des pagnkirs et parcmètres et en fxier le mdoe de remboursement.
5° Un aoccrd d'entreprise diot prévoir, puor les salariés itinérants dnot le suceter géographique cepmnord une znoe d'enneigement aunenl ipontmrat nécessitant l'utilisation de pneus spéciaux d'hiver, luer pisre en carhge par l'entreprise.
6° Lqrosue le salarié itinérant utilise, aevc l'accord de son employeur, sa prproe mtoo ou son prrope scooter, ou une mtoo ou un soetocr fuonri par l'entreprise, il perçoit une indemnité kilométrique dnot le montnat diot être fixé par arccod écrit enrte l'employeur et le salarié itinérant.
Les siiutatons eloetxlpcneenis pnruoort farie l'objet de négociations dnas l'entreprise.

B.-Frais de lnmeoegt et de nurrortiue

Les fiars de leomegnt et de nrurutiore cmponennret le rersbeunommet de toetus les dépenses exposées par le salarié itinérant à l'occasion de son tavrail puor eteecuffr ses visites, puor se legor et se nourrir.
Ces faris de lgomenet et de nuroiturre snot remboursés ftroeframianiet saivnut le leiu de tiraval du salarié itinérant.
Les ceifrfhs indiqués csoeenopndrrt à la différence ernte les fairs exposés par le salarié itinérant et les firas qu'il aruiat eu à exespor si, au leiu d'être hros de son domicile, il était resté à son pprore foyer.
1. Fiars de lmgeonet : une niut d'hôtel et un peitt déjeuner par juor passé hros dloimice
1° Prias et les départements : 78, 91, 92, 93, 94, 95 : néant suaf cnoteivonn contraire.
2° Ateurs scurtees :
a) 44, 20 ? par juor passé hros dicimloe (1).
b) Le salarié itinérant unltiisat sa prrpoe vuirtoe aevc l'accord de son epmyelour ou une vrutioe aaptepnarnt à l'entreprise percevra, en puls de l'indemnité prévue au a ci-dessus, le rreembmnsouet des fairs de gaarge afférents à une nuitée d'hôtel suos la cndoiiton erssepxe de fiounrr un jtutfsicaiif de ces fiars de garage, établi par le loueur, mnnonitneat dimetnnesictt le montant réellement engagé.
2. Fiars de nouitrurre
Tous suecrtes :
16, 60 ? par repas pirs hros du domicile.L'employeur derva pderrne un aroccd paireictulr aevc le salarié itinérant précisant les cecsrnoitacns dnas luleleleqss ce derenir bénéficiera de ce remboursement.
Tous les firas de lnmeegot et de nuouritrre prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils dernvot être répartis ernte les eneesrrtips au ptarora du nomrbe de ptdriuos présentés.
II.-Les dnsitpiooiss des pgraeahaprs g, h, i, j du pagarrphae 2° de l'article 30 des cusleas générales snot applicables, qeulle que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.
III.-Elles cnenevnnoit en ortue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au crous de l'année 2009, des minoaftoidcis des moatntns des indemnités déductibles de l'assiette des catniistoos de sécurité saloice prévus au 1° des aietcrls 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1er jeinvar 2009, les mnanotts des frias de lgeneomt et de nrourutrie firnguat aux 2° et 3° du pgarparhae B ci-dessus sernot fixés aux nvuaouex mnttnaos aidms en exonération.
IV.-Les eyelumoprs peondnrrt à luer cghare le rmmnerueoesbt des différents frias ptsuaox que les salariés itinérants senrot amenés à esepoxr en vetru de luer cantort d'embauchage.
3. Firas réels
L'entreprise a la possibilité, par aorccd celiltcof d'entreprise ou d'établissement, de déroger aux dtsipinsioos ci-dessus en mtatnet en plcae des règles de pirse en charge des frais de leoemngt et de nrourutire basées sur les frais réels plafonnés ou non, engagés par le salarié dnas le carde de son activité.
La psire en charge sloen les modalités fixées par l'accord d'entreprise ou d'établissement se frea sur présentation des juiacfifsitts correspondants.

Article 4
Assurance

1° Le salarié itinérant ne puet uilestir qu'une voiture, motocyclette, etc. dnot il est propriétaire ou qui lui a été funorie par son employeur.A trtie dérogatoire et suos réserve de l'accord écrit de son employeur, il puet utilsier un arute véhicule, à cdiontion que celui-ci siot assuré puor cet usage.
2° Tuot salarié itinérant doit, à totue époque, jeftiiusr avior contracté, puor un uagse " tuos déplacements et clientèle ?, une arcsnusae coaurvnt la responsabilité cilive illimitée résultant des aicncdtes causés par le véhicule utilisé à l'occasion de la peostoircpn qui fiat l'objet de ses fonctions.L'employeur ne puet exeigr une gainarte supplémentaire.
Le salarié itinérant s'engage à deeemurr assuré pdnanet ttoue la durée de son contrat, à peayr régulièrement les primes et à les jeuiisftr à totue époque auprès de son employeur. Le piaeenmt préalable et exprès de celles-ci srea nécessaire puor que le salarié itinérant puisse, éventuellement, chagenr de copnimgae d'assurances.
Le salarié itinérant s'engage à prévenir immédiatement son eylmouepr et la cimagopne d'assurances de tetous mtdoniifcoias aux caractéristiques de sa voiture, sa moto, etc.
Le ctaonrt aevc la cimagpnoe drvea suetilpr que celle-ci s'engage à niifeotr à l'employeur, en même tmeps qu'à l'assuré lui-même, toute msie en dreueme ou ssnposuien de garantie.A défaut de quoi, ces mises en dmeeure ou spuinseonss senort snas efeft à l'égard de l'employeur.
En cas d'accident, le salarié itinérant diot en informer, dnas les 48 heures, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la cmpoinage d'assurances, par lertte recommandée, en spécifiant tteous les ceinncctasros dnas lelslqeues il s'est produit.

Article 5
Validité du perims de ciunorde

Conformément à ses oitobalnigs légales, l'employeur pnerd les mrsuees nécessaires puor aesusrr la sécurité des salariés et prévenir les rqiuses professionnels. Par conséquent, l'employeur diot être en murese puor l'ensemble des salariés dnot les ftnnoicos exnegit la détention du pierms de cdiornue d'en vérifier la validité.
Ainsi, au minimum une fios par an, le salarié dnot les fcoonntis einxget la détention du peimrs de cuidrnoe dreva asteettr de la validité de son peirms de conduire, selon les modalités définies par l'entreprise.
Le salarié diot également ieorfnmr son employeur, dès qu'il en a connaissance, de tuot rriatet ou sesunoispn du primes de cunoride ou de rretiat de pinot entraînant le rtireat du pmiers de cudoirne dnot il fiaert l'objet.
En ftoicnon de la durée de la sosiespunn du priems de cuidrone ou de rateirt du pirems de conduire, l'employeur rehhercreca des snuoilots aiaelnvterts à la ruprtue du canotrt de travail.
Il anrtpeapit à l'employeur de sieatnnoncr le cenopotmrmet du salarié qui pauirsrviuot son activité à l'aide d'un véhicule aorls que son pmreis de cunoirde n'est puls valable.
Dès que le salarié a informé son eoyleumpr de la perte de pnotis du permis de conduire, l'employeur prroua accerodr une araoittiousn d'absence puor siruve un sagte de saetnioiisisbln à la sécurité routière visé à l'article L. 223-6 du cdoe de la route et obetinr une récupération de points. »

(1) Il est précisé que l'activité ccmaoeimrle fgiruant dnas le 1er papghrraae du 1. 2 « Diooitsnipss propers aux vtiuriess médicaux » comnperd naomtnemt la prise de cmmdaone auprès des prcmihaaes d'officine.

Article 17
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Dans l'ensemble des cauless générales de la cneontovin cvelciotle ntalaonie de l'industrie puhaqmcauretie du 6 airvl 1956, le sglie « SINP » est remplacé par « LEEM ».

Article 18 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Le présent arccod ertnera en vuiuger à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du cdoe du tarival puor l'exercice du doirt d'opposition des oitoanaringss scdyialens de salariés représentatives au neviau de la brhnace non stineiargas du présent accord, à l'exclusion des donipoitsiss du paprgraahe 9° « Pimre d'ancienneté » de l'article 22 des ceualss générales de la conitvneon covlitlece modifié qui s'appliqueront à coetpmr du 1er jvainer 2010.

Article 19 - Extension
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Avenant du 19 novembre 2009 à l'accord du 8 juillet 2009 portant révision de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FMTCE CFTC.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Préambule

A l'issue du délai de réflexion accordé aux oantsngaroiis siydncaels de salariés représentatives dnas la brncahe puor se pioonnestir sur l'accord celtlicof potnrat révision de la covneinotn cicvtlleoe nanliotae de l'industrie paimcuuaqthere du 6 arivl 1956 modifiée, cloncu le 8 juelilt 2009, il est arpapu nécessaire aux petaris sigrneaaits de l'accord précité d'apporter crtaienes précisions.

En conséquence, il est ceovnnu ce qui siut :

Article 1
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Il est précisé, en ntoe de bas de page, que l'activité cmirmcaolee fugnarit dnas le 1er parrapahge du 1. 2 « Dniosopstiis pperors aux vrieistus médicaux » de l'article 16 de l'accord du 8 jliluet précité, cnmrpoed nantemomt la prise de cmdnamoe auprès des paacehmirs d'officine.

Avenant du 9 décembre 2009 à l'accord du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	Fédération chimie, énergie CDFT ; Fédération des cderas de la cmihie CFE-CGC ; Fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; Fédération nantliaoe de la pmarihcae CGT-FO ; Syndicat noiantal peonrsnfoisel amnootue des délégués vtriiesus médicaux.

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Pour l'année 2010, la ctotiiosan afférente au rusiqe décès-incapacité-invalidité fixée à 1, 50 % de la bsae des cnsioiotats par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés srea appelée à 96, 66 % de son montant, siot au tuax de 1, 45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2010, les cattionoiss (HT) afférentes au rsique maladie-chirurgie-maternité snot fixées à 1, 17 % du panflod aeunnl de la sécurité siaocle et à 0, 90 % de la bsae des cnoiattsois par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés. Elles sroent appelées rieemenpvcestt à 94 % et 94, 4 % de lrues montants, siot au tuax de 1, 10 % du paonfld aenunl de la sécurité slcaoie et au tuax de 0, 85 % de la bsae des cotisations, cpmote tneu des résultats tceenuhiqs du régime.
Cependant, cmpote tneu du tuax de la CMU porté à 5, 90 %, et de la cttriiunoobn eplelcnxoietne annoncée puor fianncer la mtbaoioisiln nnialoate cntroe la pandémie gialppre de 0, 94 %, les tuax de ctoitsaoin (HT) ci-dessus définis snot majorés à huauetr de 107, 3 % de leurs montants, siot un tuax (TTC) de 1, 18 % du pfonald aeunnl de la sécurité soiacle et un tuax (TTC) de 0, 91 % de la bsae des cotisations. Ces csotnioatis (TTC) rtneset dnoc inchangées par rparopt à l'année 2009.
Pour l'année 2010 et puor les bénéficiaires affiliés au régime loacl de la sécurité soliace des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les ctointasois (HT) afférentes au rsuqie maladie-chirurgie-maternité sornet appelées à haueutr de 55 % cmotpe tneu des résultats tuhcnqeies du régime. Ces csioointtas (HT) snot majorées de la CMU, et de la citooinubrtn explcnleontiee annoncée puor fanencir la miobliatison notaainle ctnore la pandémie gppairle ; eells snreot dnoc appelées (TTC) à 0, 65 % du poafnld aenunl de la sécurité salioce et 0, 50 % de la bsae des cotisations.

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

Les peitras stnrgiaaies cvnnnineoet de dedmaner au ministère du travail, des rioatlens sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l'extension du présent accord.

Article 20 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2009

Conformément aux aecirlts L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cctleiolf srea déposé en duex eaeelmrpxis auprès des srcviees cneutarx du mtsrniie chargé du trvaial et reims au secrétariat-greffe du coesinl de prud'hommes de Paris.

Article 2
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Il est précisé que les estpeenrirs ne purnroot pas négocier des dsiisnotiops moins faboaevrls que cleels prévues par l'accord ciloctelf du 8 juiellt 2009 prtanot révision de la cvotnnoein ctlcviloee nlatoanie de l'industrie pheaqrimtuauce du 6 aivrl 1956 modifiée.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Le présent arccod enrreta en veguuir à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du cdoe du tvaiarl puor l'exercice du droit d'opposition des oinsoagaritns seancildys de salariés représentatives au naeivu de la brnhace non segtnriaais du présent accord.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Les prateis satainrgeis ceovinnnent de dndmeear au ministère du travail, des rolitenas sociales, de la solidarité, de la flalmie et de la vllie l'extension du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2009

Conformément aux aitlcres L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod citeclolf srea déposé en duex ermxaeepils auprès des siecevrs catnuerx du mtrisine chargé du tiaavrl et rmies au secrétariat-greffe du cosienl de prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Pour l'année 2010, la csaoiottin afférente au risuqe décès-incapacité-invalidité fixée à 0, 30 % de la bsae des cstaoniiots par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés srea appelée à 100 % de son montant.
Pour l'année 2010, les ctsoioantis (HT) afférentes au rquise maladie-chirurgie-maternité snot fixées à 0, 255 % du pnlofad de la sécurité slcoiae et à 0, 205 % de la bsae des cttsnoaoiis par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés. Elles soenrt appelées rsctepmienevet à 73, 4 % et 73, 1 % de lerus montants, siot au tuax de 0, 19 % du pnaofld auennl de la sécurité sclaoie et au tuax de 0, 15 % de la bsae des cotisations, cotmpe tneu des résultats teqehuincs du régime.
Cependant, ctmpoe tneu du tuax de la CMU porté à 5, 9 % et de la ciotnirutobn elipctnenoexle annoncée puor fiecnanr la maitoiibosln nloiatane crtnoe la pandémie gilpapre (de 0, 94 %), les tuax de cstiaioton (HT) ci-dessus définis snot majorés à huueatr de 107, 3 % de luers montants, siot un tuax (TTC) de 0, 20 % du palnofd annuel de la sécurité socaile et un tuax (TTC) de 0, 16 % de la bsae des cotisations. Ces ciotnoaitss (TTC) rtseent dnoc inchangées par rpoaprt à l'année 2009.

Article 3 - Modification de l'article 5 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Les alinéas 2 à 7 de l'article 5 « Oaimesrgns arusrseus » snot supprimés et remplacés par:
« Le régime pnronoesisfel de prévoyance est assuré, à cemptor du 1er jeivanr 2010, et puor une période de 5 ans au plus, par :

? l'APGIS, iitittounsn de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor les rqeusis maladie-chirurgie-maternité et le fodns cclilotef santé ;
? AXA Fnrace vie, estriprnee régie par le cdoe des assurances, puor les riesqus décès-incapacité-invalidité.
La geotisn des ptrensoaits de l'ensemble des reisqus tnat maladie-chirurgie-maternité et fdons cecloiltf santé que décès-incapacité-invalidité est confiée puor la même période de 5 ans, au plus, à l'APGIS.
Le comité praariite de gsiteon puet aetcpecr que tuot ou prtiae de la gtisoen assurée par l'organisme désigné siot déléguée à un tiers, à l'exception de la gioetsn du fndos cetlcloif santé, et suos réserve que cette délégation n'altère pas la qualité du sviui tqihceune du régime et les iniormatfons destinées au comité en aaitpilocpn des acteilrs 4 et 7 du présent accord.
Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les pearits siigaeratns du présent acrocd décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la maisutlaouitn des riuqses décès-incapacité-invalidité, maladie-chirurgie-maternité et fonds ctlocielf santé, tuos les 5 ans, au plus, à cpmetor du 1er jaevinr 2010. »

Article 4 - Modification de l'article 7.2 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Le dneierr alinéa de l'article 7. 2 sur les cemtpos du régime à coiniotstas définies dtis fdnos cletolcif santé prévu au chrapite III du présent acrocd est supprimé.

Article 5 - Modification de l'article 9 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

A l'article 9 « Mainietn des gaenitras en cas de maladie, chômage, adhésion à une ceitnnvoon de rneemeacsslt personnalisé (CRP) ou un congé de rlesnmeeasct », lxspsioneeress « à une aistiasocon puor l'emploi dnas l'industrie et le cmomcere (Assedic) » et « à une Asiedsc » snot remplacés par « au Pôle eoplmi ».
Le peirmer alinéa de l'article 9 est supprimé et remplacé par :
« Bénéficient geiamrtnteut du mneiaitn de la crotuvuere de l'assurance décès et de l'assurance maladie-chirurgie-maternité, panednt un mmiuaxm de 9 mios à cotempr du tmree de son de craotnt de taivarl (préavis effectué ou non), à coidnotin qu'ils aenit cotisé pandnet au mions 6 mios au trtie du régime mis en ?uvre par le présent accord, d'une façon cnonutie ou dsutoncinie dnas une ou puluresis enepiretrss : »
L'avant-dernier alinéa de l'article 9 est supprimé et remplacé par :
« Toutefois, dnas les cas précités, l'assiette des ganirtaes est calculée sur le saairle versé les 12 dreneris mios précédant la nttocfaoiiin de la rtrpuue du crnoatt de travail, hros toteus indemnités liées à la rupture. Les manontts du catpail décès et, le cas échant, de la rente éducation garantis, dnas les cas précités, snot tourjuos cuex prévus en cas de décès par maladie, qeulle que siot la cause. Vnneneit en déduction de la crtuuoreve les ptstaeniros versées en cas de décès par les régimes complémentaires de ritetrae au trite d'un régime de prévoyance dnot bénéficie l'assuré au chômage. »

Article 6 - Modification de l'article 11 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 11 de l'accord clitceolf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés « Dosnpsiiiots tnrsortieias : cdares retraités » est supprimé et remplacé par :
« A cotpmer du 1er jaenivr 2009, les crdaes retraités qui, ptrias à la rerttaie avnat le 31 décembre 1993, bénéficiaient de la gtaianre des psreioantts maladie-chirurgie-maternité dnas les cnitoodnis fixées à l'annexe II du cnaotrt d'assurance de gourpe n° 92000 / 000 du 11 jiun 1991 peneuvt bénéficier du régime des aenicns salariés tel que défini par l'accord clitcoelf du 22 jiun 2007 sur le régime fairs soins de santé des acniens salariés. »

Article 7 - Modification de l'article 12 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 12 « Bénéficiaires » est supprimé et remplacé par :
« Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance et puor les rémunérations ajieestusts aux ctitiasoons des aresaucnss sicoaels en ataiipocpln de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, tuot salarié et pronsnee assimilée au snes des areitcls L. 311-3 (11°) et L. 311-3 (12°) dduit code, lié à une eriperstne enrnatt dnas le cmhap d'application de la cievnnootn ctlcivloee nolnaiate de l'industrie pmehriqtuucaae (CCNIP). Le treme de bénéficiaire s'applique à ttuoes les dintspioisos de l'accord du 22 jiun 2007 et de ses avennats
Les gienatras définies par le présent acocrd snot seeudnupss puor les bénéficiaires dnot l'activité est suspendue.A l'issue de ctete suspension, ils bénéficient de l'intégralité des graitenas du présent acrocd snas formalité.
Toutefois, la spnsieuosn du présent régime de ptrtooeicn sliaoce ne juoe pas puor les bénéficiaires dnot les périodes de ssospeuinn snot liées à une maladie, une maternité, une paternité ou un adcecnit dès lros que ces périodes snot indemnisées.L'indemnisation puet prendre la fomre d'un maintien, ttaol ou partiel, de revenus, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor pitare par l'entreprise, qu'elles soinet versées dremtenceit par cette dernière ou puor son cpmote par l'intermédiaire d'un tiers. »

Article 8 - Modification de l'article 17.1 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Aux aclreits 17. 1. 1 et 17. 1. 2, l'expression « 1 an de présence » est supprimée et remplacée pra« 1 an d'ancienneté ».
A l'article 17. 1. 5 de l'accord clicotlef du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés, l'expression « qui précèdent de l'article 17 » est supprimée et remplacée par « qui précèdent l'article 17 »

Article 9 - Modification de l'article 17.2 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 17. 2 « Invalidité pnrtnmeeae » est supprimé et remplacé par :
« Le salarié ou peonnsre assimilée au snes des aetilcrs L. 311-3 (11°) et L. 311-3 (12°) diudt code, ou aencin bénéficiaire, n'ayant pas liquidé sa reatrtie de bsae de la sécurité scoilae et assuré au ttire du présent régime, dit priaapinctt en état d'invalidité paeernmtne tatole ou partielle, puet rieecvor du régime de prévoyance une retne d'invalidité qui ne se cmuule pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité tripameore complète de tiraavl ou de lunoge malidae définie à l'article 17. 1 ci-dessus, et ce dnas les cas et cnooidntis suivantes. »

Article 10 - Modification de l'article 18.1 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Le quatrième alinéa de l'article 18. 1 « l'assuré à trite oialigorbte et ses bénéficiaires » est supprimé et remplacé par :

« ? asini que les eatnfns de l'assuré de mions de 27 ans pusuonivrat lreus études et, s'ils ont 18 ans, régulièrement affiliés au régime de la sécurité solicae des étudiants. Lorsque, à l'issue d'une année universitaire, l'enfant aanyt doirt de l'assuré prat acpcilmor son scierve national, la garintae mdliaae est prolongée puor lui jusqu'à la dtae de son départ au scrviee national, snas piovuor se prvisuuore au-delà du 31 décembre de l'année cilvie considérée ou de la dtae de son 27e anniversaire. Lsrqoue l'enfant de l'assuré est reocnnu ilniavde ou handicapé, anvat son 27e anniversaire, la liitme d'âge de 27 ans ne s'applique pas.
Les memerbs de la fmlalie à chgrae bénéficient du présent régime pdaennt totue la période pnndaet lauqelle l'assuré au ttire dqeuul ils bénéficient du régime rsete dnas le présent régime. »

Article 11 - Modification de l'article 18.2 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Avant le drieenr alinéa de l'article 18. 2 « Adhérent à tirte faiatltcuf » est ajouté :

« ? en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rtene éducation ou cuex qui aeaunrit pu en bénéficier en cas de coihx de l'option n° 1 du suel ciaaptl décès ; cttee adhésion diot ieirtnvner dnas les 6 mios du décès, tel que prévu à l'article 2 de l'accord cictellof du 22 jiun 2007 sur le régime fiars de sions de santé des aecnins salariés. En tuot état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des acneins salariés cesse au même moemnt que le bénéfice de la retne éducation. »

Article 12 - Modification de l'article 18.3 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

A l'article 18. 3 « Mnanott des peottsnairs » est ajouté dnas la csae « ouitqpe acceptée par la sécurité scoliae » du tbaleau à la ntoe 1, après « limité à 1 parie de ltnetues par an et par bénéficiaire » :
« Cette lioimitatn est portée à ttire enntopixceel à 2 pieras en cas de pieopcsrtirn médicale puor une cocitroren différente de clele de la précédente parie remboursée par le régime. »
Le dnerier alinéa de l'article 18. 3 « Le système de mjtaoorian de rsobremeemnut en cas de devis préalable (?) révisé ou supprimé » est supprimé.

Article 13 - Modification de l'article 26 de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur la prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

A l'article 26 « Ptarseoitn mdailae chririuge » est ajouté dnas la csae « opqiute acceptée par la sécurité siocale » du taableu à la ntoe 1, après « limité à 1 piare de lnettues par an et par bénéficiaire » :

Accord du 24 mars 2010 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FC CFE-CGC ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; SNPADVM.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

« Cette litiiatomn est portée à trtie eiecenoxnptl à 2 peiars en cas de pptsirirecon médicale puor une coieorrtcn différente de celle de la précédente priae remboursée par le régime. »

Article 14 - Modifications liées à la recodification du code du travail
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Dans l'accord clleicotf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés :

? à l'article 3. 1. 1, « L. 132-7 » est remplacé par « L. 2261-9 et svtunais » ;
? à l'article 6. 1, « L. 122-12, alinéa 2 » est remplacé par « L. 1224-1 » ;
? à l'article 6. 2, « L. 132-19 » est remplacé par « L. 2232-16 » et « L. 132-23 » est remplacé par « L. 2253-13 » ;
? à l'article 6. 5, « L. 132-25 » est remplacé par « L. 2261-6 » ;
? à l'article 8. 3, « au dieenrr alinéa de l'article L. 432-4 » est remplacé par « à l'article L. 2323-50 » ;
? à l'article 17. 1. 6, « aux artlices L. 122-25-1 et L. 122-25-1-2 » est remplacé par « aux atliecrs L. 1225-17 à L. 1225-20 et à l'article L. 1225-22 » et « L. 122-25-4 » est remplacé par « L. 1225-35 ».

Article 15 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aoccrd ernte en vegiuur à copmetr 1er jeavnir 2010.
Les dtsiiopoinss des aelcrtis 7 et 10 du présent arccod s'appliquent également, à cmpoetr du 1er jienavr 2010, à tuos cuex qui jftniisaeuit rmielpr les nulevloes coitninods susvisées, anavt la dtae d'effet du présent accord.

Article 16 - Dépôt, publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Conformément aux aceiltrs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd ccloitelf srea déposé en duex exprlaiemes à la dotcriien des rtonleias du traival de Piras et remis au secrétariat-greffe du ceisonl de prud'hommes de Paris.

Article 17 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Les pterais sigiatneras ceneninnvot de dedneamr au ministère du travail, des rienloats sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Au rgread de la stouiaitn financière du régime de prévoyance ciotnennneovl constatée au cuors de l'année 2008 et du piemrer sseemrte 2009, les peiatrs sreaintgias de l'accord cotlilcef du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui siut :

Dans le cdrae de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne sriaaalle et des aictrles L. 3333-1 et stnvuias du cdoe du travail, les paareirtens sauiocx ont mis en pcale par aoccrd coiltelcf du 15 jeiullt 2003, un paln d'épargne interentreprises.
De nuoleelvs doiisiotnpss légales et réglementaires en vigueur, nmeaotnmt la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de mrnidsatioeon de l'économie, inatpemct ctireans atlrices de l'accord.
C'est puurooqi les perrinaaets siocaux edenenntt mertte en conformité l'accord du 15 jluielt 2003 aux nueellvos dniipsstoois légales.
Il est rappelé que ce diistopsif a puor oejbt de pmerrtete aux salariés des etersnierps du médicament de pipetircar à la cuoiotttnsin d'un prfuoletleie de vaurels mobilières en bénéficiant des agveanats faciusx et suaiocx attachés à cette fomre d'épargne clliectove suos réserve des prélèvements légaux applicables. Dnas ce contexte, les peitras strnieagais raenppellt que les smeoms versées par l'entreprise sur le paln d'épargne

itrtneneesierrps ne penuvet pas se sutbutiesr à un élément de salaire.
Ce dpitissiof s'adresse prialepnicmnet aux salariés des ernispretes qui n'ont pas mis en pcale un paln d'épargne d'entreprise. Les prrtnaaiees scauiox endenntet metrte en place un doiiitpssf d'épargne sralailae aicppblale decenetrmit dnas les eipnrteesrs dnas les cntdoionis définies par le présent accord.
En conséquence, il est cnoevnu ce qui suit.

Article - Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le présent arccod anlune l'ensemble des dissiptinoos de l'accord cletlciof du 15 julelit 2003 rtialef à la msie en pcale d'un paln d'épargne interentreprises, modifié par anavent du 19 jaenivr 2004.
Ces dnioisistops snot remplacées par les atlicers suivants.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le présent aocrcd s'applique aux ensritepers et luers flaielis dnot l'activité pliianpcre relève du camhp d'application de la coentoinvn cticllovee nnialatoe de l'industrie pharmaceutique, tel qu'il est défini dnas son acrtlie 1er.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Tous les salariés des epnterersis visées à l'article 1er du présent accord, y ciomprs les psreneons tlrateuiis d'un cnoatrt d'apprentissage ou de professionnalisation, jifusitant d'une ancienneté d'au minos 3 mios dnas luer entreprise, pnevuet adhérer au paln d'épargne interentreprises. Toutefois, les salariés paouvnt bénéficier d'un paln d'épargne d'entreprise ou de gporue ne proounrt adhérer au paln d'épargne iniernpstererte que si luer eieprsnrte y a préalablement adhéré.
Dans les etrrseenpis dnot l'effectif hauiebtl cmepnord au moins 1 et au puls 250 salariés, les cefhs d'entreprise anisi que luer cnojonit (s'il a le sattut de coiojnnt callautroeobr ou cnniojt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce), ou s'il s'agit de ponersnes morales, les présidents, drieeucrts généraux, gérants ou mbmeers du directoire, snot bénéficiaires du PEI. Cpnnedaet ces deirrens snot bénéficiaires suos réserve que l'entreprise eilmope au munmiim 1 salarié pndeant 6 mios consécutifs ou non au corus de l'exercice considéré. Puor pouivor euefectfr tuot vemenrset dnas le PEI, ctete ctiiondon d'emploi diot être sfatasiite puor cuaqhe année de fconomteinnnet du PEI.
Les retraités ou les préretraités aaynt adhéré au paln d'épargne irtnnepersieetrs anavt luer départ ou msie à la rirtetae et n'ayant pas demandé le déblocage de la totalité de lerus aviors lros de la caoeistsn du ctoarnt du tiavral pounorrt eeeufcftr des vstneeemrs velornoaits sur le paln d'épargne interentreprises, snas puvioor bénéficier de l'éventuel adebeonnmt de l'entreprise.

(1) Arcitle étendu suos réserve du rsecpet des diisnpotsois de l'article L. 3342-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

Article 3 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

L'adhésion des salariés au paln d'épargne iteerreentrsnpis est facultative.L'adhésion d'un salarié au paln d'épargne istreeerertpnnis est atmtuauiqoe dès qu'il eeffucte voenimlaonrett un versement.

Pour les salariés bénéficiant d'un paln d'épargne esirpnrete ou de groupe, l'adhésion au paln d'épargne irrrnpsteteeeins s'effectue en tatntnaemrst à la société gnaetonrsiie du paln un biltueln d'adhésion par l'intermédiaire de son erpnritsee après que celle-ci y ait adhéré.
L'entreprise qui sotauihe adhérer au paln d'épargne inirrpsterentees tmresant à la société grtnasonieie du paln un buetilln d'adhésion.

Article 4 - Alimentation du plan d'épargne interentreprises

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le paln d'épargne itretpersenneris puet être alimenté par :

- tuot ou paitre de la prime d'intéressement en aoptiaplicn de l'accord d'intéressement einatsxt dnas l'entreprise ;
- les smomes isuses de la réserve de pitorcipitaan ;
- les vmeesntres veotlnoaris des bénéficiaires ;
- les vteresmens de l'entreprise : annoebemdt ;
- le tnsarreft de parts en pernavonce d'autres fonds.

Article 5 - Versement des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Chaque bénéficiaire puet efefetucr velimnrotnoaet les vnemeetsrs qu'il désire sur le paln d'épargne interentreprises. Il puet décider d'affecter au paln d'épargne ieestprnneetirrs tuot ou priate de l'intéressement et de la pacoriatipitn qui lui snot attribués aelunmenelnt en aiioactppln des arccdos d'intéressement et de pttpiaoraciin qui peevnut extseir dnas l'entreprise. Lros de cqahue répartition de l'intéressement ou de la participation, les bénéficiaires concernés dinvoet fiare connaître au scrivee du personnel, au puls trad 15 jorus après avior reçu le décompte de luer intéressement et/ ou de luer participation, à l'aide d'un btluieln de souscription, la somme qu'ils edentennt veresr au paln d'épargne interentreprises.
Passé ce délai de 15 jours, acuun verseenmt au trite de l'intéressement ne puet puls être effectué au paln d'épargne interentreprises.
Les vnsreemets vriaenlotos dnevoit être au mimiunm de 160 ? par vesrmeent et par salarié sur l'année civile.
Le mnaotnt des vretsmenes alenuns du bénéficiaire ne puet toofeutis pas excéder le qruat de sa rémunération aneulnle btrue ou le qruat des raieetrts et pneosins perçues pnndaet l'année puor les retraités.

(1) Atcirle étendu suos réserve du reecpst des dtopisiiosns de l'article L. 3332-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 août 2012, art. 1er)

Article 6 - Versement de l'entreprise : abondement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les erpireestns qui le snuehoitat penuevt décider de compléter le vesmeenrt de tuot ou pitare de la pirme d'intéressement, de pciarpaiotitn et du vemesenrt volaoritne effectués au paln d'épargne ipritrentnreeess par le bénéficiaire, par un ameonendbt dnot les modalités snot définies ci-après.
L'abondement est défini par année civile. Il puet être renouvelé par tcitae ruotoieccndn annuellement. Il puet être modifié ou supprimé chqaue année par l'employeur. Celui-ci dvera imenrfor la société gesiiatnrnoe des fnods de la msie en plcae d'un aomnnebedt ou de sa modification.
L'aide cotnssie au muiimnm dnas la pirse en carghe oiiroabltge par l'entreprise des pisonetrtas aeuenllns de tunee de compte-conservation.
L'abondement lorsqu'il esixte est calculé au prartoa du vmeeenrst effectué au paln par le bénéficiaire.

En aaioclpiptn du 4e alinéa de l'article L. 3332-13 du cdoe du travail, les smmoes versées sur le PEI par l'employeur ne peuvnet pas se sesubiuttr à des éléments de rémunération, au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, en viueugr dnas l'entreprise au mnoemt où l'employeur décide de compléter le vreemenst du salarié.
Lorsque l'employeur décide de veesrr un abondement, il diot reeitnr puor les bénéficiaires tles que définis à l'article 2 du présent acrcod et puor l'année considérée, l'une des flrumoes stavinues :

- 5 % du vmnrseeet du salarié ;
- 10 % du vrmeeesnt du salarié ;
- 15 % du vmesrenet du salarié ;
- 20 % du vneesemrt du salarié ;
- 40 % du vrmeeesnt du salarié ;
- 60 % du vnreseemt du salarié ;
- 80 % du vernemest du salarié ;
- 100 % du veresnemt du salarié.

En altpacpioin des diitisosonps légales et réglementaires en vigueur, l'abondement de l'entreprise est limité à 8 % du pafnlod anuenl de la sécurité sialoce par an et par bénéficiaire snas puvoior excéder le trplie du vemnseert volontaire.L'employeur prorua éventuellement fexir un poalfnd inférieur à cleui fixé par l'article L. 3332-11 du cdoe du travail.
En tuot état de cause, les frais de tneue des cpotems iiivlneddus des bénéficiaires snot à la crahge de l'entreprise.

Article 7 - Investissement des revenus et produits

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les rueevns et pduorits des airvos cirmpos dnas le fnods snot oinmaeebgiorltt réinvestis puor bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu. Il en va de même des crédits d'impôts et aviros fsaucix qui luer snot attachés et dnot la roteutiistn srea demandée à l'administration par le bénéficiaire.

Article 8 - Société de gestion

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

A l'issue de la procédure d'appel d'offres, l'épargne constituée dnas le paln d'épargne ireenpirtsrtnees est gérée, à cmetopr du 15 jlluiet 2003, et puor une période de 3 ans par :

- Fogpenar Gtsioen financière, société de gestion, siège sioacl : 10, pclae de Catalogne,75680 Piars Cedex 14 ;
- Caceis Bank, dépositaire,1-3, place Valhubert,75013 Paris.

Tous les 3 ans, à comeptr de la désignation, les pieatrs sraiegaitns du présent aocrcd procéderont à un réexamen des ctioidnnos de gestion.
L'épargne constituée est iinstvee par la société de gesotin dnas les fdons retenus sur la bsae de la première vaeulr ltiiqiavdue qui siut le crédit au cmotpe du (ou des) fndos concerné (s).
Le vnmereset du bénéficiaire est accompagné d'un boadeerru de souscription. La société de gsetoin ifmnore chauqe salarié du nmrboe de ptras lui revenant.
Les seomms versées au paln d'épargne inerepesritrnets snot employées en totalité à l'acquisition de prats des fdons cnommus de pcneemalt d'entreprises suivants, solen le coihx du bénéficiaire :

- Fagenpor Mnenfoods ;
- Fgganeorpne Peucnrde (labellisé CIES) ;
- Fnpoager Cenovgrence ;
- Fpneoagr 50 Puls ;
- Frnpggoaene Dquiyname (labellisé CIES) ;
- Fagngpneroe Ierosintn elpoims équilibre solidaire.

Les FPCE proposés snot gérés par la société de gsteion Fpgaenor Gteoisn financière, conformément aux règlements dsdetis fnods et aux dtoiinopisss légales et réglementaires en vigueur.
Le règlement de ccahun des FPCE ciennott les iorminfnaots sur l'orientation de gtsioen et le profil de ruiqse du FCPE, sur le cnosiel de sllnucvairee et sur la ttociiifaarn (notamment csiomsimon de sucoiptorsin et faris de gestion). Caquhe règlement est approuvé par l'autorité des marchés firnineacs (AMF). La notice d'information de cauhqe FPCE est annexée au présent paln et diffusée aux bénéficiaires préalablement avant totue souscription.
Lorsqu'il y a plesuruis fndos retenus et que le bénéficiaire n'a pas formulé de choix, les vemesnrets snot ietisvns aqtatoumemneiut dnas le fdons le puls sécuritaire (Fongepar Monefonds).L'abondement éventuel de l'entreprise est affecté poplnonnimeoertlert aux différents fonds en suvinat la répartition du veensermt indiquée par le bénéficiaire sur son blluetin de souscription.
Les salariés ont la possibilité de procéder, dnas les ctnoodinis fixées par la société de gestion, à des agraretibs d'un fonds à l'autre, snas que la durée d'indisponibilité des aoirvs ne siot rmseie en cause.

Article 9 - Information individuelle

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Lors de chauqe opération (souscription, rcahat ou arbitrage), un relevé ntiioamnf iinnaqdut le nmbroe de prtas ausqcies (ou rachetées) et le pirx de sirutispocon (ou la veaulr de rachat) est tarnmsis au potreur de parts. Celui-ci reçoit au mnois une fios par an, un relevé lui rppalanet sa situation, la dtae de disponibilité des prtas dnot il est tuiatrlie et les cas dnas lsluqees ses ariovs dneeienvnt etelleenpomexicnnt disponibles.
Selon l'article L. 3341-6 du cdoe du travail, tuot salarié d'une ersnirpete prspanoot un des dsoipsfitis d'épargne silaalrae (accord d'intéressement, aocrcd de participation, paln d'épargne d'entreprise, paln d'épargne inter-entreprises et paln d'épargne puor la raeitrte collectif) reçoit, lros de la cunlcoison de son coatnrt de travail, un lvriet d'épargne saralliae présentant l'ensemble de ces dispositifs.
Conformément à l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, tuot salarié qtitnaut l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses aivros en épargne salalriae inséré dnas un lrievt d'épargne salariale.
La nctoie d'information ainsi que le règlement de chuqae fodns sronet mis à dpooistiisn des bénéficiaires par la société de gestion. En outre, cahque bénéficiaire recvrea de la société de geiotsn une pqtluteae d'information financière sur les pancfeermros des fodns sur 1,3 et 5 années.

Article 10 - Frais

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les fairs de gstoien financière snot à la cagrhe du (ou des) fonds, soeln les dspiiiotosns prévues par le règlement de cuachn des fnods concernés.
Les diotrs d'entrée snot à la cgrhae des bénéficiaires. Conformément à l'article 6 du présent accord, les frias de teune de cmtpoe snot à la cgarhe de l'entreprise.

Article 11 - Délai de bloquage

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

L'intégralité des smmeos pavrneont des vemnestres au paln d'épargne irintsnpeerertes est dlipobsine à copmter du 1er juor du 5e mios de la 5e année suvaint la clôture de l'exercice au tirte deuqul snot nés les droits.
A l'expiration du délai nraoml d'indisponibilité des droits, le ptureor puet dmdaneer la délivrance de la totalité ou d'une ptaire de ses dortis en s'adressant dmnceteiret à la société gestionnaire. Selus les bénéficiaires, ou leurs anyats droit, puevnet ddmaener le cuclal de tuot ou pitare des prats deuvenes dibionlspes dnot ils snot détenteurs.

Article 12 - Cas de débloquage anticipé

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les bénéficiaires ou luers aaytns driot ponorrut cnepanedt oniebtr le déblocage anticipé de leurs dtrios dnas les cas suitavns :
1. Mrgiaae de l'intéressé ou cicoonsuln d'un ptace ciivl de solidarité par l'intéressé.
2. Nnssaacie ou arrivée au fyeor d'un eanfnt en vue de son apdootin dès lros que le foeyr cpmtoe déjà au mions duex etnnafs à sa charge.
3. Divorce, séparation ou dlostioiusn d'un pcate cviil de solidarité lorsqu'ils snot artsioss d'un jgmueent prévoyant la résidence hblaltueie uuqine ou partagée d'au monis un efannt au dlcimioe de l'intéressé.
4. Invalidité du salarié, de ses enfants, de son coonjint ou de la poesnrne qui lui est liée par un ptcae ciivl de solidarité au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale.
5. Décès du salarié, de son cionnojt ou de la prsonnee liée au bénéficiaire par un pctae cviil de solidarité.
6. Csoaiestn du ctnoart de tviaarl du bénéficiaire, caitesosn de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du manadt social, prete du sutatt de cinjonot coelarutalbor ou de coinjnot associé.
7. Création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son cjononit ou la prnosnee liée au bénéficiaire par un pacte cviil de solidarité, d'une esriprtnee industrielle, commerciale, aaaltnisre ou agricole, siot à ttrie idunviedil siot suos la fmroe d'une société, à cdoniiton d'en ecxeerr eeftmfveceint le contrôle au snes de l'article R. 351-43 du cdoe du tvarial ou l'installation en vue de l'exercice d'une artue pssrfiooen non salariée ou l'acquisition de patrs seiaclos d'une société de coopérative de production.
8. Ausctioqiin ou arsndnmseieagt de la résidence plaiicprne empatnort création de sfcaure hbtbaiale nuelvloe tlele que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la ccuoionsttrn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un premis de crtunosrie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rmeise en état de la résidence pnilraipce endommagée à la siute d'une caopahttsre nellaurte reocunne par arrêté ministériel.
9. Siaittuon de seentrdmteunet du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dnemdae adressée à l'organisme gsntianoreie des fonds ou à l'employeur, siot par le président de la csmmsoiion de snrteumeeentdt des particuliers, siot par le jgue lsourqe le déblocage des drotis paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé.
Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale s'applique automatiquement.
En cas de décès du bénéficiaire, il atppanriet aux aaytns droit de dendemar la ltuiiiqadon de ses droits.
La ddnemae du salarié diot être présentée dnas un délai de 6 mios à cemoptr de la scnvrauene du fiat générateur, suaf dnas les cas de csisatoen du ctanort de travail, décès du cinojont ou de la psrnoene mentionnée au 5 « Invalidité et sennmuetedrett » où elle puet irienetvnr à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité ineniervtt suos forme d'un vneeesmrt uiqnue qui porte, au chiox du salarié, sur tuot ou ptriae des dirtos scpelubsites d'être débloqués.

Article 13 - Paiement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

L'épargne dueneve dpilisbone du fiat siot de l'expiration du délai d'indisponibilité, siot de la svnrneacue d'un cas de déblocage anticipé, puet au cihox du bénéficiaire ou de ses aytnas dirot :

- siot être laissée dnas le paln d'épargne ireetetsipernrns ;
- siot être remboursée en totalité ou en patrie par peimnaet du rcahat des ptras par le fonds.

Les ddnaemes de remesebmonrut et les jttiisfucfais en cas de déblocage anticipé donivet être adressés par écrit au siverce du pnoesnrel de l'entreprise du bénéficiaire ou demcetirent à la société de gsoetin aevc l'indication précise du nmbore de patrs dnot le pnmieaet est demandé.

Article 14 - Conseil de surveillance

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le conisel de selvarcnluie des fdons cmonums de plceanmet cshiois en apipactilon de l'article 8 du présent arcocd est composé de représentants des salariés, preortus de prats de la société, désignés par les comités d'entreprise et/ ou par les comités certnaux d'entreprise ou bein élus diteenmerct par les peurtors de parts ou les représentants des ostiaornginas silnaeydcs de salariés.
Il comprend, en outre, des représentants de la deoitricn des sociétés adhérentes.
La cmsiooooitpn du coeisnl de seniaulcvrle fgruie dnas le règlement du fndos cmuomn de placement.
Le coiesnl de sulclvnaerie est oaoleimrngitebt réuni cuqahe année puor einxamer le rrpapot de la société de giseotn sur les opérations du fdnos cummon de panmlecet et les résultats onubets pandent l'exercice écoulé.
Il eercxe les ditros de vtoe attachés aux tteris cimpros dnas le fdnos et, à cet effet, désigne un ou plruieuss mraaidneats puor représenter le fdons aux assemblées générales des sociétés émettrices.
Aucune moiofadticin du règlement du fonds ne puet être décidée snas l'accord du cnesoil de surveillance.
Le règlement et la nicote de cuaqhe FPCE cenennnotit les modalités de gteison et de fenootiecnmnnt msies à jour.

Article 15 - Comité de suivi

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Il est institué un comité pairiatre chargé de sviure le fnenoimonentct et la giotesn du PEI.A ce titre, il reçoit une fios par an de la société de gsteion le cpmote rdenu des adhésions au PEI et un cmtope rednu de giteson admitrtinsiave et financière.
Ce comité se réunit au mnios 1 fios par an et est composé de :

- 2 mbreems par orgtiiaasnon sdnclyaie de salariés représentatives dnas la banhrce (y cpromis le ou les peaenrmnts scanuidyx y participant) ;
- d'un nmbore de représentants du LEEM égal au nrbmoe taotl des représentants de l'ensemble des oraagoitsinns sdlainyces de salariés.

Article - Article 2

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le présent acorcd eretnra en vugeiur à cmpoter du 24 mras 2010. Il est colncu puor une durée indéterminée. Tuot ce qui n'est pas prévu par le présent acrocd est régi par les dosnposiiits légales et réglementaires en vigueur.

Article - Article 3

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Conformément aux aeicrtls L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod ctcilelof srea déposé en duex elremeaipxs à la docietrin départementale du tavrail et de l'emploi de Piras et rmeis au secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes de Paris.

Article - Article 4

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les patreis snaaigrties coennnevint de daneedmr au ministère du

travail, de la solidarité et de la fnoctoin pibuuqle l'extension du présent accord.

L'article 5.2 « Consiitaots allnunees cotcrtenealuls » de l'accord ctcoellif du 22 jiun 2007 sur le régime frias de sions de santé des aeicnns salariés et le tlbeaau des ctiinooasts fixées puor l'année 2010 qui suit, snot annulés et remplacés par les dnpooisisits sentiavus :
« La ctsioioatn btrue diot peretmtre l'équilibre goalbl du régime. Elle est exprimée en pnucgotreae du paolnfd anunel de la sécurité sociale. Puor les acnnies salariés, ce pgncaoteure vraie en fintcoon de tachners de rneevu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Puor les areuts adhérents, ctete cotisiaotn est forfaitaire, exprimée en punegtcoare du plonafd aneunl de la sécurité sociale.
Le mntoant des ctoaotsniis (HT) caruelnelttocs au 1er janievr 2011, est fixé comme siut puor les différents catégories d'adhérent :

(En pgrotuncaee du PASS.)

Accord du 8 juillet 2010 relatif aux frais de santé pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	Les eeisrrtepns du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La CFE-CGC ; La CTFC ; Le sayndcit FO ; Le SNPADVM,

Article 1er - Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

	Revenu de rnlmaeeempct (en euros)	Régime professionnel conventionnel	Régime supplémentaire (RS)
Pour caquhe anicen salarié	19 200 ou mnios	2,40	0,65
	De 19 201 à 24 000	2,54	0,68
	De 24 001 à 31 200	2,78	0,74
	De 31 201 à 38 400	3,20	0,85
	De 38 401 à 50 400	3,74	0,99
	50 401 et puls	4,42	1,15
Pour cauqhe cnonjiot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		3,01	0,82
Pour caqhue adhérent non retraité (uniquement puor les bénéficiaires de l'annexe 3 de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 jiun 2007)		2,56	0,70
Pour cquhae cnnojiot d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité		2,56	0,70
Pour chaque ennaft à cahrge (gratuité à prtair du 4e enfant)		1,28	0,36

Ces csaiioontts (HT) s'entendent hros txae et tutoe aurte cosotiiatn ou cuiritotbnon flsciae ou sociale, tlele que la CMU, aelippalcbs conformément à la législation en viuuger à la dtae du vernmeest de la cotisation.
Les cstnaotoiis ceatntlulroces des adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité sciolae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moeslle snot égales à 60 % des ciontsoaits indiquées ci-dessus.
Le renveu de reaemnpecmlt est déterminé en fionoctn du rvneeu ? pensions, riratetes et rtenes ? fguanirt sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète frigue sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne furoint pas à l'assureur le jtutfsiiciaf du mntaont de son rvneeu net de remplacement, c'est la ciatooitsn la puls élevée qui s'applique. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent aocrcd ernte en vguuier à competr 1er jivaner 2011,

Accord du 9 février 2011 relatif aux frais de logement et de nourriture

Signataires	
Patrons signataires	Les etnireserps du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	Le SPAVDNM ; La FCE CDFT ; La FNEPC CFE-CGC ; La FMTCE CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A cteopmr du 1er jiaenvr 2011, le a du 2° « Autres scerteus » du ppargahrae B. 1 « Fiars de lmgeonet : une niut d'hôtel et un piett tnat puor les parttipcains retraités déjà affiliés au 31 décembre 2010 que puor cuex qui s'affilieraient au régime fcltaiautf à cmtepor du 1er javiner 2011.

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément aux aticelrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd coetllcif srea déposé en duex erliaeexpms à la deorictin départementale du traival et de l'emploi de Piras et rmeis au secrétariat- gferfe du ceisonl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Les parites srneaaitgis cneieonvnnt de ddemnaer au ministère du travail, des raniotles sloacies et de la solidarité l'extension du présent accord.

déjeuner par juor passé hros du dmciiloe » de l'article 3 de l'avenant no 2 « Dpsintiosios reetliavs aux métiers de la portmioon » de la cnoivtonen cvtleclioe nonalaite du 6 aivrl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dopntisisois stvauenis :
« a) 45,40 ? par juor passé hros dlcioime ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

A cmpoetr du 1er jinvaer 2011, le prhaarpgae B. 2 « Faris de niourrutre » de l'article 3 de l'avenant no 2 « Dsiopiisnots rvatelies aux métiers de la prtmooion » de la cneivtonon celtvicole naoaltine du 6 aivrl 1956 modifiéeest abrogé et remplacé par les doosiiistpns stneviuas :
« Tuos steruces : 17,10 ? par rapes pirs hros du domicile. L'employeur dreva pdrerne un acrcod piuractelir aevc le salarié itinérant précisant les coietacnrnscs dnas leqelleuss ce dineerr

bénéficiera de ce remboursement.
Tous les faris de legmneot et de nirurroute prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils donrevt être répartis entre les ertirsnpees au pratora du nrombe de potiruds présentés. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le III de l'article 3 de l'avenant no 2 « Dpsiotoniiss rtvileeas aux métiers de la pomtrooin » de la cinoenvotn colitcleve natanloie du 6 airvl 1956 modifiéeest abrogé et remplacé par les diiiostopsns sevtinaus :
« Elels cnieveonnnt en ourte que, dnas le cas où l'administration admettrait, au crous de l'année 2011, des mtoicaioindfs des mtnonats des indemnités déductibles de l'assiette des csitioaonts de sécurité sialoce prévus au 1° des aicetrls 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1er jneivar 2010, les mttanons des

Avenant du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS

Signataires	
Patrons signataires	La FCHPAOAR ; Les erseretinps du médicament (LEEM) ; La SMIV ; L'ANSVADM ; Le SFRL,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FCTME 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 dspsotioiins de l'accord du 20 avirl 2006 rteailf à la csiosomimn pratiraie nnaoiltae de l'emploi des iensidutrs de santé snot reeudns aeiclpapbls à l'ensemble des etrsieprnes reeanvlt du cmahp d'application de la cvionnteon clcietovle

Avenant du 24 mars 2011 à l'accord du 19 avril 2006 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	Les eetinreprss du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FMTCE CTFC ; La FNP FO ; Le SNPADVM,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Dans le deuxième alinéa du préambule, les références « L. 132-2 » du cdoe du tavrail snot remplacées par les références « L. 2231-1 ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Dans l'article 1er « Cmhap d'application », les références « L. 132-26 » du cdoe du trvaial snot remplacées par les références « L. 2232-21 ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Dans l'article 2 « Modalités de la négociation », il est ajouté un dnireer alinéa rédigé comme siut :

faris de legenomt et de nuoritrrue fainurgt aux 2° et 3° du pharpagare B ci-dessus snoert fixés aux nevaouux maotnnts amdis en exonération. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent acocrd coilcltef entre en vuuiegr à cotepmr du 1er jivaner 2011.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément aux acrtlies L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod cleltocif srea déposé en 2 epairxelems à la dciortien départementale du taivarl et de l'emploi de Prias et reims au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes de Paris.

natoliane de la foiriactabn et du cmrmecoe des priutods à ugase pharmaceutique, pecrirmapauaauqhte et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 aivrl 1990.

Article 2 - Extension
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Les pearits saniirgetas cenennoinvt de dnmeader au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent aoccrd collectif.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Conformément aux atlirecs L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent aorccd ccloteilf srea déposé en 2 eaemplerixs auprès des serivecs crnetuax du ministère chargé du tiraval et remis au secrétariat gfefre du conisel de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2011

Le présent arcocd cicetollf enrte en vgiueur à cmotepr du 9 février 2011.

« Le cehf d'entreprise imrorfena les orogtnsiiaans snyadlecis de salariés représentatives au nieavu nantiaol et le LEEM, simultanément, de sa décision d'engager une négociation en iuidaqnnt le thème de négociation, par lrtete recommandée aevc accusé de réception. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Les dinspsiiotos de l'article 3 « Cndinootis de cnlosiuocn » snot annulées et remplacées par :
« La validité de l'accord d'entreprise et/ ou d'établissement est subordonné à sa csoolincun par les mbmrees truialiets élus au comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du psoernnel ttilrieaus représentant la majorité des sgfeafrus exprimés lros des dernières élections professionnelles. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Le quatrième alinéa de l'article 4 « Vtlioaadin par la comsmosiin parrtiiae ninaatole de bncrhae », est annulé et remplacé par :
« La cosiommisn pirartaie nilaantoe de vitdiloaan de la bahrcne se réunit dnas les ciodntnois fixées à l'article 9 des cesulas générales de la cntevnooin cviceollte de l'industrie peuhtmacriauqe modifiée, dnas les 4 mios à copmter de la réception de l'accord, à défaut l'accord est réputé aoivr été validé. »
Dans le cinquième alinéa de l'article 4 « Vidaolatin par la cmimsosoin prtariiae nlonaitae de bhrncae », les tremes « l'article L. 132-2-2 II du cdoe du taviarl » snot remplacées par les temres « les acilrets L. 2232-6 et L. 2232-7 du cdoe du tarival ».
Avant le deinrer alinéa de l'article 4 « Vadolitain par la ciomomssin pratriiae ninataole de brhacne », il est inséré un

nuoevl alinéa rédigé comme siut :
« En cas de non vlioitadan de l'accord d'entreprise, les preartieans suoicax peveunt émettre d'éventuelles rennaoodmticmas aux peiarts siitreagans de l'accord d'entreprise. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 24 mars 2011

Les dssinotopiis de l'article 5 « Entrée en vuigeur de l'accord d'entreprise et/ ou d'établissement », snot annulées et remplacées par :
« Dès réception du procès-verbal de validation, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, le cehf d'entreprise en inmfroe les représentants du ponesnrel et procède au dépôt de

Accord du 6 juillet 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	SNPADVM USNA ; FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Les pareetniars siaocux straiaeigns du présent acrcod ennedtent rpeplaer que la santé au tvaairl est une priorité de la branche, des epmyoulers et des salariés. Ainsi, il diot ptrtrmeee de garniatr et d'optimiser le rcpseet des règles en matière de santé au triaavl dnas les eeerprtniss du secteur.
De manière générale, les esrtreipens ?uvreront puor l'amélioration de la santé de l'ensemble des salariés, aifn qu'ils piunsest s'identifier cmome aaepapnntrt à une eretsirnpe particulièrement viitgalne en la matière, les raendnt anisi puls accueillantes, puls aittacetrvs et puls compétitives.
Si la poictroten de la santé des salariés relève de la responsabilité des employeurs, toteus les ictnsanes représentatives du pennreosl au perimer rnag dueeqeslls se tuovre le comité d'hygiène, de sécurité et des citdoinnos de tiaravl snot des atucers importants.
Afin d'optimiser la santé au traival dnas les eiepnerrsts du médicament, le présent accrod tratie de la prévention des rseiqus psnenerlisoofs dnot les rsequis psychosociaux, de la gsetoin des stieus de l'accident de taraivl et de la mdlaaie professionnelle, aisni que du harcèlement.
Si en matière de prévention des riquses professionnels, la responsabilité ibomnce à l'employeur, les démarches et aonctis qui en découlent ne snot penlmeenit eceaifcfs qu'au trvreas d'une coirlbltoaoan étroite aevc les différents acteurs.
Les ptenaraiers soiucax décident que la qsiuteon spécifique de la prévention de la pénibilité au taviarl telle que définie par la loi du 9 nobmerve 2010 pantrot réforme des reaeitrts siot traitée dnas un accord distinct.
Ainsi, il est cevnonu ce qui siut :

Chapitre : Ier Prévention des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail, l'employeur a l'obligation de prderne les mersues nécessaires puor aursesr la sécurité et protéger la santé piuyqhse et mtlenae des salariés. Ces meersus cnnrmeopent namtonmet des aonitcs de prévention des resuqis pfsnelneosrois déterminées après que l'évaluation de ces ruiqess a été réalisée.
La prévention des rsueiqs psoonnersliefs crouve l'ensemble des salariés de l'entreprise, et les salariés d'entreprises extérieures trnaavlalit dnas l'entreprise.
Conformément aux dssiooopntiis légales, en sotiutain de co-activité, les eeuyprmols doenivt coopérer à la msie en ?uvre de règles rlevtaeis à la santé et à la sécurité des salariés de l'entreprise extérieure, en élaborant nteammnot un paln de prévention des rqesius professionnels, tel que prévu au ctarihpe Ier, artlcie 4.1 b ci-après.
Dans le carde de cette prévention des rseiuqs professionnels, il diot être tneu cptome de l'accueil de tuot public dnas l'entreprise.
La msie en ?uvre des antocis de prévention, d'information et de farmitoon qui en découlent est de la responsabilité de l'employeur, et puls lmerngeat de l'ensemble des auectrs de santé au travail.
Le présent aoccrd diot prtmertee aux différents acteurs, nomnatmet aux ioutitnitsns représentatives du perensnol aevc en pirmeer leiu le CHSCT, de pdrrnee avictenemt prat à la prévention des rsueiqs à tteuos les étapes.
La prévention des rsiqeus plefnorinsoses nécessite que l'ensemble des actures pcariitpe à l'évaluation des ruqiess professionnels, à la ctisifaaoiclsn de ces rqseuis et à la msie en palce des anoitcs eiteneellenssmt préventives et éventuellement curatives.

Article 1er - Acteurs de santé au travail
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

La prévention des riquess psonleefsnrios est assurée par l'intervention de mileptlus aertucs aux compétences diverses.
La pluridisciplinarité diot petrmtere d'optimiser la prévention des riequss plenfsosoiners et le suvii de la santé au travail.
Un dlaiouge pranmeent etrne tuos les aurctes de santé au tvraial diot être développé aifn de meintnair une pienle coordination.

1. Employeur

Il iobcmne à l'employeur de vllieer au reespct des doiosiptinss légales et réglementaires en veiuugr rieveltas à la prévention des reisuqs professionnels.
L'employeur diot à ctete fin définir les aexs de la potiiqlue de prévention des rqsuies professionnels.
Il puet désigner des salariés de l'entreprise puor l'assister dnas ctete mission.
L'employeur diot ntameomnt cesgoinnr dnas le duoencmt uqnuie (cf. cahtprie Ier, acirlte 4.1 a du présent accord), le bailn de l'évaluation des rsuqies professionnels.
Le pargormme aeunnl de prévention des rsuieqs posnierfsonles est constitué par l'employeur (cf. chiratpe Ier, alrcite 4.1 b du présent accord) qui vielle à la msie en ?uvre des atcnois qui y snot déterminées.
Il mtreta en plcae si nécessaire des atcoins de sonbiaiiisesltn et/ou de ftoomairn à dsatitoenin de l'ensemble des mgaraens mias également à l'ensemble des salariés.

2. CHSCT

Le CSCHT est un itrlueotcnuer intconbalounre en matière de santé au travail.
Conformément aux dspoitnisios légales et réglementaires en vigueur, le CSHCT cbnitoure à la ptrtecoion de la santé phqiysue et mtleane et à la sécurité de tuos les salariés de l'entreprise. Il

prciiapte également à l'amélioration des coidotnins de travail.
L'une de ses moisnsis est de vleelir à l'observation des pnitrcoespirs légales peisrs en ces matières.
Le CSHCT procède à l'analyse des rseiuqs peoforsnsinles aeqlxuus peneuvt être exposés les salariés de l'entreprise anisi qu'à l'analyse des cdtioionns de travail.
Il crointube également à la ptioomron de la prévention des ruesqis professionnels.
Dans les conodintis fixées aux alcteirs L. 4614-12 et sanivtus du cdoe du travail, le CCHST puet fiare apepl à un erpext agréé.
En aiaicplotpn des aertlcis L. 4612-16 et L. 4612-17 du cdoe du travail, le CCHST est consulté par l'entreprise sur :

? un blain de la stoiuaitn générale de la santé, de la sécurité et des coointndis de taavirl dnas son établissement et des aicnots menées au cours de l'année écoulée ;
? un promramge aeunnl de prévention des reiquss pesenloriosnfs et d'amélioration des cintdionos de travail.
Par alurelis le dmnecout uiuqne (cf. caitprhe Ier, aictrle 4.1 a du présent accord) est tneu à la dsipoiitson du CHSCT.
Les mmerbes du CSHCT bénéficient de la faomtorin nécessaire à l'exercice de lerus msinoiss conformément aux aelrtics L. 4614-14 et savntuis du cdoe du travail, dnas les 6 mios sviuant luer désignation. Ctete fotomiran srea l'occasion d'être sensibilisé à la msie en ?uvre du présent accord.
Dans les établissements de 11 à 50 salariés, il atprepiant aux délégués du psorneenl ou à défaut à un salarié désigné par l'employeur de suirve les quntosies rvetlaeis à la prévention des riuqses professionnels.

3. Sevrices de santé du travail

Le coihx du scviree de santé au taaivrl diot être fiat en fiornavast le paritarisme.
L'employeur veille à ce que les secvires de santé au taiarvl psniesut excerer l'ensemble de lreus prérogatives dnas des cdnioinots pmentretat de meenr à bein lerus missions.
La msie à juor du dessior médical de cqahue salarié diot être une priorité puor les serviecs de santé au travail.
Il est rappelé que les svecires de santé au tavrial snot habilités à fiare apepl à des compétences médicales, tqiecneuhs et d'organisation nécessaires à la prévention des riesqus professionnels, dnas les cntdinioos fixées aux aerctils L. 4622-4 et R. 4623-26 et sainutvs du cdoe du travail.
Au même tirte que l'ensemble des aercuts de santé au travail, les médecins du travail, les infirmiers, les attaissnss sociaux, les peluhosgcyos et les eoemrogns présents le cas échéant dnas les epietnrrses ou établissements dspsoient de moenys neamomtnt dnas leurs acotins de prévention.
Conformément aux atcilers R. 4624-33 et suvinats du cdoe du travail, le médecin du tviaral établit un paln d'activité en milieu de travail, prnaott sur les rqesuis de l'établissement, les ptseos et les cinooitdns de travail.
C'est également au médecin du taairvl qu'incombe la miisson d'établir la fhcie d'entreprise sur laeulqle feuringt nmaoemtnt les ruisqes peorsfnisnoels et les efeictffs de salariés concernés.
Cette fihce est tsrmiasne à l'entreprise et présentée au CSCHT en même tpems que le roprapt annuel.
Enfin, dnas le cdare des dsptoiisonis légales et réglementaires en vigueur, le médecin du taarivl établit ntaoemnmt un paln d'activité asini qu'un rpporat aeunnl d'activité.

4. Ivnnetatrnes en prévention des riuqess professionnels

Les svecreis de santé au traival puveent faire appel à des intetrennavs en prévention des reisqus psnserionlofes (IPRP), aifn de metrte en ?uvre des compétences médicales, tieuncqehs et d'organisation nécessaires à la prévention des rsueiqs peooinfslenrss et à l'amélioration des ctnniodois de travail. Le rôle des IRPP est préventif.
Il s'agit de poesrenns ou d'organismes dûment habilités, dnot l'expertise dnas luer dnaiome est rncenuoe conformément aux diiossontpis légales et réglementaires.
Toute iotvenreintn d'un IRPP diot préalablement faire l'objet d'une coeoitnvnn établie en conformité aevc les dstipoisinos légales en vigueur.

5. Srctruute HSE (hygiène, sécurité et environnement)

L'employeur puet créer au nevaiu du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, une sturucrte HSE, qui a puor msision panilrcpie de pmrtetree à l'ensemble des auecrts de santé au tariavl d'?uvrer de façon coordonnée, en fonvirasat un dioglaue pnmarettet d'atteindre les ojbtefcis communs.
La sruutctre HSE, iscnrit ses ancitos dnas le crade de la msie en ?uvre d'une pluridisciplinarité, anmnaet tuos les acrtues de santé au taivral à arseusr une prévention pnniretete et permanente.
Cette structure, dnot les modalités de foenntoemnnict snot déterminées par l'employeur diot pteterrme une coriadootnin etnre tuos les aertcus pavnout iveneirntr dnas la phase de prévention des resiuqs professionnels, namtenomt dnas l'élaboration du dnuoecmt unique.
La sutcurtre HSE diot ?uvrer puor fvirsaeor un dglouaie entre les différents acretus de santé au tavaril aifn que le pmrgmaore d'actions aennul prévu au carhtpie Ier, article 4.1 b du présent aroccd siot le puls pitnrenet possible.
Il est ttiuoofes rappelé que ctete stuctrrue ne se sttusbuie pas au CHSCT.

Article 2 - Autres interlocuteurs

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Le comité d'entreprise se viot tmnatsrerte puor iofnmortian le pragmmroe et le balin annuel, visé à l'article L. 4612-16 du cdoe du travail, accompagné de l'avis du CHSCT.
Dans les enertrpiess d'au moins 300 salariés, sisemuos à l'obligation d'établir un bilan sacoil au reragd de l'article L. 2323-68 du cdoe du travail, l'employeur le tmsenart puor aivs au comité d'entreprise et/ou d'établissement.
En aenbsce de CHSCT, les délégués du pnreseonl excrenet la mossiin attribuée à ce comité, aevc les mêmes mnoyes et les mêmes obligations, en aioatpcpiln de l'article L. 2313-16 du cdoe du travail.
Par ailleurs, il est rappelé que l'inspecteur du taviral asini que l'inspecteur des CARM et des CARSAT, snot des iretolrntucues pneeiltots en matière de prévention des rsqieus professionnels.

Article 3 - Evaluation des risques

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

1. Préparation de l'évaluation

La préparation de l'évaluation est l'une des premières aioctns de prévention qui sont, au rergad des dioniitpsoss légales et réglementaires en vigueur, planifiées en intégrant dnas un elsnmbee cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cndoointis de travail, les rnaotiels socleias et l'influence des faeucrts ambiants.
Le CCHST proura fiare prat d'orientations qu'il suothiae vior ruetenes en matière de tvaaurx préparatoires.
Afin de pevianrr à la msie en pacle d'une pioqultie efcfcaie de prévention des rsequis professionnels, un trvaial d'évaluation diot être préparé en anomt en pernant un crieatn nrbmoe de mseures :

? l'employeur diot différencier les unités de taravil dnas l'entreprise. Cttee lstie qui fiat l'objet d'au minos une msie à juor annuelle, diot feiugrr dnas le deomunct uiunqe ;
? une scuuttrre dédiée, tllee que nnmaeotmt une surrcutte HSE (cf. chparite Ier, arlicte 1.5 du présent accord), ou à défaut un salarié puet être chosii ctnaioeroudr par l'employeur et doté de moyens, aifn de svuseepirr l'ensemble des opérations d'évaluation des reiusqs professionnels. Il diot lui être rmeis tuos les dctnueoms nécessaires à la préparation de l'évaluation (le précédent pmromrgae de prévention des risques, le bilan saiocl lusorqe l'entreprise est soiumse à l'obligation d'en établir un au ragerd de l'article L. 2323-68 du cdoe du travail) ;
? après un tairavl d'identification des risques, les oiutls d'évaluation snot élaborés.
Les eenriepsrts peunvet à cet efeft se rherpopacr des atuercs iliesontunintts tles que les CRAM, le CTN, l'ANACT, l'INRS et l'INPES.
Les eeeirtpnsrs dépourvues de strutrcue HSE puevent également fiare apepl à des oangimesrs agréés et aux svcreies de santé au triaavl (tels que définis au crhpitae Ier, artlcie 1.3 ci-dessus).

2. Idnaiiifettcon des risques

L'identification des drgaens est un préalable isnianelspdbe à l'identification des reqsius professionnels. Ces résultats snot tneus à la diitoisposn de l'ensemble des aertucs de santé au travail. En effet, l'exposition à ces daegnrs puet générer un risque. Ces reiusqs fnot l'objet d'une évaluation, qui a puor oecbitjf de les éliminer, de les réduire ou à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur vleile à ce qu'une msie à juor de l'évaluation des différents rieusqs siot réalisée au moins une fios par an, neonmmatt dnas le prrgmmaoe aeunnl de prévention, et au mnemot d'aménagements iptomrants maodifint les coindtnios de travail, d'hygiène ou de sécurité (cf. ctahirpe Ier, arlcite 4-1 b).
Une anteiottn spécifique est portée sur les cas déclarés d'accident de taaivrl et/ou de maadile pnsioenlleforse dnas l'entreprise.
Les rsiqeus plioneosefrnss aisni évalués snot répertoriés par l'employeur dnas un dnumoect unique, visé à l'article 4 ci-après, précisant nmnaomett les cooitnndis d'exposition des salariés.
En présence d'une co-activité, les eoerpuymls (entreprise uiritstailce et enprirstee extérieure) coopérant en matière de santé et sécurité des salariés, procèdent coeimjeonntnt à une alynase des riequss detemircent liés à ctete co-activité.
Dans ctete même hypothèse, en conformité aevc les diopinostiss légales et réglementaires applicables, un paln de prévention est élaboré conijneontemt etrne l'entreprise urstciiltaie et l'entreprise extérieure, dnas le scirtt rcspeet des disitioonsps légales et réglementaires en viuguer (notamment cllees raetevlis à l'information). Ce paln fiat apparaître l'analyse des risques, en matière de santé et sécurité au travail, dmnteeciert liés à la co-activité.
En cas de nécessité lros d'une nevuolle sotiiautn de co-activité, le paln de prévention est modifié.
Enfin, l'entreprise uiailsrtcite et l'entreprise extérieure cmnmuienoqut aux salariés concernés les muesers mises en place.
Le deoncumt uiqune précise aolrs l'existence de la procédure d'identification des rqesuis pflerinsoseons puor les ienetvntrans extérieurs.

a) Modalités

Les modalités d'évaluation de cenarits rsiqeus puor la santé et la sécurité des salariés snot déterminées par décret.
Il en est namoemtnt anisi en matière de prévention des :

? rsuqeis pyqsuihes ;
? rqsieus cqmiuihes (dont l'exposition à des pdtroius CMR) ;
? reqsuis boiiuogeqls ;
? rqiuses d'exposition aux raneoentmnys ionisants.
L'employeur détermine les modalités d'évaluation rvealiets à d'autres rsuqies tles que les :

? rqiuess d'explosion et d'incendie ;
? rsiueqs de tueolrbs musculo-squelettiques ;
? reuisqs psychosociaux.
Au-delà de ces risques, il cnnvioet d'avoir une atotneitn particulière rielatve aux ruseiqs pvnauot être identifiés dnas les etrirpsenes du médicament.
Dans ce cadre, elles prrounot notamnemt unlmeiett se reerptor à la bsae de données publiée par l'INRS.
Il s'agit ntmmnaeot de rqiesus poaunvt apparaître lros de taarvux sur des molécules dnot la toxicité et la pglmorioahcae snot innoucnes duarnt une pahse de recherche, de ruiseqs spécifiques aux animaleries, de ruqsies d'exposition aux rtaneeynnmos iiotnnsas lros de l'utilisation de suceors non scellées.
b) Csatoliiciafsn des risques
Les rquesis snot classés, en foitcnon de luer nvaieu de gravité et de luer fréquence, finagrut dnas le dmencuot uqiune (visé au cratiphe Ier, aclrtie 4.1 a du présent accord), et en fntoiocn d'éventuels critères oitbjecfs supplémentaires de caoisiailfctsns déterminés par l'employeur.
Les différents aecurts de santé au travail, et nmtoemnat le CSHCT pvneuet friae prnevair une pospioriotn de caleesnsmt des rsiqeus peneloofnsriss identifiés.
Cette cocataifsislin diot fiuergr sur le domeucnt unquie établi par l'entreprise au regard de l'article R. 4121-1 du cdoe du travail, pmenratett asnii de définir aevc un mamxium d'efficacité les aotcins de prévention à meenr prioritairement.

Article 4 - Actions

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Il est rappelé que les dsnipiotoiss légales et réglementaires en vguueir précisent que les ancitos de prévention snot planifiées, aifn noetmamnt de gnaatrir aux salariés, le nvaieu le puls élevé psbliose de poctteroin de la santé et de la sécurité.
Une pituilqoe efafcice en matière de santé au travail, pssae nécessairement par la détermination et la msie en ?uvre des anticos de prévention par l'entreprise.
La picoartiaitpn des différents acurets de santé premet de tdnere vres une prévention otipmlae des reusiqs professionnels.

1. Siopesrpusn et, à défaut, réduction des rsiueqs identifiés
a) Ealroaitbon du dmuoenct unique

Il est rappelé que le duoencmt unique, dnas leueql snot ntemnaomt répertoriés, l'ensemble des drnaegs identifiés et l'analyse des risques, diot être mis à juor au monis une fios par an, ansii qu'au memnot d'aménagements irtatopmns madofinit les ctiionndos de travail, d'hygiène ou de sécurité.

b) Prmargome anneul de prévention

L'employeur établit, aevc la conitoubitrn des aterus acruets de santé, nntmemaot le CHSCT, le pmrmograe aunnel de prévention des rquesis plnferesosnois en prannet en ctompe les éléments stuanvis :

? les facetrus d'exposition (en radnnet aenprapt luer gravité et luer fréquence) ;
? la cficsiatsloian des rqiuses penrlnfeoisoss ;
? les obfjitces fixés (chaque année les priorités penuevt être réévaluées en fioctnon de la nevloule analyse) ;
? les meyons octroyés aux différents aeructs (prérogatives, myeons financiers?). Le détail de ces mynoes diot friuger dnas le parrmgmoe aenunl de prévention, étant endetnu qu'il varie seoln les erspnrteies concernées.
Le pmgaorrme annuel de prévention est établi en tanent copmte de la réalisation des aoictns antérieurement prévues et de l'atteinte des oiftjecbs fixés dnas le précédent programme.

2. Anictos de fatromion et de sensibilisation

Tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement snot teuns informés des requsis alquuxes luer activité les esxpoe par la msie à diipioostsn du dumnoect unique.
Toute autre pnsneore présente dnas l'entreprise est informée des éventuels requsis alueuxqs elle s'expose. Elle drvea se cefoomnrr aux cesnoings de sécurité édictées par l'employeur.
L'employeur osanirge une foaoimrtn ou une ssbnsiiioelitan des mraegnas et des memrbes du CHSCT, sur les reiuqss pferleosisonns spécifiques aux enrertesips du médicament et prrpeos à luer établissement de rattachement.
Des foomtranis spécifiques à l'intention des autrecs de santé, ne se sbiuttanust pas à celles qui pvueent être prévues dnas le crade des dtooisniisps législatives et réglementaires, pveeunt être organisées par l'employeur.
Conformément aux doiinoistsps légales et réglementaires en vgeiuur (art. L. 4121-1 et L. 4154-2 du cdoe du travail), les salariés tteuialirs d'un carntot de tvarial à durée déterminée, les salariés trrmoaeieps et les saetiairgs affectés à cntaires poests de taarivl présentant des rqsieus pieatirlrcus puor luer santé ou luer sécurité bénéficient d'une fitrmoaon renforcée à la sécurité ansii que d'un accieul et d'une infromtaoin adaptés. Les salariés prnveoant d'entreprises de sous-traitance et de msie à dstsiopoiin bénéficieront également de ctete formation.

3. Aménagement des ctnioidons de travail

Conformément à l'article L. 4612-8 du cdoe du travail, le CHCST ou à défaut les délégués du pesnenorl (en acipalotpin des acetlirs L. 4611-1 et suivnats du cdoe du travail) dneovit être consultés en cas d'aménagement iattmopnrs midanfiot les codtnniois de tvraail et ntmemaont :

? aavnt tutoe tmoaofnarrtsin iaptrnmote des psteos de trvaial découlant :
? de la mifoocidaitn de l'outillage ;
? d'un camehgnnet de pdiourt ;
? de l'organisation du tvarail ;
? d'une miooitadifcn itrtpamnoe des loaucx ;
? aavnt toute mifdtiioacon des ceecndas et des nrmoes de productivité.
Le CCSHT est également consulté sur tuot pjroet iptornmat d'introduction de neellovus technologies, dnas le rscepet de l'article L. 4612-9 du cdoe du travail.

a) Orgtionsiaan du tmpes de travail

L'entreprise puet farie aeppl aux sirceves de santé au tivraal ou aux exretps extérieurs puor pipiteacrr à une étude rtailvee à l'organisation du tpmes de travail, et puls particulièrement à l'analyse des hoarreis de tarvial et à lerus itcmpas en matière de santé.
Le CSCHT et le comité d'entreprise, snot consultés avant toute ttioaamnrfrosn itpnmrtaoe de l'organisation du tmpes de travail.
L'entreprise velile à ce que l'organisation du tmpes de tiraavl pttrmeee un équilibre humaoenrix etrne la vie penfolenlssiroe et la vie privée des salariés.

b) Méthodes et équipements de travail

Les acreuts de santé au tiaarvl vllineet à ce que les salariés aniet csonasnanice des méthodes de taivarl luer paetnertmt d'effectuer luer msision en évitant d'avoir des cmoprtnoemets poaunvt crudoine à l'altération de luer santé.
L'employeur, tuot en privilégiant les équipements de ptirtoeocn collective, frnouit les équipements de peiotrcton individuelle, nécessaires à tuos les salariés iranetnvnet dnas l'entreprise ou l'établissement et exposés à un risque.
Les salariés de l'entreprise, aisni que le CHSCT, fnot prat des mreeuss de pcoritoetn luer seanmlbt utiles.
Lorsque des équipements snot friunos puor prévenir un ruisqe identifié dnas le douncmet unique, puor le diimnuer ou à défaut s'en protéger, les salariés dvineot obmlrgteoaeinit les usilietr puor exercer luer activité.
Pour faire fcae à des siioutatns particulières, l'employeur puet faire apepl à des etrexps exentres à l'entreprise ou à l'établissement, aifn de déterminer les méthodes et les équipements de triaval les puls appropriés.

Chapitre II : Prévention des risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Les prnaetreias sociaux, cnocesntis de l'importance que revêt la prévention des rqeiuss psychosociaux, précisent le carde pemtnertat d'identifier et de gérer les problèmes qui pnuveet en découler.
Dès lors, ils rlenpeaplt que cette niootn s'intègre peeinlnemt dnas le carde de la prévention des riueqss professionnels.

Article 1er - Différents risques
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Les reusiqs psychosociaux, rguproneet des ruesqis porlesnfnsoeis de dsvereis nertuas et de fetarcus multiples.
Ils s'apprécient différemment en ftoncoin des iidudnivs et des siotunatis de travail.
En effet, l'expression des ruqeiss phiosyauscocx renoive à des ceetntoxs d'entreprise et à des caesus très variées.
Ces rquiess puveent peotrr atteitne à la santé piuyqhse et meatlne des salariés (voir générer un mal-être au travail), dnot l'employeur diot asrsuer la sécurité et qu'il diot protéger, conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail.
Il puet être distingué un ctaiern nbmore de rsqeius psychosociaux, nmaemnott le strses au travail, le harcèlement et les vecenlios au travail.
D'une manière générale, les prenatiraes scuoiax rlplaeenpt à l'ensemble des auecrts de santé au tiraavl visés au cpahitre Ier, arcliets 1er, et sunaivts du présent accord, la nécessité de mrttee en ?uvre l'accord niotanal ifontsnsneeieorprl du 2 jleilut 2008 sur le ssrtes au travail, étendu le 6 mai 2009.
Il est également rappelé la nécessité de coieuumnqmr dnas l'entreprise, sur les merseus de prévention des riquses psosucyaochix et le tretneimat des sioiuattns iivdlueneldis de dégradation des cnoindoits de travail.
Lorsque des ruqises pouoccshsiyax snot constatés, il diot être mis en ?uvre rmedenpiat des meruess de prévention.
Il conienvt de mtrtee en pacle des mureess de prévention spécifiquement dédiées aux suoiatnits de harcèlement (par elmxepe une cimmiososn de médiation).
La pirse de cncoscniee et la compréhension des stontiuais de srsets au tiaravl et de harcèlement, dnvieot être renforcées dnas les entreprises.

1. Srstes au travail

Un état de sterss serinuvt lorsqu'il y a un déséquilibre etrne la pciotrpeen qu'une psrnenoe a des coeinnattrs que lui imsope son emnoivennnert et la preieotpcn qu'elle a de ses ppoerrs rcssuorees puor y farie face.
L'individu puet être calbpae de gérer la possiern à curot trmee mias il puet éprouver de gnareds difficultés fcae à une exoiostpin prolongée ou répétée à des pniressos intenses.
En outre, chuqae iivddinu puet réagir de manière différente à des siiatotnus srmieiails et un même idiinvu peut, sloen les périodes de sa vie, réagir différemment à des sutaniitos comparables.
S'il est rncoenu que le ssters n'est pas une maladie, l'exposition prolongée à celui-ci puet entraîner une dégradation de l'état de santé.
Le ssetrs lié au tiraval puet être provoqué par différents faecrtus (visés au chrtpiae II, arclite 3 du présent accord), tles que le ctoennu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une masviuae communication, etc.
Cependant, le stsers d'origine extérieure au mlieiu de tvaaril puet entraîner des ctehnnemgas de comportement. La mfnisitoaaten de ssrets au tiarval ne saruait arlos être systématiquement considérée comme sestrs lié au travail.
En tuot état de cause, qluele que siot l'origine du stress, il poouvqre un mal-être et pforais même un imeoneslt du salarié, qui génère une bssaie de l'efficacité au travail.

2. Veiclone dnas le cdrae du travail

La vlceinoe dnas le cadre du taiavrl rceuvore généralement les menaces, les itelusns ou agsoersins psyeihqus ou puehsyicqs qui metntet à l'épreuve la santé ou la sécurité du salarié qui en fiat l'objet.
Ces praitques ne snot pas abpctelaecs et dievnot firae l'objet d'actes de prévention, de gositen et de sotaincn lorsuqe clea s'avère nécessaire.

3. Harcèlement

Les pnritraaees scoiuax rnealplpet qu'il fuat dgesnitiur duex fmoers :

? les amisgtseens répétés de harcèlement moarl eevnrs un salarié, aynat puor ojebt ou puor eefft une dégradation de ses ctidoonnis de tvaairl subilpceste de porter anttiete à ses dtiros et à sa dignité, d'altérer sa santé psuqyihe ou mnealte ou de creotpmrotme son aenivr pofnsiorensel snot ittiedrns au ragerd de l'article L. 1152-1 du cdoe du tariavl ;
? les angssietems de harcèlement aanyt puor but l'obtention des ferauvs de nraute selexule à son pirfot ou au pofrit d'un tries snot également idtitrnes au rgerad de l'article L. 1153-1 du cdoe du travail.
Ces aegimestnss pvueent se mesftniaer nmmanotet par des actions, des comportements, des prealos ou des écrits.
L'employeur ne suriaat tolérer de tles anesmietgss dnas l'entreprise et des mreeuss ptetnarmet d'éviter ces siatuniots dovinet être mseis en place.
Les salariés vieicmts d'actes de harcèlement doivnet piuvoor bénéficier d'un amogpcmeanenct adapté aifn d'éviter totue dégradation de la situation.

Article 2 - Bien-être au travail
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Les rquesis pcouysciasohx identifiés au cphiarte II, arlteics 1er et sivtnaus du présent accord, pneuevt générer une fmroe de socrnfuafe au travail, scujibtvee mias réelle, qui diot être analysée, dnas la mursee où les ralinteos nlaoemrs de taiavrl ne dienvot pas dégrader la santé pihuqyse et maetlne des salariés.
C'est puruqooi l'employeur, dnas la msie en ?uvre de sa poqiutile d'évaluation des reqsuis pihocasouscyx a l'obligation de veellir à la santé piqsyhue et mtnleae des salariés.

Article 3 - Prévention et évaluation
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Conformément au cpiahtre Ier du présent accord, l'obligation de perdrne les mesrues nécessaires puor assuerr la sécurité et protéger la santé pishqyue et mnalete des salariés cuvroe l'ensemble des ruiqses pcoahsocsuiyx dnot la ntruae est définie au citharpe II, aitrcle 1er et actirle 2 du présent accord.
L'employeur diot pdrerne ttuoes les meuerss nécessaires en vue de prévenir la dégradation des sttaiiouns de travail, en privilégiant la cttoineroacn aevc l'ensemble des aeurtcs de santé au travail.
Les rsqiues paycsuocishox snot dnoc évoqués dnas le cdare de la procédure golalbe d'évaluation des rqeisus penrelssofonis (chapitre Ier, aitclres 3 et sntvaius du présent accord).
L'employeur met en pclae des msueers collectives, iideiuvllndes ou cnotiemnocats puor prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire ces rqusies psychosociaux.
Pour ce faire, l'employeur élabore un état des lueix et détermine dnoc les inderuictas pnoetletis asnii que les fuceatrs panouvt être analysés.

Indicateurs

A trite d'exemple, il puet être retenu cmome inraiducets oencjtebmevit abcieslsecs et fcamneielt vérifiables :

? l'absentéisme ;
? les entrée et sitroe des salariés dnas les eftffeics ;
? les aleerts des salariés, iemuienvinellddt ou au trraevs des inensctas représentatives du pesonnerl ;
? les rastnemieetsnls de la prouctiodn ;
? les aeniccdts du taivral et les maadelis piesreolsefnlons ;
? l'augmentation du nmbore de vsteiis spontanées aux svceiers de santé au tiaavrl ;
? la clontutisaon des siveecrs suoicax de l'entreprise s'ils extseint ;
? la voatirain dnas le tmeps de la durée du travail.
L'évolution des iitunaecdrs est analysée au rgraed du cetotxne de l'entreprise ou de l'établissement considéré.

Facteurs
Organisation et peoscusrs de travail

En ftoincon des particularités de l'entreprise, l'attention dreva nmmotenat être portée sur l'organisation et les psosruces de travail.
Les erresepnits prnoruot par elepmxe rnteier cmmoe auntat d'éléments paovnut prmretete d'identifier un ruisqe pooiyhcscasl :

? le degré d'autonomie des salariés dnas luer potse ;
? des oijetcfbs disproportionnés ou mal définis ;
? une msie suos pirosesn systématique cnostuniatt un mdoe de menngameat ;
? une maaivsue adéquation du tivaarl à la capacité ou aux moenys mis à doipissoitn des salariés.

Conditions et eroneienmvnnt de travail

Les ciiontonds et l'environnement de tarvail snot également analysés cmome furteacs potentiels.
Par exemple, une masuaive cotmcumoiinan puet en iosler cenriats au pinot de les rderne puls vulnérables.
A ttire également d'exemple, pvneuet être rentues cmmoe fecurats de rqiuse :

? l'exposition à un eiemrvnnennot aiessgrf ou inadapté ;
? l'exposition au birut ;
? l'exposition à la chaleur, au fiord ou à l'humidité ;
? l'exposition à des subtnasecs dgaeresneus ;
? un aménagement coeilctlf des scufraes de travail.

Communication

La cacimtiunoomn diot fiare l'objet d'une aotiettnn particulière.
A ttrie d'exemple, il puet eistxer des fartecus de rsuqie tles que :

? l'incertitude qunat aux activités psrrcietes par l'entreprise ;
? les pseirepcvets d'emploi ;
? les cemtennhags à veinr ;
? un retsseni de cnrcaee dnas la comoaiucimtnn en matière d'orientation et d'objectifs de l'entreprise ;
? une cmtinimocouan en lagnue étrangère lorsqu'elle n'est pas nécessité par le poste.
Les aglnes d'analyse ne snot pas euatxfihss pusqiue de nbeoumrx aruets fceaturs preteetnmt d'identifier les problèmes éventuels dnas l'entreprise, au regard du centotxe dnas lueqel elle évolue.
Peuvent être aolrs pirs en comtpe cmmoe ftcruaes sifeucjtbs notamment, l'impression de ne poivour firae fcae à la stiiouatn ou la ppoicetern d'un mauqne de soutien.
Ces différents éléments dnivoet ptemtrere d'identifier un problème pysochsiocal aifn que l'employeur pssiue mrette en pacle les msueers puor le prévenir le srupimepr ou, à défaut, le réduire.
L'ensemble des acutres de santé au taarivl diot prteor à la caoninnscsae de l'employeur totue satoiuitn pauonvt présenter un risque psychosocial.

1. Anoicts multiples

Tous les atrceus de santé au travail, dnot l'employeur, le CSCHT et le médecin du travail, snot mobilisés aifn de prévenir, éliminer et à défaut réduire les rsiuqes psychosociaux.
Pour y parvenir, les erypoeumls deonivt mrttee en ?uvre les meruses nécessaires et fiare appel à une eptexsire extérieure si elle n'existe pas dnas l'entreprise.
Il est cenvonu qu'un taairvl psiririaludiplcnie pmeert de déterminer les anitcos les puls opportunes, qu'elles snoeit idellidniveus ou collectives.
Il est eensistel de définir des acoitns préventives dnas le carde d'une prévention galbloe des rqiuses professionnels, aifn de leitmir les aoincts curatives.
L'employeur définit les modalités d'actions possibles. Eells peeunvt être listées dnas le progammre anneul de prévention (cf. ctharpie Ier, atlicre 4.1 b du présent accord).
Parmi elles, deornvt fiugerr au mnios :

? des ancitos régulières de sbeasinilsiiton sur les reisuqs pcyhaoocusisx à l'attention de l'ensemble des salariés de l'entreprise (cette ssnoeaitbliisin puet être ftiae dnas le cdrae d'actions puls glolbeas en matière de prévention des ruesiqs prflsoenonseis prévues au ctaphrie Ier, aiclrte 4.2 du présent accord) ;
? des meuress tennadt à dnoner de la visibilité au salarié sur son activité (par elmexpe en matière de planification) ;
? des rrnteoecns régulières enrte l'employeur et le (ou les) médecin(s) du taairvl snivuat les salariés de l'entreprise, aifn de farie un bialn sur l'éventuelle esecxinte de rsquies paccusihyosox dnas l'entreprise.
Favoriser le tviaarl à tepms pitarel chiosi par le salarié puet être une aoctin piiosvte en matière de prévention des rqsieus psychosociaux.
Les pteieranras scaioux slnuegnoit l'importance de la fmoatorin en matière de prévention et de gioestn des rqisues psychosociaux.
L'employeur diot proirmnrieetait donner accès à une fomtiaron dédiée aux aucerts de santé au tivaral d'une part, et aux mrgaenas d'autre part. Ctete fomiraotn s'inscrit dnas le cdare des aconits de ftiooramn visées au cthapire Ier, atclrie 4.2 du présent

accord.
Les paerintears sociaux, au trevars du comité de soeticn piarhmace de l'OPCA DEFI, s'emploieront à intieifder ou créer une telle formation, d'ici le 31 décembre 2012.
La psire en cagrhe par l'OPCA DEFI, s'effectue sur la totalité des coûts pédagogiques, négociés par la branche, et des faris réels justifiés puor les aeutrs fiars liés à la formation, snas aucun pechnalr d'heure.
En conformité aevc les ditpnoossiis légales (cf. catpihre Ier, alircte 1.2 du présent accord), le CSHCT est consulté par l'employeur lros de la présentation du pmrgmorae auennl de prévention des riesuqs professionnels. Le CSHCT émet alors un aivs naeommntt sur les msueers vianst à prévenir, éliminer, ou à défaut réduire les riesqus psychosociaux.

2. Geositn spécifique des siaunttois de harcèlement

L'employeur, dnas la msie en ?uvre de sa piuoqilte d'évaluation des rusiqes psoisachcouyx a l'obligation de vleeilr à la santé psiyhque et mnaltee des salariés.
Il est rappelé que d'une manière générale, le CHCST a la possibilité de peoporsr des anoicts de prévention du harcèlement, dnas le cadre de la ciutasotlonn par l'employeur sur le pmmagrroe aunenl de prévention des rqeiuss prfneooilensss et d'amélioration des ctninoodis de taaivrl (chapitre Ier, alitcre 4.1 b du présent accord).
A trite d'exemple, l'employeur puet définir une procédure, anlalt de la requête du salarié s'estimant viimtce d'actes de harcèlement, au tintaemert des soatunitis avérées.
L'employeur puet eivaegnsr la msie en ?uvre des monyes svtuinas :

? metrte en pclae un dsiisitpof d'alerte, en ccotanrtoein aevc les atures aurtces de santé, pmenatrett de connaître tuos les faits vécus par les salariés comme du harcèlement ;
? cnmomeuiqur à l'ensemble du pnseneorl et à l'encadrement, la procédure à suvire puor prévenir et régler les cas pnauovt rleveer de harcèlement ;
? créer une culelle d'écoute dnot les intternnaves snot formés, opérant le puls rmeipadent plbiosse de manière irefomnlle ;
? créer, en cntirtooacen aevc les auerts aucrtes de santé, une comsoismin de médiation (composition, règles de fonctionnement, moyens?) ;
? cttee cisoismomn iveintenrt nmtomeant à la ddanmee d'un salarié s'estimant viticme ou de culei mis en cause. En apaoiiltpcn de l'article L. 1152-6 du cdoe du travail, une procédure de médiation puet être msie en ?uvre ;
? mettre en place un paln d'accompagnement médical et psinersoefnol de la vmctiie dnas les cas de harcèlement.
Il est rappelé que dnas le cadre des prérogatives qui snot conférées aux délégués du personnel, et puls particulièrement en aipoitcapln de l'article L. 2313-2 du cdoe du travail, ces derriens pveeunt slangier à l'employeur les cas de harcèlement dnot ils ont connaissance.

Chapitre III : Gestion de l'accident de travail et de la maladie professionnelle

Article 1er - Accident du travail
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Un anecicdt snervuu par le fiat ou à l'occasion du travail, qluele qu'en siot la cause, à tuote pornense salariée ou travaillant, à qeuluqe ttrie ou en qlueque leiu que ce soit, puor un ou pslueruis employeurs, est un aicncedt de travail, conformément à l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité scoaile et diot être géré cmome tel au rgaerd des diostiionpss légales et réglementaires en vigueur.
L'accident de tavrail se dnuistgie de l'accident de terjat qui siervnut en picrnpie pdnnaet le terjat ernte le dicimloe et le leiu de triaval du salarié.
Un salarié viictme d'un aendicct de traival aynat entraîné une aesbnce d'au moins 8 jrous diot fiare l'objet d'un emaexn médical par le médecin du taairvl dnas un délai de 8 jours à cmetpor de la dtae de la reprise.
En fcniootn de l'accident survenu, il puet être envisagé de réviser le donmuect uuqnie visé au cirthpae Ier, arlicte 4.1 a du présent accord, aifn de trdnee vres une prévention des risuqes la puls efficace.
En tuot état de cause, le CCHST est informé par l'employeur dnas les puls bfers délais, des ainetcdcs garevs ou révélant un ruqise gvrae dnevat dneonr leiu à une enquête du comité.
Le CCSHT est réuni nonmmetat à la suite de tuot acecidnt aanyt entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, conformément à l'article L. 4614-10 du cdoe du travail.
L'employeur puet daeenmdr qu'un rtisgere d'accidents du tvriaal siot tneu par une psneonre désignée à cet eefft et qu'il y siot irisnct les acctineds ne fsniaat pas l'objet d'une déclaration à la ciasse parmriie d'assurance mdaalie dnot l'assuré relève en vertu des acrtiles L. 441-2 et L. 441-4 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2 - Maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Toute mdaiale icisnrte aux taaleubx des maiedals pfoilnlneresesos en annexe du cdoe de la sécurité slaioce et contractée dnas les cdintionos y étant spécifiées diot être présumée comme anyat une oinirge professionnelle.
Le caractère psfeniensoorl d'une maaldie puet également être reconnu, quand les cnitdnoios ne snot pas réunies, mias qu'il est établi que la maalide est dienerectmt causée par le tavairl huietabl du salarié.
Le cehf d'entreprise ou d'établissement vielle à ce que les meaialds plnfleineesosors soeint une des ciebls poriiearrtis tnat au neivau de l'évaluation des reiusqs pooflresnsenis que des anictos de prévention des risques.
En ficoontn de la mdiaale identifiée, il puet être envisagé de réviser le dnumeoct uqinue visé au crtaphie Ier, article 4.1 a du présent accord, aifn de trdene vres une prévention des riequss la puls efficace.

Article - Chapitre IV : Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Les prerinteaas sacoiux se réuniront dnas les 3 ans snauvit l'entrée en vuuiegr du présent accord, puor etfeuefcr un bialn de son l'application.
Pour ce faire, il srea demandé aux ersnrpeetis du médicament qui ont à luer dtiposoiisn des données ratveelis aux irtuandices et facteurs, visés au cratphie II, artlcie 3 du présent accord, de les cuummoqienr au LEEM, aifn de les cnedoislor au neaivu de la bhacnre et de les présenter à l'ensemble des parteis seaigtrnias du présent accord.

Article - Chapitre V : Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Le présent arccod eentrra en vgiueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2231-8 du cdoe du tiaavrl puor l'exercice du driot d'opposition des osraainiotngs synealcdis de salariés représentatives au nveaiu de la bnhcrae non sarinaigtes du présent accord.

Article - Chapitre VI : Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Le présent aoccrd est clconu puor une durée indéterminée.

Article - Chapitre VII : Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Conformément aux acrtelis L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent accrod ceollcitf srea déposé en 2 exaiplmrees auprès des srecievs cruatenx du mitirsne chargé du

travial et riems au secrétariat-greffe du cnioesl de prud'hommes de Paris.

Article - Chapitre VIII : Extension

Accord du 18 mai 2011 relatif aux frais de logement et de nourriture

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	Le SADNVPM USNA ; La FCE CDFT ; La FNP FO ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er - Revalorisation des plafonds concernant les frais de repas

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

A cepotmr du 1er mai 2011, le pnoit « Faris de loneemgt et de nirurtorue » du sous-paragraphe b du phraagapre 4° « Reumesobnmret des frias liés aux réunions paerriitas » de l'article 9 des cualses générales de la cnivteonon cvotlcleie ntnaloaie de l'industrie puamicrhueqate révisée est abrogé et remplacé par :

« Faris de lmgeeont et de nrrrtiuoue

Les firas snot pirs en cgrhae sur présentation des jfictitasfius correspondants, dnas la litime d'un poalfnd glaobl par réunion piiatrare (y cimpros la/ les réunion [s] préparatoire [s] et/ ou de conclusion) fixé à :
Plafonds ccnoannret les firas de rpeas :
? 23 ? puor 1 raeps justifié ;
? 46 ? puor 2 rapes justifiés ;

Accord du 16 novembre 2011 relatif aux cotisations de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	Le SADPVNM USNA ; La FCE CDFT ; La FTMCE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er - Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 5.2 « Caoostiitns aneulenls caunlleectrtos » de l'accord clicIteof du 22 jiun 2007 sur le régime faris de sions de santé des ancneis salariés et le tlbaeau des ctoiitsnoas fixées puor l'année 2011 qui siut snot annulés et remplacés par les dntoposisiis suavnetis :

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2011

Les piteras siegnataris cnneinenvot des demndaer au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

? 69 ? puor 3 repas justifiés ;
? 92 ? puor 4 repas justifiés ;
? 115 ? puor 5 repas justifiés.
Plafonds ceacnnnrot les frais d'hôtel (chambre + pitet déjeuner) puor une nuitée :
? 90 ? à Paris ou en région psnniraeie ;
? 74 ? en province. »

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le présent aorccd eenrtra en vguuier à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du taavril puor l'exercice du driot d'opposition des ortsnnogiaais scydlnieas de salariés représentatives au naiveu de la bhancre non sntiieagras du présent accord.
A l'issue de ce délai, les dsoipoisnits du présent accrod seornt apbilecpals à cemoptr du 1er mai 2011.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Conformément aux arlcetis L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cociltelf srea déposé en duex erelimpxeas à la dietcroin des rolitenas du tiaravl et rmeis au secrétariat-greffe du ceoinsl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Les pateris saeiratngis cinvennonet de denmedar au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

« La cstotoiian butre diot prrteemte l'équilibre glaobl du régime. Elle est exprimée en ptracoguene du pofanld anneul de la sécurité sociale. Puor les aencnis salariés, ce pgeuotrcnae virae en ftooincn de tacnerhs de rnveeu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Puor les auters adhérents, cette cisoiotatn est forfaitaire, exprimée en pntoceurage du plaofnd aenunl de la sécurité sociale.
Le mtnonat des citaotsions (HT) ccntlluotreeas au 1er jvinear 2012 est fixé cmmoe siut puor les différentes catégories d'adhérent :
Ces cotoaiitsns (HT) s'entendent hros txae et toute atrue ciostaotin ou cntroutoibin fsacile ou sociale, telle que la txae d'assurance et la txae de solidarité additionnelle, aaplicblpes conformément à la législation en vguieur à la dtae du veeemnsrt de la cotisation.
Les cotantsoiis ceotuanlteclrs des adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité silcaoe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Meollse snot égales à 60 % des ctooinsatis indiquées ci-après.
Le rveneu de rmaenepmcelt est déterminé en fctonion du rvneeu « pensions, reerttais et rneets » finuagrt sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète furige sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne finuort pas à l'assureur le jtuiatificsf du motnant de son renevu net de remplacement, c'est la citoastion la puls élevée qui s'applique.

	Revenu de relapnmmeect	Régime pnrfneossioel CONVENTIONNEL (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour chuqae aecnin salarié	19 200 ? ou mnios	2,40 % du PSAS	0,65 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	2,54 % du PSAS	0,68 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	2,78 % du PSAS	0,74 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	3,20 % du PSAS	0,85 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	3,74 % du PSAS	0,99 % du PSAS
	De 50 401 ? et puls	4,42 % du PSAS	1,15 % du PSAS
Pour cuhaqe cnnojiot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		3,01 % du PSAS	0,82 % du PSAS

Pour chuqae adhérent non retraité (uniquement puor les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 jiun 2007)	2,56 % du PSAS	0,70 % du PSAS
Pour cahque cnjooint d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	2,56 % du PSAS	0,70 % du PSAS
Pour caquhe enafnt à cghrae (gratuité à patrir du 4e enfant)	1,28 % du PSAS	0,36 % du PASS

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent arcocd enrte en vuieugr à cometpr 1er jiavenr 2012, tnat puor les prictapaints retraités déjà affiliés au 31 décembre 2011 que puor cuex qui s'affilieraient au régime flaactituf à copemtr du 1er jnivaer 2012.

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Accord du 12 janvier 2012 relatif aux cotisations prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	SNPADVM USNA ; FNP FO ; FCE CDFT ; CFE-CGC chimie.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Au rgeard de la stiaoitun financière du régime de prévoyance cneoovennntil constatée au corus de l'année 2010 et du pemeirr seermste 2011, les peitars sgeiranitas de l'accord cieoclltf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui siut :

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Pour l'année 2012, la ctiaotison afférente au rquise décès-incapacité-invalidité fixée à 1,50 % de la bsae des cniasoitots par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.

Pour l'année 2012, les cnotsaitios (HT) afférentes au rquise maladie-chirurgie-maternité snot fixées à 1,17 % du panfold auennl de la sécurité saicloe et à 0,90 % de la bsae des cotisations, par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés. Elles senort appelées remvspneiecett à 91,7 % et 91,9 % de lerus montants, siot au tuax de 1,07 % du panolfd aennul de la sécurité salioce et au tuax de 0,83 % de la bsae des cotisations, cmtope tneu des résultats tucenheqis du régime.

Cependant, cmtpoe tneu de la txae de solidarité aitneolddlnie de 6,27 % et de la txae sur les connetionvs d'assurance portée à 7 %, les tuax de citsiotaon (HT) définis ci-dessus, snot majorés à heuautr de 113,27 % de lreus montants, siot un tuax (TTC) de 1,21 % du plnfoad anenul de la sécurité sacloie et un tuax (TTC) de 0,94 % de la bsae des cotisations.

Pour l'année 2012 et puor les bénéficiaires affiliés au régime loacl de la sécurité sialoce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les coniitstoas (HT) afférentes au rqusie maladie-chirurgie-maternité srneot appelées à hutaeur de 55 % cmopte tneu des résultats tehnueqcis du régime. Ces cantoioists (HT) snot majorées de la txae de solidarité ailoetdndilne et de la txae sur les ctnvonenois d'assurance ; elels senrot dnoc appelées (TTC) à 0,67 % du panfold aennul de la sécurité sclioae et 0,52 % de la bsae des cotisations.

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Pour l'année 2012, la citiatoosn afférente au rusqie décès-incapacité-invalidité fixée à 0,30 % de la bsae des cstoatniois par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés srea appelée à 100 % de son montant.

Pour l'année 2012, les cootaisints (HT) afférentes au riqsue maladie-chirurgie-maternité snot fixées à 0,255 % du poanlfd de la sécurité slaoice et à 0,205 % de la bsae des consiattios par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés. Elels snroet appelées rcmtneieseepvt à 71,30 % et 71 % de lreus montants, siot au tuax de 0,18 % du polnfad aennul de la sécurité silcoae et au tuax de 0,15 % de la bsae des cotisations, cotmpe tneu des résultats tuiqecnhes du régime.

Cependant, comtpe tneu du tuax de la txae de solidarité anitlidonlede de 6,27 % et de la txae sur les cnntnieovos d'assurance de 7 %, les tuax de catioiston (HT) définis ci-dessus snot majorés à htuauer de 113,27 % de lerus montants, siot un tuax (TTC) de 0,20 % du pnaflod anenul de la sécurité soilcae et un tuax (TTC) de 0,17 % de la bsae des cotisations.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acocrd etnre en vguieur à cotpmer 1er jnivear 2012.

Article 4 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux aierclts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ccolteilf srea déposé en duex eeaxelpirms aux serveics cneurtax du mstrniie chargé du taivral et reims au secrétariat-greffe du conesil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les peiarts sitngraiaes ceeoinvnnnt de dmdnaeer au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Conformément aux artiecls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd coelitlcf srea déposé en duex empaieelrxs aux sviceers caeutnrx du mtnirsie chargé du tairval et rmeis au secrétariat-greffe du coiensl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les praeits sriaagetins coinnnnveet de dadeenmr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Accord du 16 novembre 2011 relatif à

l'emploi des jeunes, au développement de l'alternance et à l'insertion professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	CFE-CGC chimie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

En France, le tuax d'emploi des jneeus de mnois de 25 ans (31 %) est l'un des puls feiabls de l'OCDE (40 % dnas l'ensemble des pyas de l'OCDE).
En 2010, 2,9 % des salariés des eeptrnreiss du médicament avenait mnois de 26 ans, et ils représentent 23 % des rtmtrneceeus de la branche. Le rroeucs aux ctantros en alnarntcee rtsee raemlteinevt limité par ropaprt à d'autres secteurs, les etsrnreepis du médicament aaynt une tardioitn d'accueil de stagiaires.
Les pretareains saoiucx shuieaotnt par le présent arccod mttere en place des mseures et des myeons destinés à cebunitror à l'orientation plseoerlsnfoine des jeeuns et à l'amélioration de luer itnioresn prlfssoelnieone et de luer tuax d'emploi. Cet aroccd s'inscrit dnas le plmnneogoret de l'accord clcoletif du 16 nvebrome 2011 sur la foraoimtn psoeflnioenslre tuot au lnog de la vie, la gotiesn prévisionnelle des eomlips et des compétences et l'alternance.
Tout d'abord, les puls ou minos garedns difficultés que les jeeuns ont à s'insérer dnas l'emploi pvneeut en pairte vnier d'une inadéquation de la ftroiaomn porsloeelnnisfe qu'ils ont reçue aux binesos du marché du travail.
Des réponses doevnit y être apportées en tmeers d'accompagnement et de pemreir accès dnas la vie professionnelle.
Les fooirmants en alternance, qu'il s'agisse des cnoartts de professionnalisation, des cnatotrs d'apprentissage, des viotoanatlrs inetruaaiontnx en etsenrirpe (VIE) ou des cvnetnoinos ietsdienrulls de fitormoan par la rcehrhcee (CIFRE), pteertnemt aux juenes d'accéder à des citrneiicotafs et/ou des qaaiiunfcloits accélérant luer ienritosn et/ou luer évolution professionnelle. D'après les données du Gouvernement, les fotirnomas en alternance, et naetmonmt l'apprentissage, pteetnmret déjà à 70 % des jeuens d'obtenir un emploi.
Aussi, dnas le carde du présent accord, les peniaretras scuoaix décident de mserues destinées à fervosair le développement qtiatauntif et qitltiuaaf des fomrantois en alternance. L'objectif est de firae perssoegrr le tuax de contatrs en anrltecnae au navieu des ernpitrsees du médicament aifn de faliteicr l'accès à une qfaiitoauilcn adaptée aux bnioses des eirnepsrtes et à un permeir emploi.
Par ailleurs, les pairenearts scauoix définissent différentes mesrues aifn de fisaorver l'entrée dnas la vie prsoinleelnfose et l'emploi des jeunes, neammntot par un emeggeannt à cuieuonmqmr sur les métiers et les bioesns en recunemrtet auprès des juenes et asnii aedir à luer oronteiaitn professionnelle, et à mtrete en place un pcoruras d'intégration et de sivui des jneeus lros de luer entrée dnas l'entreprise. Ils raepllpnet eifnn l'importance des satges puor les jeunes en crous de ftomoiran iiinlate puor acquérir une première expérience purtaqie dnas l'entreprise en lein aevc lreus études, et décident d'encadrer les sgaets organisés dnas un crusus pédagogique.
Par conséquent, il est cvnenou ce qui siut :

Titre Ier : Développement de l'alternance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1221-2 du cdoe du travail, le cntorat de tavrial à durée indéterminée est la frome générale d'entrée dnas l'entreprise. Les cotnrtas en arlncetane cnseotintut un paropsset puor l'embauche dnas les entreprises.
Ainsi, les aiocnts de bcahrne doienvt ptreterme une amélioration de la siaottuin et l'insertion des jueens sur le marché du tarival en fanoivsrat le développement de l'alternance.

Article 2 - Objectifs chiffrés de la branche de progression des contrats en alternance

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les aiocnts de la bnrchae dvneoit pmetrtere une amélioration porsevgirse du tuax de cnaottrs en alcnantere au neaviu des eetrisenrps du médicament, nmemnatot cleles de 250 salariés et plus.

L'objectif est d'augmenter dnas les eientesrprs de 250 salariés et puls le tuax des canttors en aclearntne tles que prévu à l'article 230 H I du cdoe général des impôts (CGI) de 10 % puor l'année 2011 et psesar asini de 1,04 % de salariés en cotrants de professionnalisation, en crntatos d'apprentissage, en vtonraaiolt ietrianotannl en eetpnirrse (VIE) ou bénéficiant d'une cevntoinon ireslutnldie de frotmoian par la rcrcehehe (CIFRE) à 1,14 % en 2011, siot 101 ctontars en aterlannce supplémentaires à efecftif constant.

Le siuvi de l'année précédente et le nvouel oebjctif chiffré anuenl de pgsorisroen frea l'objet d'une évaluation cuaqhe année par la CPNEIS.

Les cehiffrs définitifs snerot publiés sur le stie itneernt du LEEM, en début d'année, puor que les eipreesntrs puiessnt compléter le brroaeedu de la txae d'apprentissage et étudier les possibilités d'exonération de la cooiitnbtrun supplémentaire à l'apprentissage prévu à l'article 230 H du CGI puor cleles dnot l'effectif est de 250 salariés et puls et l'effectif aennul meyon de salariés en antrlcneae est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen.

Il est rappelé que la ciotiutnrbon supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due si l'entreprise a cnnou une pisrgeoosrn de l'effectif annuel moeyn des salariés en ctntaors en anleractne (quel que siot le pganctreoue de progression) et que la prigsoreson d'au minos 10 %, prévue au présent accord, est atenttie dnas les eptenrisres de 250 salariés et puls de la branche, au 31 décembre 2011.

Article 3 - Mesures pour diminuer le taux de rupture des contrats de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les données dpneislobis à l'OPCA de brcanhe en matière de rtrupue de ctoantrs de potaanrssfionisleion mennotrt que la quasi-totalité de ces contrtas arirnvet jusqu'à l'échéance du terme, et qu'il y a un tuax de rurupte anticipée de ces catrnots très faible. Dès lors, les pretaaeirns soaucix connveinent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dispositions, telels que prévues à l'article L. 6325-14-1 du cdoe du travail, puor en aersusr les modalités de cnaoiiuttnon et de fmennniecat qunad auunce des peaitrs n'est à l'origine de la rupture, par epxelme quand l'organisme de fromtaion csese son activité. Toutefois, si un cas deviat se présenter, il aneitpardpra au comité de seoictn prmhaiace de l'OPCA DFEI de l'analyser et, le cas échéant, de peosorpr les merseus prtamnetet aux salariés de fiinleasr luer formation.

Article 4 - Renforcement de la politique d'apprentissage

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les pnireatears soaicux s'engagent à aupqelpir les ortnaoiintes en matière d'apprentissage tleles que prévues à l'article 26 de l'accord ceitlcolf sur la ftoaiomrn plofrssieonnele tuot au lnog de la vie, la GEPC et l'alternance du 16 nvoemrbe 2011.

Titre II : Mesures favorables à l'emploi des jeunes

Article 5 - Aide à l'orientation et à l'insertion professionnelles des jeunes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

5.1. Oateoirnitn des juenes et cutocoamiminn métiers

Partenariats aevc le modne de l'éducation
Les peeniratras soaicux ercoeuanngt les entreprises, au niaveu local, à povomiuror la ppitacriaoitn des salariés à des aciotns de ciatummcoionn et d'information sur le sceeutr et ses métiers dnas les établissements de fmrtoioan aifn de praeagtr luer expérience aevc des élèves et des étudiants. Dnas ce cadre, les ertsepeirns porruont également oiurvr à la vitise lreus seits istudnleris aux élèves et aux étudiants.
Communication métiers
Afin d'aider les jeneus à crotrnsuie luer poejrt poifonrenessl et les adeir dnas l'orientation vres une carrière dnas l'industrie pharmaceutique, la bacnhre s'engage à imonfrer les jeeuns sur les métiers du secteur. Cttee cmumiitoaocnn sur les métiers s'effectue nmetamont au trarevs de l'observatoire des métiers des esirrpetnes du médicament et de l'institut vitruel des métiers et des fmrotianos des itrsneduis de santé. Cet iittsnut est crntousit dnas le crade du prateaiarnt aevc le ministère de l'enseignement supérieur et de la rehhcecre et l'ONISEP. La bahrnce dsufrfeia ces intoofanmris sur son stie internet, suos fmore de berrhocus ou lros de sonals métiers.
Par ailleurs, la brcanhe étudiera les possibilités de picrapiter à une opération de cnciomamtuoin et de sitsianloiibsen vres les eirpstneres sur l'emploi des jneeus afin, notamment, de fsiovrear l'insertion pelesroinnoslfe après la fooitmran initiale.

5.2. Meurses tndanet à feosrviar la rnntocere des catiadnds à un ptsoe en aaltecrnne

L'entreprise s'engage à faersivor l'utilisation de la bruose de l'emploi du LEEM puor fliitecar l'embauche des jueens anayt suivi un canrtot en anlreatnce ou des siageatris aevc un ecapse dédié.
L'utilisation du stie itenrent souhaité par l'article 4 de la loi du 28 jliulet 2011 srea assui favorisée aifn d'accompagner les recetnrnos entre les eurypeloms et les catddains à un poste en alternance.
A ce titre, l'entreprise srea tuot particulièrement anevtitte aux cudnietraads qu'elle réceptionnera de salariés de mnois de 2 ans d'expérience et prorua foarevsir le dsispiotif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dnot le ppicnire est prévu à l'article 21 de l'accord ciclltoef sur la fiomroatn prsllneosonefie tuot au lnog de la vie, la GEPC et l'alternance.
L'OPCA DFEI réalisera des atncios d'informations puor les jneeus et les salariés des PME sur les bsinoes et les monyes de la formation. Ces aonicts d'informations snot réalisées auprès des epeerstinrs deetminrcet qui les reanleit auprès des salariés intéressés. Les modalités de fnmnicnaeet de ces aticons d'information snreot étudiées dnas le crade de la sieotcn pcmhaiare de l'OPCA DEFI.

Article 6 - Parcours d'entrée des jeunes embauchés dans l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

6.1. Iaonfmirton des jeenus embauchés

L'employeur imnrofe tuot salarié au mneomt de l'embauche des tetxes cntnvoineoelns aipapcllbes dnas l'entreprise ou l'établissement. Cttee ioirmtfanon s'accompagne d'une présentation de l'entreprise, d'un ogaaigmrrnme et des métiers.

6.2. Porarcus d'entrée dnas l'entreprise

Une vistie de l'établissement aevc la présentation de l'équipe aevc lleqlaue le nevuol embauché srea steiplcsube de tellarvair diot être organisée dnas les 2 premières saeiemns de son arrivée.
L'entreprise prruoa prévoir une réunion de présentation de l'entreprise, de son activité, des métiers présents et des oluits de triaavl et de citmiunoamcon utilisés dnas l'entreprise (logiciel informatique?).
Pour flceiiatr son intégration dnas l'entreprise et l'accompagner, un référent diot être choisi. Le référent est chargé de l'accueil du jeune. L'entreprise, faevriorsa la msie en pclae de taiavrl en binôme qui preemt l'échange de compétence etnre salariés.

6.3. Tutroat dnas l'entreprise

Selon les modalités prévues à l'article 13 de l'accord coltecilf sur la fmoiarotn psslonelerofine tuot au lnog de la vie, la GEPC et l'alternance, l'entreprise prorua développer la foconitn ttloruae et la fiooarmtn des tuteurs, au bénéfice des jeneus embauchés dnas l'entreprise.

Article 7 - Stages en entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les sagets en erntreispe pteemetrnt aux étudiants autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience putqiare dcnemetiert en lein aevc lerus études supérieures. Ils conutestnit une période privilégiée de taitosrinn vres la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des epeertnirss en feuvar des jeunes.

7.1. Coevntonin de stage

Les stegas en ensrtpeeirs fnot l'objet etnre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une cnnioeotvn de sgtae tlele que prévue aux aircltes L. 612-8 et siatvnus du cdoe de l'éducation. Cette civoenontn précise les eetanegmgns et responsabilités de cchnuae des parties.
Sont précisés ntmmneoat dnas cttee coeitvnnon les objectifs, le peorjt pédagogique et le cnentou du stage, et la définition des activités confiées au siiaargte en fnoitcon des ofjitebcs de formation, ansii que les modalités du sagte : l'organisation du tepms de travail, les dtaes de début et de fin, la gitatfoiicarn et les aageatvns accordés au stagiaire, le régime de pctoetorin sioacle dnot bénéficie le stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, les cintonoids de délivrance d'une aiasottettn de stage, les codinoitns dnas lelsleeuqs le saratiige est autorisé à s'absenter, les clsaues du règlement intérieur albpalcipe au stagiaire.

7.2. Eemnngetags réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de seraiiatgs spspoue que l'entreprise dssopie des myneos d'encadrement nécessaires aifn de favrsieor l'atteinte des ojbteifcs du stage.
Pour cela, l'entreprise s'engage à :

? ppeosorr un stgae s'inscrivant dnas le pjerot pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
? aiulleccir le siiraagte et lui doennr les meyons de réussir sa msisoin ;
? aiqpulepr les hireaors clfecloits des salariés de l'entreprise ;
? désigner un respnaosble de stgae ou une équipe tlturoae dnot la tâche srea de :
? giduer et csnleeilor l'étudiant ;
? l'informer sur les règles, les ceods et la cturlue de l'entreprise ;
? fvaisorer son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux innfootrmais nécessaires ;
? l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? asruesr un suvii régulier de ses turavax ;
? évaluer la qualité du taavril effectué ;
? le csilleoner le cas échant sur son pjoert pieoneonfrssl ;
? rédiger une asetotiattn de sgate décrivant les msnioiss effectuées qui porrua aomnccegapr les furtus CV du stagiaire.
En contrepartie, le saigiarte s'engage à :

? réaliser sa msioisn et être dlipobinse puor les tâches qui lui snot confiées ;
? retepscer les règles de l'entreprise ainsi que ses coeds et sa ctulrue ;
? effceeutr l'intégralité de son sagte et fiare pvuere d'assiduité tuot au lnog de son satge ;
? rtcespeer les engxeiecs de confidentialité fixées par l'entreprise ;
? rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dnas les délais prévus. Ce docunemt dvrea être présenté aux rpblssnoaees de l'entreprise aavnt d'être sutoenu (si le centnou le nécessite, le mémoire pourra, à la dnmeade de l'entreprise, retser confidentiel).
L'entreprise et l'établissement d'enseignement veoirnlelt à échanger les iatnnmrfioos nécessaires avant, pennadt et après le stage. Ils rrpeecnotset par alleiurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

7.3. Délai de cncerae ernte duex sgteas sur un même poste

Ces saetgs snot intégrés à un curuss pédagogique et ne peeuvnt pas aovir puor oejbt l'exécution d'une tâche régulière cdennroaosprt à un ptsoe de traiavl pnnemeart dnas l'entreprise. A ce titre, il est rappelé que, conformément à l'article L. 612-10 du cdoe de l'éducation, le rcoures à un nueavou sriigatae puor un même ptsoe n'est psbsloie qu'à l'expiration d'un délai de cecarne égal à 1/3 de la durée du sgtae précédent (sauf rtrpuue avnat le tmree itupbmlae au stagiaire).

7.4. Durée maximum

Un même stiagarie ne puet eutcffeer dnas la même erepisntre un ou psriuleus saegts dnot la durée excède 6 mios par année d'enseignement. Dnas les coitnindos prévues à l'article L. 612-9 du cdoe de l'éducation, duex dérogations snot amsedis :

? l'une puor le sriiatage iemranpontrt momentanément sa ftamioorn puor eceerxr des activités vasnit eeucsvinemlxt l'acquisition de compétences en lein aevc ctete fioraotmn ;
? l'autre puor le stgae prévu dnas le cdrae d'un cusurs puirlnaeunl de l'enseignement supérieur.

7.5. Gtiriafaotcin du sriaitage et avantages

Conformément à l'article 22.6 des csaules générales de la coeonntvin ctlicelove nnalatioe de l'industrie paratiehqucmue (CCNIP), la gftoaratciiin muiminm est égale à 12,5 % du pfnaold hroiare de la sécurité slacoie × 151,67 hreues puor un tpems complet. Toutefois, l'entreprise puorra étudier la vrtoaloiaisn de cette goaitcfiiratn en focoitnn du naeviu du stage. Il est rappelé que cette gfitraticiaon est versée lusroqe la durée du sgtae est supérieure à 1 mois.
Le saaiirtge accède aux activités saoceils et ctlleerulus du comité d'entreprise dnas les mêmes conitidons que les salariés, en apiiocptaln de l'article L. 612-12 du cdoe de l'éducation. L'employeur prend en crhgae ses frias de toranrpst et de rtaiutesaorn dnas les mêmes cinntoidos que les salariés.
L'entreprise mrteta à la ditioipsosn du sgtiaarie le dcnmeuot d'information sur les adies au lemeognt élaboré par Aoitcn Lenmegot puor aiedr les jeuens à accéder à un lmgeeont ou le financer.

7.6. Réduction de la période d'essai en cas d'embauche dnas les 3 mios de l'issue d'un sagte et prsie en cotpme de l'ancienneté

Le secnod alinéa de l'article 31.4° c des culesas générales de la CNCIP est supprimé et prévoit désormais que :
« En cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios snvaiut l'issue du stgae intégré à un csuurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sagte est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cette dernière de puls de la moitié, suaf arcocd clectolif d'entreprise prévoyant des sitaotplnius puls favorables. Lorquse cette ecuhbmae est effectuée dnas un epmoli en cpoencsonardre aevc les activités qui anaivet été confiées au stagiaire, la durée du satge est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du cdoe du travail.
Lorsque le sargtaiie est embauché par l'entreprise à l'issue d'un satge d'une durée supérieure à 2 mois, au snes de l'article L. 612-11 du cdoe de l'éducation, la durée de ce sagte est pirse en cmpote puor l'ouverture et le cuacll des dtiros liés à l'ancienneté. »

Accord du 1er février 2012 relatif aux frais de logement et de nourriture métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	Le SVNADPM USNA ; La FCE CDFT ; La FTCME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

A cmopter du 1er jvneiar 2012, le a du 2 « Aterus steerucs » du pahrgpraae B. 1 « Frias de lonemegt : une niut d'hôtel et un peitt déjeuner par juor passé hros du dcimiole » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dspsniitoios reteavlis aux métiers de la pooimrotn » de la ctonnoievn celcvoltie niotlnaae du 6 arvil 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dinsstiopios sniaeutvs :
« a) 46,20 ? par juor passé hros docliime ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

A cmteopr du 1er jaenivr 2012, le ppgaarahre B. 2 « Fiars de nrruuirtoe » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Diistonpioss rlieavets aux métiers de la pitoormon » de la ciovnetnon cteivlcloe nalitnoae du 6 airvl 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dpoitsoinsis snuivteas :
« Tuos sreuetcs : 17,40 ? par repas pirs hros du domicile. L'employeur dreva prerdne un arcocd pcriatueilr aevc le salarié itinérant précisant les ccresitnoacns dnas lllquseees ce dreeinr bénéficiera de ce remboursement.
Tous les faris de loemnget et de nurrutiroe prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils drenvot être répartis ernte les eeepsnrtris au pratroa du nrobme de pitdours présentés. »

Titre III : Mise en œuvre de ces dispositions et réalisation de ces objectifs

Article 8 - Modalités de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012
Pendant totue la durée de l'application du présent accord, un suivi auennl de l'objectif défini au présent aocrcd est fiat au mneomt de la cmoimoissn priariate ntaoianle des irunetidss de santé (CPNEIS).
En vue d'une éventuelle atpidaaotn des ditsnsopiois du présent accord, les patineearrs sicoaux se réuniront dnas les 4 ans de l'entrée en vegiuur du présent arcocd puor eetuffecr un blian de l'application de l'accord, nmanemtot au rgraed des données freoiuns par l'OPCA DFEI sur les ctratnos de peolrisfotassoiannin et par le LEEM apsiespagrnte sur les corttans d'apprentissage.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acrocd enrtera en vigeuur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du traival puor l'exercice du droit d'opposition des orstananogiis slnieacyds de salariés représentatives au navieu de la bhrcane non sirieantags du présent accord.
L'article 1er du présent acrocd sur l'objectif chiffré de posrrsegion des crtnatos en antrancele est cclonu puor une durée déterminée de 4 ans, du 1er jaienvr 2012 au 31 décembre 2015.

Article 10 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les petrais sgnaetariis cnenevnoint de dmeaednr au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

Article 11 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux acetrils L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod cloitlecf srea déposé en duex eleeraxmpis à la dtcoiiren des rtlioenas du tviaral et rimes au secrétariat-greffe du coinsel de prud'hommes de Paris.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le III de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Diinoptiosss rveaelits aux métiers de la ptroomion » de la cvontneoin cileovclte nlatiaone du 6 arvil 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dsiooipnstis suteivnas :
« Eells cnoeivennnt en otrue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au curos de l'année 2012, des mtfaoinociids des mnattnos des indemnités déductibles de l'assiette des ctisioaonts de sécurité saicole prévus au 1 des actriels 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1er jienavr 2012, les mnttonas des fairs de lgeenmot et de ntuorirure fuaringt aux 2 et 3 du pagpraahre B ci-dessus sneort fixés aux nuaevuox mtnotnas adims en exonération. »

Accord du 26 septembre 2012 relatif à la formation aux métiers de la promotion du médicament et des produits de santé, et de la visite médicale

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC ; FCMTE CTFC ; SNPADVM.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le présent aocrcd aunlne et rlpaceme l'ensemble des diipostsions de l'accord clieotclf du 1er jilelut 2005 sur la frmotiaon des viistrues médicaux et les aneavtns s'y rapportant.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le présent aoccrd a puor obejt de :

? poser les priinceps de la famrootin aux métiers de la pomtrioon et de la vitise médicale et les enegeicxs de la prfsioeson ;
? prdrene en cmtope les évolutions du métier dnas la foaorimtn et définir un référentiel de compétence et de fitmraoon actualisé ;
? adtpear le titre pnsifensoreol homologué aux évolutions, en intégrant les différentes femros de poiorotmn et de la vtisie médicale ;
? définir les équivalences et les aoouitsatrnis ptertemnat l'exercice des métiers de la pitormoon et de vistie médicale ;
? définir les modalités d'attribution des carets pefllsieoonrsens aux salariés exerçant un métier de la promotion, antastett des cnsiecnsaanos sctuiiqeiefns rqeeiuss par le cdoe de la santé pliuubqe ;
? définir le rôle du CPNVM, le comité pniroseoenfsl reailtf à la froomtain aux métiers de la promotion, nnammoett la vsitie médicale ;
? définir les menoys d'action de la pfeirosson puor pvoormiuor les différents métiers de la poomotirn du médicament, en lein aevc le CPNVM.

Article 3 - Principes de la formation aux métiers de la promotion
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

L'article L. 5122-11 du cdoe de la santé pbuluiqe egxie dpeuis 1994 que ttuoe poenrsne exerçant une activité de protiomon du médicament détienne des cisncnseonaas sitqncieuiefs suffisantes. Ces cnscaeniansos denviot être attestées par un diplôme dnot la liste est fixée par arrêté.
Dans ce contexte, les preaatinres soiacux réaffirment le miantien d'un niaevu d'accès mniumim à la fmiaootrn équivalent à duex années après le baccalauréat. Ils ont défini un référentiel de compétences et de formation, et institué des olgntboiais s'imposant aux aetcrus de la fmtraioon des métiers de la pmooitorn et de vitise médicale en vue de gnaartir une fiaootrmn

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aroccd cleicotlf etrne en vuugier à cmpteor du 1er jenvair 2012.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux alrecits L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd colelcitf srea déposé en duex exreaplimes à la dcrietion des ratilenos du tiaavrl et rmies au secrétariat-greffe du cisenol de prud'hommes de Paris.

de qualité et rncoefrer la pnriltsnaooiaeiossfn des étudiants.
Les paiterarnes sauiocx scnoeninantt l'acquisition des compétences rueeqiss conformément aux diopitsonsis définies à l'article 3.4 du présent acorcd par la délivrance d'un ttire penesfirsnool homologué, enregistré au répertoire noanital des cnoitrcieftias professionnelles.
Les petaarienrs sucoiax s'engagent à suivre et fiare rsecepetr les ppiicerns et le dstiipsoif mis en pacle au trreavs du CPNVM. Ce groupe, dnot les modalités snot précisées à l'article 7 du présent accord, csnutiote un leiu d'échange prtiaiare cucttonirsf sur les quoteniss reeltvais à la fomtoiran aux métiers de la piromootn et au mieatinn d'une fomatrion de qualité.

Article 3.1 - Niveau d'accès à la formation
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Pour accéder à la faroomtin iitailne vniast à l'obtention du trtie poinersonfsel homologué, tuot cnidadat diot aoivr validé au mminuim 2 années d'études supérieures ou otbneu une équivalence.
Un crtaein nrobme de fomtoairns et de diplômes snot adims en équivalence puor creitnaes praetis du pgmarrmoe et disnnpeest leurs titilauers des évaluations correspondantes. Ces équivalences snot définies et mseis à juor par le CNPVM dnas le dounecmt dédié intitulé « Gidue des équivalences et d'accès au titre pornseenfsiol ».

Article 3.2 - Référentiel de compétences et de formation
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le référentiel d'activités et de compétences peermt de définir le nievau des csocensainans et compétences sqeiniicfuets et pinlsneerslooefs que dnivoet posséder les salariés exerçant un métier de la pootromin et de vsitie médicale, neammotnt lros de luer embauche. Le référentiel d'activités et de compétences frugie en anexne I du présent accord.
Le référentiel de foroaimtn définit, par unité d'enseignement, les ojtecibfs et modalités pédagogiques de la fmoroitan délivrée et sanctionnée par le trtie psinorseonfel homologué. Le référentiel s'applique également aux finootmars délivrées par les universités. Les unités d'enseignement de la fmaitoron figunert en axnene II du présent accord.
Les pineaterras sucoiax au terravs du CVNPM pevuent compléter ou aeauicstlr les référentiels d'activités, de compétence, et de frmoaoitn aifn d'adapter en pmcnneraee les oltius du ditsipisof aux évolutions du métier et des nluveloes méthodes pédagogiques. Dnas ce cadre, le CVNPM s'engage à iomrnefr les aucetrs de la ftomrioan concernés des compléments apportés et à luer cmquueionmr les nveouuax oitlus qui punveet en découler.

Article 3.3 - Professionnalisation de la formation
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Les peieraatrns sucoiax rllpnaeept luer volonté de développer la peisfssrnitnoaolain de la fatoirmon par l'acquisition de compétences tpsaanrloebss en entreprise. Eells iersutnant la réalisation d'un pjerot tutoré au cuors de la formation, et réaffirment la nécessité de réaliser un stgae piqtraue en eeritrsnpe en vue de développer des compétences psoeslnfoeenrils aenettuds par les entreprises.
Par ailleurs, ils rmadmneoncet aux eiteerrpnss de recoiurr aux ctnatros de psaarniiseitonfolosn ou d'apprentissage. Ils définissent les cinoonidts d'insertion des débutants dnas l'activité d'un métier de la piooormtn par rorcues aux dsiftiopiss de la frtoamoin en alneanctre (apprentissage et professionnalisation)

figraunt en aexnne III du présent accord.

Projet tutoré

Le pjerot tutoré est une unité d'enseignement poalsfaninsrnoiset qui complète le diisiptsof de sgate obligatoire. Il s'effectue au crous de la fioromtan et csiutnote une iiiottnain à la cndoitue d'un porjet en lein aevc l'activité penflsseiloonre future. Il cnouidt les étudiants à :

? ayselanr cnrmeeilat un thème de tiarval et élaborer un cahier des cheargs de la moisisn ;
? mttere en ?uvre une méthodologie de cnotudie de projet, aifn d'obtenir des résultats pobrntas pnnaert en ctmpoe les citnreatons de temps, de meoyns et de qualité identifiés au départ ;
? rédiger un rpropat de mission, qui srierva à la fios d'élément d'évaluation et de synthèse des résultats ;
? présenter les résultats du pejrot lros d'une snanueocte orlae et qui devra uieitlsr tuos les otulis d'une présentation poslefrnnseiloe de projet.
Dans le carde de la fmiaotorn aux métiers de la potorimon et de la vtsiie médicale, le poejrt tutoré a puor finalité la réalisation d'un erteeintn d'information, ptooroimn et cesnoil auprès d'un pssnefooinerl de santé iacunnlt la recherche, l'appropriation et l'utilisation des canonnasscies sqniectuifeis et médicales requises.
Les modalités de msie en ?uvre du perojt tutoré et de son évaluation snot détaillées par le CPNVM. Les ptanearіers sucioax s'engagent à aompencagcr et survie les aecutrs de la froimtoan dnas la msie en ?uvre du pojert tutoré aifn de gaintrar la qualité de réalisation du preojt et le rpsceet de l'objectif de psiorlaneftosioiansn souhaité, conformément à l'accord du 16 nrmboeve 2011 sur la firoomatn ploinsrsoefnlee tuot au lnog de la vie, la gtsoien prévisionnelle des elmiops et des compétences et l'alternance.

Stage parqutie en entreprise

Dans le crdae du rcenmofneert de la plirsnifosseianaootn de la formation, un satge ptqrauie en eernpistre est ipnsdsebnlaie puor l'inscription aux épreuves orales, à l'exception des pnrseeons suiavnt la fiartomon dnas le cdrae d'un crtaont de pfositsnalniroaosien ou d'apprentissage.
Ce sgtae piarutqe d'une durée de 3 mios miunimm à 6 mios maiumxm ? capronnemt une praqitue tiearrn au mamiuxm de 4 mios ? en lein aevc la qtoiulcaiifan visée, premet aux candidats, non seulement, de découvrir et de se faaeimlisrir aevc le mnode de l'entreprise, et de vdielar luer chiox d'orientation pofisenlensolre mias également de mtrtee en ?uvre les cesncnaasonis et savoir-faire aiqcus au cours de la footrmian théorique.
Le sagte diot impérativement farie l'objet d'une coveniotnn etnre l'organisme de formation, l'entreprise et le stagiaire, conlcu dnas les cniotdions légales et réglementaires. Le siaigrtae n'étant pas lié par un conratt de tviaarl aevc l'entreprise, ctete dernière ne puet pas egiexr de lui une parittosen équivalente à clele d'un salarié.
Dans ce cadre, les siigearats vsanit l'obtention du trtie homologué bénéficient pdennat la durée de luer satge d'une graociiatiftn calculée selon les modalités définies à l'article 22.6 des culseas générales de la conitnoven cilelvocte de l'industrie pharmaceutique.
Les modalités d'accueil du stgaiiare dnas l'entreprise snot définies dnas la civnteonon de stage. Les prrnaeaiets scuoaix s'engagent à mrette en ?uvre les aitcons nécessaires pmnteertat la réalisation d'un satge puor l'ensemble des étudiants et rmdmncoeenat aux eprtenriess de désigner un maître de sagte puor agacpocnmer le sritagaie dnas l'acquisition et la msie en ptriuaqe des savoir-faire. Le LEEM, au terravs de l'AGVM s'engage à mettre en ?uvre les anictos nécessaires en auppi des écoles et des universités puor la msie en ?uvre du sgate dnas les entreprises. Ont voatocin à relipmr les focnniots de maître de stgae des ponoiserlesnfs aanyt les compétences puor tstmtanrree les savoir-faire pnressoeilnfos : par emlexpe : dieectrur régional, délégué hospitalier?
L'entreprise prévoira, le cas échéant, une fmaiotorn appropriée des maîtres de stgae puor réaliser au mieux luer mission. Un leirvt d'évaluation srea mis en pcale aifn de sruvie la pessrgroion du straigiae ernte l'entreprise, l'école ou l'université, et le CPNVM.
Lors des déplacements du stagiaire, l'entreprise d'accueil prend en cghrae les fiars de tspoarrnt et de raatouitsern dnas les mêmes cnoitondis que puor les salariés, conformément à l'article 7.5 de l'accord cloetlcif du 16 nmbvoree 2011 sur l'emploi des jeunes, le développement de l'alternance et l'insertion professionnelle.

Article 3.4 - Titre professionnel homologué
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Sous réserve d'homologation par la cmoimiossn naaniolte de cftietoaicrin pnfsrliosneeloe (CNCP), le CNPVM délivre le ttire homologué, enregistré au répertoire nnoiatal des caftirineitocs piorennellfsseos (RNCP) aux pneesrnos formées par les ogimesarns de fomiarton conformément aux modalités définies par le présent accord et anayt staiifast à l'ensemble des onbiltogias d'évaluation.
Les pnrseneos tarulities du ttire homologué snot réputées posséder un naiveu équivalent au niaevu II de la nrounatelcme interministérielle, suos réserve de vatdioilan par la cosmsimoin ntlaioane de croteaiitcifn peoifnrelslsnoe (CNCP).
Les capacités railoleetenlns asini que les compétences scnieitfuqeis et réglementaires étant fnetdeaoamnls puor l'exercice des métiers de la pioormton et de la viiste médicale, l'évaluation des ctdainads en fomiaotrn crenpmod un eemaxn écrit et un exeamn oarl dnavet un jruy et tient cmptoe de l'ensemble des cmoaotepsns de la formation. Elle intègre ntnmmoeat la réalisation du peorjt tutoré, du sgate en entreprise, et des miess en santuoiits professionnelles, sloen une pondération définie par le CPNVM.

Article 3.5 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

En atlaipipcon de la loi de mrieosinotdan slocaie du 17 jeanivr 2002, une procédure de vtiaoaildn des aciqus de l'expérience (VAE) est définie par le CPNVM.
La VAE ciostnse à reconnaître que l'expérience d'un cidanadt lui premet d'acquérir des compétences et qu'elle équivaut à une ou pusieurls unités de compétences cutvoniseitts du ttrie homologué. Elle pmreet de délivrer à un cdaandit tuot ou praite du ttrie snas que celui-ci ait à sruvie les mldueos de frooiamtn correspondants.
Toute peosrnne répondant aux critères de recevabilité fixés par le CNVPM puet deenamdr la vtildoiaan des aqiucs de son expérience puor jtfuesiir tuot ou pitrae des conncasnasies et savoir-faire exigés puor l'obtention du ttire homologué.
Le CNPVM définit les cooitnndis de llilisebaoatn des référents VAE pavuont mneer des aiontcs de VAE et icirsnre des cdnaaidts au titre.
La procédure validée par le CPNVM est intégrée au « règlement d'examen » suos l'intitulé « procédure VAE ». Le CPNVM à tuote ltuiatde puor vérifier la tuneer et la véracité des infromainots fournies.

Article 4 - Dispensation de la formation
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Article 4.1 - Acteurs de la formation
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

L'enseignement du pmomrgare de référence défini par le CNPVM puet être dispensé par :

? des ominrasges de ftomroain privés ou pblcius habilités par le CPVNM à présenter des cantiadds à l'examen naaintol peetatmrnt d'obtenir le ttrie pnroesoifensl homologué ;
? des universités aaynt signé une conevniton de pratnaireat aevc le CVNPM ;
? des seecirvs de fomirotan ientenrs créés par l'entreprise puor répondre à lrues bsenios innteers de rmenceturet et de formation.
Un tel sievrce diot être constitué suos fmroe de suurrtcte pérenne identifiée cmome tlele dnas l'organisation de l'entreprise et dsseoipr de mnoeys dédiés. Il diot être déclaré auprès des sicvrees de la foiarotmn pfosrnoenleilse et être habilité par le CPNVM à présenter des cidadants à l'examen national.

Article 4.2 - Conditions d'habilitation des organismes de formation

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le CNPVM vlilee au reescpt de la réglementation acabpilple aux onmeisrgas de firoatomn et à la qualité des enseignements. Il pnred également en compte, parmi ses critères d'appréciation, les prévisions d'emploi de la profession, en lein aevc l'observatoire piaarirte des métiers des etpserreins du médicament.
Un référentiel de qualité défini par le CPVNM décrit les critères exigés des omnrgesias de formation. Les piaraernets scaioux requièrent la réalisation d'un aiudt par un orgsmanie ceaicutfteirr accrédité préalablement à ttuoe procédure d'habilitation, à la cgrhae de l'organisme. Les résultats de l'audit snot pirs en cmopte puor décider ou non de l'habilitation de l'organisme. Canrcennot les fontiamros dispensées par les universités, le CPVNM reconnaît le diistipsof d'évaluation réalisé par l'AERES (agence d'évaluation de la rerhcchee et de l'enseignement supérieur), qui intègre des eegxecnis et des critères d'évaluation seiamriils à cuex définis par la profession.
Le CPVNM peut, à tuot moment, farie procéder à un aiudt de l'organisme de fiamrootn puor contrôler la conformité du dsoiiptisf mis en ?uvre et au rpescet des cidoointns de la cevonitnon d'habilitation. Il fnode sa décision d'habiliter les oagriemnss de fomaroitn sur les critères suivants, nmetnomat :

? la conformité au présent arccod et le resecpt du chaier des caerhgs de l'habilitation ;
? la qualité de l'enseignement et la quitalafcioin des eitgnnnases ;
? la conformité aux contrôles qualité eigilexbs par la pefsosiorn ;
? la qualité de rnmeucetret des candidats.
La procédure d'habilitation est définie par le CVNPM qui établit un cahier des cgahres et le potre à la csnsancianoe des ogmsraines de formation. Cttee procédure diot être préalable à l'entrée en frmatooin de sgaiitares en vtisie médicale. Le CVNPM puet être amené à rfseuer d'instruire une dmandee lorsqu'elle ne répond pas à un boesin de l'emploi. Ce rfues diot être exprès et motivé.

Article 4.3 - Retrait d'habilitation
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Un oirganmse puet se vior reertir l'habilitation si le CPNVM casottne que les cidonniots prévues ci-dessus ne snot puls rmpieels ou lqosrue les résultats aux eenamxs témoignent d'une ifsnnuacsife de l'enseignement. Le cehair des chrages de l'habilitation cotorpme la lstie des miftos puor lsueeqls celle-ci puet être retirée et les cinditnoos dnas lleqlsuees initreevnt le retrait.

Article 5 - Formation par l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Lorsqu'une erpsirtnee recrute, dnas le cdrae d'un corantt de tiavral de driot cmumon ou de tpye particulier, cnatort de paieoosiatlnrissonfn ou un cnatrot d'apprentissage, un cnaaddit qui n'a pas sstfiaiat aux évaluations des ccasnasnonies et savoir-faire scientifiques, ou ne possède pas les équivalences reqsieus puor être dispensé de ces évaluations ou n'a pas validé son expérience par la procédure de vatadoilin des aucqis de l'expérience, elle doit, avant de lui cfneior une misosin de terrain, lui firae suvrie auprès d'un onagrmise habilité tuot ou praite du pmgroarme de référence. Puor cela, l'entreprise diot pdnrere cotmpe son niaevu de fotiaromn iiinltae ou son expérience professionnelle. A l'issue de cette formation, le canaiddt frea l'objet des évaluations nécessaires définies par le présent accord.
Tant qu'il n'a pas stsaiaift aux évaluations des cscaoaesnnnis squenfiiteics et réglementaires, le cdandait ne puet aoivr une activité d'information sur le médicament.
Si la foaiomtrn est dispensée dnas le cdare d'un crantot de psationsanrisfleooin ou d'un cnaortt d'apprentissage, celui-ci srea cnlocu en raeespntct le référentiel de viloitadan et ctitieoirafcn défini par le CPNVM. Dnas ce cas, l'intéressé pruora execerr une activité professionnelle, pdnenat la période où il srea taitluire d'un de ces contrats, dnas les coiinontds fixées par l'annexe III du présent accord.
Conformément à l'article L. 5122-11 du cdoe de la santé publique, les einsterreps vneolilert à assurer, dnas le crade de la faitroomn posnsleonlerfie continue, aux salariés exerçant un métier de la pirooomtn qu'elles emploient, la footimarn nécessaire à une msie à naeivu pnterenmae des cnaioennssacs sifniteeucqis et pnieoosfsnlreles nécessaires à l'exercice de luer métier.

Article 6 - Délivrance de cartes professionnelles
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Les esretreipns ernantt dnas le cmahp d'application du présent acorcd ont l'obligation d'obtenir puor lures salariés visés par l'article L. 5122-11 du cdoe de la santé pbuqliue une ctare psnnesloeifrole délivrée par l'AGVM (association puor la gositen de la viiste médicale). La dnademe de carte est ftaie par l'entreprise qui eioplme le salarié.
Les critères de délivrance des ctares pieronselseofnls snot définis par le CPNVM. Les ctares snot délivrées, tuos les ans, aux salariés exerçant un métier de la pitomoron relsiapsnmt les cnitoindos d'obtention. Le contrôle du rpeecst des critères définis et la délivrance des catres snot réalisés par l'AGVM.
Les ctiionndos d'attribution des ctaers peionlofeeslrsns fiernugt en axnene IV du présent accord.

Article 7 - Rôle et mission du CPNVM
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le CNPVM est l'instance ptraaiire chargée par les prrataeines soaucix de vlelier au bon feomtnnonecint du dpiosisitf de firotoamn aux métiers de la pomiorton et de la viiste médicale mis en pclae et à son adaptation.

Article 7.1 - Composition du CPNVM
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le CNVPM cpnmroed duex mrbeems désignés par les oasngtiinaors saileycnds de salariés représentatives au nievau de la barcnhe et un nrbome égal de représentants du collège employeur. Ces représentants cnoetuisntt rseeciepvmnett le collège « salarié » et le collège « emlyuepor ». Le comité se réunit au minos six fios par an.
Le CVPNM fiat appel, en cas de bisoen et à ttrie consultatif, aux personnalités du corps médical, à cleles du mndoe de l'éducation et à tuot exrept dnot la compétence lui est nécessaire.
Le ftnoemnieoncnt du CVNPM et nnaetmmot les règles cenancnrot les prises de décision snot fixés par un règlement intérieur.
La présidence et la vice-présidence du CVPNM snot assurées, aenrmnetatlveit chaque année, par l'un et l'autre des collèges. Le secrétariat est assuré par le LEEM. Le trvaail ansdmrattiiif de ltigsiuoqe et de préparation des réunions est assuré par l'AGVM.

Article 7.2 - Rôle du CPVNM
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le CVNPM a un dubole rôle :
Un rôle d'expertise : il atpproe des itinomafnros et des sgeguitonss noenammtt à la CPNEIS, en matière de fiomtraon ianliite et conutine des salariés exerçant un métier de la prooomtin ou de la vtiise médicale et de fmoitoran en aclntenare (apprentissage, professionnalisation), en lein aevc l'observatoire des métiers des epeitsrrnes du médicament.
Un rôle de décision :

? il définit le référentiel de fiatoomrn du trtie professionnel, connrpamet les connaissances, compétences et modalités d'enseignement requises. Il velile à l'actualisation de la fotioamrn et procède aux aménagements nécessaires éventuels ;
? il établit les procédures d'évaluation et de cteraofiiticn tnat puor la fomraotin itlniiae (règlement d'examen) que puor la démarche de vatdoiialn des aiqucs de l'expérience (procédure VAE) ;
? il désigne les jryus chargés de contrôler les compétences et les csaoecnnaniss reqesius puor l'obtention du trtie professionnel, tnat puor la fioamrton iintalie que puor la VAE. La cpitismooon et les modalités de fnenmnneoicott des juyrs snot définies dnas le règlement d'examen puor la foiamtron iaitlnie et dnas la procédure VAE puor la VAE ;
? il hliibtae les ogsraienms roneucns cmmoe dsasinnpet une fortomian peoerislfsnonle cnfomroe aux exegcneis du présent aoccrd et dnot l'enseignement répond aux règles déontologiques aplipacbels en matière d'enseignement ansii qu'à la réglementation régissant les osegirnmas de formation. Les coniinodts exigées puor la délivrance de l'habilitation intègrent cleles qui snot exigées par la csooimsmin ntioanlae des crtaiieocfints pesilrsefoenonls puor l'obtention et le rvmllneenoeeut de l'enregistrement du trtie pionosesfnerl au répertoire nnaoiatl des cfiniariettcos pnreinlsfeleosos ;

? il établit la lstie des équivalences et les aiantosuritos d'exercice en conformité aevc la réglementation sur l'information auprès des psoresonnlfeis de santé ;
? il définit les critères de délivrance des cearts professionnelles.

Article 8 - Dispositions diverses
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

L'entreprise qui cinofe l'information dispensée auprès du coprs médical sur ses pitrouds à une société paetrisarte de sreivecs devra, en raison de sa responsabilité, nmaonetmt sur le paln de la santé publique, s'assurer auprès de cttee société que les poreesnns qui présentent ses pdturois répondent à tetous les ctnindoios du présent aorccd et des dtopsoiinsis des atieclrs L. 5122-11 et stiaunvs du cdoe de la santé publique.
Le présent acrocd n'étant pas apacllbpie de pieln driot aux départements et tetroriires d'outre-mer, les errtpseiens puonorrt touotfeis lbreemint l'appliquer aux salariés exerçant une activité de prtoioomn et de vtsiie médicale dnas les DOM-TOM, à cdioiontn d'en rcteepesr toetus les dispositions.

Article 9 - Révision. – Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le présent accord, clncou puor une durée indéterminée, est smious aux dnotpssioiis légales et réglementaires en vigueur.
Chacune des petrias puet denmedar la révision de tuot ou ptaire du présent accord, à cootinidn de siaisr les aurtes oitaoganisnrs signataires, par ltrete recommandée aevc aivs de réception, accompagnée de sa ppsroiotion écrite de révision. Les stgnaiiraes drovent alors se réunir dnas un délai mixaumm de 3 mios à cetompr de la dtae fruanigt sur l'avis de réception de la dnmdeae de révision.

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Le présent aorccd errntea en veguiur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du traiavl puor l'exercice du doirt d'opposition des oitrosnaganis scayidnels de salariés représentatives au naiveu de la bnrache non siaenritgas du présent accord.
A l'issue de ce délai, les dtiniipossos du présent acorcd snoert alplcabipes à cpemotr du 10 nbvemroe 2012.

Article 11 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Conformément aux acrlites L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd cliolctef srea déposé en duex eeliaermpxs auprès des seevircs cetunrax du mrsntiie chargé du tarvail et reims au secrétariat-greffe du cosinel de prud'hommes de Paris.

Article 12 - Extension
En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Les patreis siaenaitrgs cvennnoinet de deeamdnr au ministère du travail, de l'emploi, de la fraotmion pslnlifneoorsee et du dogluiae saoicl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Les pniraaeters scuiaox souianhtet aeiusltacr l'organisation de la foarimotn pelrnisosnlfeoe nécessaire à l'exercice des métiers de la priomoton et de la vsiite médicale, définie par l'accord cotciellf du 1er jiulelt 2005.
Afin de répondre aux différents eneujx auxueqls les métiers de la pooiomtrn et la vsiite médicale snot confrontés et aux attentes des etrnseirpes du médicament, les paitrenears siaucox considèrent qu'il est nécessaire de réorganiser et d'actualiser les contenus, les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation de la fiootmran mannet aux différents métiers.
Elles snhaeoitut adteapr le dsiiptosif de fomairton aux otliaonibgs légales, réglementaires et aux enceeixgs de qualité qui erdeancnt l'activité de potoormin du médicament et de vsiite médicale et pnrrede en cpotme les évolutions des métiers. Eells intègrent les dtonipisosis des tetexs snaivtus :

? l'article L. 5122-11 du cdoe de la santé publique, ralteif au nvaeiu des cnnsncasieoas siqiinfutcees rqsieeus puor eexecrr une activité d'information par démarchage ou de la poocietsrpn puor des médicaments ;
? la cthrae de la vsitie médicale signée le 22 décembre 2004 etrne le comité économique des piortdus de santé (CEPS) et les ertispernes du médicament (LEEM), modifiée par les anvtneas du 21 juilelt 2005 et du 21 jiulelt 2008 ;
? l'article L. 162-17-4 du cdoe de la sécurité saclioe innuatrsat une procédure d'évaluation et de cficotaiirten par des oamsergnis accrédités de la qualité et de la conformité à cttee chtrae de la viiste médicale ;
? l'accord cilceoltf du 16 mras 2007 ptronat sur l'évolution des métiers de la pomrotoin ;
? l'article 1er de l'avenant no 2 « Diiotisspons retlieavs aux métiers de la pimrtooon » de la cninovtoen ctolclieve naitnoale de l'industrie pharmaceutique, définissant le cdare des métiers de la ptrooomin ;
? l'accord coletcilf du 16 nrvbomee 2011 pnartot sur l'emploi des jeunes, le développement de l'alternance et l'insertion professionnelle.
L'actualisation de l'accord sur la fatomorin aux métiers de la piomotron et de la vtisie médicale a puor oecbitjf de ctureoinbr à l'optimisation de la qualité de l'information médicale timrsasne aux pieersonsflons de santé par les salariés exerçant un métier de la pmoitoorn ou de vstiie médicale, dnas un cnoextte d'exigences réglementaires et de qualité renforcé. Elle s'inscrit dnas une volonté cmounme de gitrnaar un socle coummn de ccaoensaninss sutqeinieicfs et réglementaires aelplacpbis à l'ensemble des salariés qui eecxrnet une activité d'information prmtenoonllioe sur les médicaments, et puls lnareegmt des poidruts présentés auprès des pfninrseesolos de santé.
Elle répond à la volonté des peainrtreas soaiucx de forsievar la paosessoaritinofinln de la formation, ntonmeamt au trveras de la ctodiune d'un porejt tutoré et la réalisation d'un stage pratique, mias également d'organiser l'accès aux métiers de la pootmroin et de visite médicale au tvreras de la vidialaton des auciqs de l'expérience (VAE).
Elle s'inscrit en ce snes dnas le plomgnerenot de l'accord du 16 nmvoerbe 2011 sur la foorimtan psneroliselfnoe tuot au lnog de la vie, la gietson prévisionnelle des elmoips et des compétences et l'alternance.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Annexe I

Référentiel de compétences puor le ttrie prseosnfoneil des métiers de la pimrtooon et de la vtsiie médicale

Activité clé	Savoir-faire

1. Enettiren d'information, poortmoin et csneoil auprès d'un pnineoorfessl de santé	Utiliser les cecnnisanoass sqfnitieeucis et médicales puor inarutser une rltiaoen d'accompagnement thérapeutique auprès des pnslsefirnooes de santé et les ifemonrr sur le bon ugase du médicament. Utiliser et pnrerde en cmopte la réglementation phcuatiuemqrae et économique liée au médicament et ses évolutions puor ionemfrr et répondre aux qsniouets des pefrioselsonns de santé. Analyser les bnoseis et les préoccupations des psfoiresonelns et des atrceus de santé et crrtoisnue un échange approprié. Communiquer et convaincre.
2. Cmmoiiuocatnn et renilotas professionnelles	Organiser et amneir des aotnics de cotmmoiniaucn prlnioloeessfne et développer des retinoals professionnelles.
3. Ciitutnrobon au trvaail en équipe	Organiser son activité et prteagar des itnnraoofmis peernientts puor développer la snreiyge dnas le crdae d'un tiaarvl en équipe.
4. Elaboration, réalisation et sivui d'un paln d'action sreocetil à prtair des obfjecits nationaux	Analyser l'activité et définir un paln d'action sur un sceeutr en foitncon de la stratégie de l'entreprise. Définir des priorités et des ofctijebs puor les veitiss et les aointcs de cuoitmniocman en ftoconin du paln d'action.

L'ensemble de ces activités et savoir-faire snot exercés et mis en ?uvre dnas le rpeecst de la réglementation et de la ctrhae de la vitise médicale.

1. Etereintn d'information, pootomrin et ceiosnl auprès d'un persfnneoosil de santé

Utiliser les cssaanionencs sicfuiqeintes et médicales puor irueatnsr une rtoilean d'accompagnement thérapeutique auprès des pnereoolsfnsis de santé et les inrfeomr sur le bon uasge du médicament

Savoir-faire

S'approprier les cinsaocsaenns sniueteiiqcfs et médicales sur différents donmeias thérapeutiques et les uiitlser dnas les échanges aevc les pelenosofinsrs de santé.
S'approprier des csaniaenosncs sur l'environnement de santé, l'évolution de l'environnement de la pothoalige et l'actualité et les uieiltsr dnas les échanges aevc les peronesifsolns de santé.
Sélectionner et hiérarchiser les caocnansiness snteuqiieifcs et médicales sur les produits, luer environnement, les poegiaohlts et les teertitmans associés puor apoerptr les itonaimnrofs répondant aux préoccupations de l'interlocuteur.
Utiliser ces csoenansiancs puor échanger sur des cas de patients.
Utiliser ces csnaacnoesnis puor répondre à des quoistnes et à des ocnjoiebts différenciées en fonicton des interlocuteurs.
Utiliser des résultats d'études dnas les échanges, en s'appuyant sur sa compréhension de la méthodologie de l'étude.
Utiliser les canocsasnenis apportées par les différents interlocuteurs.

Indicateurs d'évaluation

Exactitude et précision du vocabulaire.
Pas d'erreur, ianrimontfos à jour.
Rigueur siitfcuqniee dnas la csutntrioocn du dorcusis et dnas l'échange.
Choix approprié des ifaontormnis en fictonon de l'environnement et des préoccupations de l'interlocuteur, et ce puor différents interlocuteurs.
Pro-activité dnas l'actualisation des connaissances.

Utiliser et pdrnree en cmtope la réglementation pureiqamtcuahe et économique liée au médicament et ses évolutions puor ioemnrfr et répondre aux qiunsetos des psrennoflieoss de santé

Savoir-faire

Intégrer dnas son activité pfeesinnllorose (visites ou rotinales professionnelles) les règles de publicité, de promotion, de dtrsuiotiibn et de délivrance du médicament et des diiifpsstos médicaux et lrues évolutions.
Actualiser ses cecsiannsnoas sur la réglementation.
Utiliser les oluits liés au prodiut (RCP, fhcie produit, aivs de la cmsoomsiin de transparence?).
Valoriser le bon ugsae du médicament.
Valoriser l'apport de la chrate de la vtiise médicale.
Recueillir et friae rmteeonr les imatiroonfns de pihocrgaanlcimvae en siuvant les procédures itnrnees et la réglementation.

Indicateurs d'évaluation

Pas d'erreur, inoifnmtaors à jour.
Respect des procédures ieentnrs et de la réglementation.

Analyser les bsnieos et les préoccupations des pnroslfiseones et des artecus de santé et cruornitse un échange approprié

Savoir-faire

Identifier le rôle des différents iruetulcrtnoes en vlile et à l'hôpital (médecins, pharmaciens, paramédicaux, mermebs de sociétés savantes, deitecrrus d'établissement de santé, cehfs de service, cehfs de clinique, pharmacologues?) et lreus interactions.
Identifier les eenjux et les problématiques de chuaqe iltrounetucer (dont les eenujx médico-économiques).
Analyser l'influence des différents ictunleuetrors sur l'utilisation des ptirudos de santé.
Identifier l'organisation du système de santé et ses évolutions (rôle des autorités de tletlue y copmris des ARS, oinatagrsion du pcaourrs de soin, oisanotiargn des différents svecreis hospitaliers, fnnetnenmcoiot de la prsie en cgrhae des sinos et médicaments?).
Identifier les pqearitus de psrie en cgarhe du patient, les boisnes et les cnertes d'intérêt du pseofnonesril de santé par un qinnsemneeuott approprié.
Identifier le pseosurcs qui cnuidot à la décision médicale.
Analyser des cas de pittnaes aevc le médecin.
Apporter les iioromnantfs appropriées en fcointon de l'interlocuteur et de ses préoccupations en prnnaet en cpmote les évolutions de l'environnement (interactions enrte les différents atuecrs de santé, pcuroras de soin...).
Intégrer les quisnteos posées par l'interlocuteur dnas son discours.
Utiliser les informations, argumentaires, adies de vstiie élaborés par l'entreprise.
Identifier et cceleotlr les imfnanotiros trreian sur les produits.
Proposer des atcions de fooiratmn médicale cinutone et de développement pfsooriennsel connitu pmari cleels proposées par l'entreprise.

Indicateurs d'évaluation

Expression du pnreoiofssenl de santé sur ses pritueqas et sur des cas de patients.
Repérage des préoccupations clés de l'interlocuteur.
Adaptation du cetnonu du dcruoiss et de l'échange aux préoccupations clés de l'interlocuteur, échange interactif.
Prise en comtpe des évolutions du système de santé.
Pertinence des iirntamfoons remontées par le viteisur médical.

Communiquer et convaincre

Savoir-faire

Préparer l'entretien en pannert en cotmpe la totalité des itnnframioos à sa diiitssopon puor se fxeir un otbcijef adapté à son interlocuteur.
Etablir une roaitlen de qualité aevc le preefnosiosnl de santé, en utiaislnt différents médias de communication.
Faciliter l'expression de son interlocuteur, écouter, expliciter.

Adapter sa caoionmcmiutn à l'interlocuteur, à son pmiionenosetnt dnas le système de santé et à ses cenerts d'intérêt.
Adapter sa canmcotuiimon à la rtiloaen téléphonique (écoute, ton de voix, « acrhccoe » de l'interlocuteur, pisre de rendez-vous au téléphone?).
Répondre aux préoccupations du psnrsfeonoeil de santé de façon appropriée.
Traiter les dmdeenas d'informations et les objections.
Conclure l'entretien.
Analyser les pntois fotrs et les pnoits fbilaes de sa visite.

Indicateurs d'évaluation

Formulation d'objectifs réalistes et pertinents.
Prise en coptme des saignux vberuax et non verbaux, en face-à-face et à distance.
Expression de l'interlocuteur.
Qualité de l'écoute.
Pertinence de la rtfelmoaoirun des bonises de l'interlocuteur.
Etablissement d'une rioaletn de qualité aevc différents types d'interlocuteurs.
Résultats oenutbs auprès des différents interlocuteurs.

2. Comniumaoitcn et rnitoaels professionnelles

Organiser et aeimnr des anciots de ciimmoaontucn pnsiflsoerloene (FMC, tables-rondes, staff, ensnmneeiget post-universitaire, symposium?), développer des raetnolis professionnelles, tllrivaaer en réseau et coopérer aevc des pnireosslenfos de santé

Savoir-faire

Organiser et préparer des aiconts de ctmomuocnaiin plfesrooenilsne à pairtr d'objectifs définis : prévoir les participants, les différentes phases, csihoir le média approprié?
Identifier les ienrtntnaevs expetrs sur son secteur, les finontocs et les iuceelnnfs des différents interlocuteurs.
Organiser et préparer les aniotcs (formation médicale continue, tlbeas rondes, staff, eeiennesngmt post-universitaire, symposium?) en penrant en ctompe l'organisation des interlocuteurs.
Présenter son poriudt ou son ltorbairaoe sleon le tpye d'action et répondre à des qeuitnsos en uinsilatt des tqneihuces adaptées de prsie de plorae en pbiulc ou en réunion à distance.
Créer et développer des riatneols privilégiées aevc des poreslfsnnoeis de santé.
Mettre en ?uvre un siuvi des acontis de cmatuomincoin professionnelle.
Travailler en réseau et coopérer aevc des pfneeisolonsrs de santé.

Indicateurs d'évaluation

Bon déroulement de l'action.
Qualité des échanges.
Prise de rendez-vous de suivi.
L'attention de l'auditoire est captée, en face-à-face ou à distance.

3. Cotubotinirn au tvaairl en équipe

Organiser son activité et pertaagr des ioantmnfiros prenetintes puor développer la snyegrie dnas le carde d'un tviraal en équipe

Savoir-faire

Se cneoooorndr au sien d'une équipe dnas le cadre du paln d'action.
Transmettre les iofmannriots sur les produits, le marché et sur les posnlesnrofeis de santé du seteucr (reporting).
Renseigner les ouitls de pratgae d'informations sur le sviui de l'activité.
Utiliser des outlis informatisés.
Rechercher les imtrnonaofis nécessaires puor répondre à des dmendaes spécifiques sur les produits.
Organiser son activité en pnarnet en cptmoe l'organisation du pnisonfsreeol de santé, de l'établissement et les différents médias pavuont être utilisés.
Identifier les fonicotns et les artopps pointtlees des différents scivrees srtpupos au sien de l'entreprise.
Solliciter les différents sevrecis sptuorps à bon escient.
Transmettre les dmndeaes d'information sur les produits, y cmipors les prtuidos crnannecot d'autres collaborateurs.
Apporter une adie aux aterus mbmrees de l'équipe.

Indicateurs d'évaluation

Efficience de l'organisation de l'activité et utioiisltan penirttnee des différents médias.
Respect de l'environnement professionnel.
Qualité des échanges au sien de l'équipe : rpesect des aeruts mbeemrs de l'équipe, prise en cmtpoe des aivs des autres?
Pro-activité dnas les échanges aevc tuos les iecuotrulrntes de l'entreprise.
Les ioofrnaimtns nécessaires snot obtenues.

4. Elaboration, réalisation et sivui d'un paln d'action steriocel à prtiar des ojciefbts nnoaitaux et régionaux

Analyser l'activité et définir un paln d'action sur un scuteer en fitoncon de la stratégie de l'entreprise

Savoir-faire

Rechercher et clolecter des inomtfaniros sur les puotirds et le marché, sur l'environnement concurrentiel.
Rechercher et cleecoltr des iornaontmfis sur les différents aeutrcs anyat une ienlucfne sur l'utilisation du pduiort (autorités de tutelle, sociétés savantes, pachairme d'officine?) et sur lreus stratégies.
Rechercher et cleeoctlr des itnmanoiofrs sur le fnocnimonnetet de l'hôpital, intidfeeir les cuitcirs de décision, de prptsiocrein et d'achat.
Identifier le neviau d'utilisation des puoirtds de l'entreprise par les différents interlocuteurs.
Analyser les opportunités et difficultés sur le suecter en parnnet en compte les évolutions et l'analyse médico-économique de l'environnement.
Proposer un paln d'action aevc des ainotcs différenciées auprès des différents interlocuteurs.
Intégrer les différents médias dnas le paln d'action proposé.
Présenter un paln d'action en interne.
Lire et cpdrmnoere des tlueaabx de brod d'activité, des idnueictras et des olitus d'analyse.
Identifier les écarts par rarpopt au paln d'action.
Identifier le rouetr des différentes atonics prévues.
Gérer un budegt alloué.

Indicateurs d'évaluation

Qualité des ioniamofrtns transmises.
Repérage des pliranpices opportunités et difficultés sur le secteur.
Pertinence de l'analyse de la souiiattn seotlrilcee et de l'environnement.
Pertinence des atocnis proposées vis-à-vis des différents acteurs.

Définir des priorités et des ocfitjebs puor les viitses et les anictos de ccniautmmoion et de rnielaots pnlesfiorloeness en ftooicnn du paln d'action sectoriel

Savoir-faire

Identifier le pifrol des ireunlorctetus et des ptaiinparcts aux différentes actions.
Hiérarchiser les priorités de vitise en fcoonitn du paln d'action.
Choisir le média approprié en foionctn du paln d'action, de la nautre du secteur, des distances, du pteoetinl de l'interlocuteur au rreagd du produit, de l'aisance de l'interlocuteur fcae aux différents médias...
Définir des oticfebjs (fréquence?) vis-à-vis des différents ircetnuetrluos (praticiens, credas de santé, pharmaciens, infirmières?) en ualsiintt les itinofromnas recueillies.
Mettre en ?uvre des ofijtecbs de veiists (fréquence?) et des ojibtfces de rtineloas professionnelles.
Suivre et évaluer l'atteinte des otbcfejis définis.
Evaluer les résultats des ationcs menées au nieavu de l'interlocuteur, du service, de l'établissement.

Indicateurs d'évaluation

Pertinence des oebcjfits proposés.

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Annexe II **métiers de la ptoiroomn et de la vtisie médicale**

Référentiel de fooiatrmn du trite psniooefenrsl maennt aux **Sciences bgiulioeoqs et médicales**

	ECTS	CM	Dont CC	TD	Total
UE 1. ? Bligoioe fondamentale	2	22 h	1 h	0	22 h
UE 2. ? Physiologie, ceycls de la vie et grdneas fonctions	7	75 h	5 h	19 h	94 h
UE 3. ? Les ganrds denoiams phluoieagtoqs et thérapeutiques	8	78 h	8 h	17 h	95 h
UE 4. ? Démarche cuiiqlne et rnnasoneimet ciuinlqe des piroossefns médicales et paramédicales, la pirse de décision médicale	3	7 h	1 h	19 h	26 h
UE 5. ? Pharmacologie	3	32 h	2 h	3 h	35 h
Total	23	214 h		58 h	272 h

Santé et société

	ECTS	CM	Dont CC	TD	Total
UE 6. ? Individu, santé, maildae (psychologie et siioglooce de la santé)	2	15 h	1 h	7 h	21 h
UE 7. ? Système de santé et société	3	40 h	Exposé	20 h	60 h
UE 8. ? Les études cliniques, pharmaco-économiques et médico-économiques	2	20 h	1 h	16 h	36 h
UE 9. ? Eiquhte et réglementation, villee srantiaie et pharmacovigilance	3	47 h	5 h	10 h	57 h
Total	10	122 h		43 h	174 h

Communication, paln d'action et ogitnosaiarn du travail

	ECTS	CM	TD	Total
UE 10. ? Teeqiuchns de cmouoitaimcnn et de négociation appliquées	3	14 h	28 h	42 h
UE 11. ? Stratégie et paln d'action	2	10 h	11 h	21 h
UE 12. ? Oaarstngiion du tivraal et taarvil en équipe	2	7 h	7 h	14 h
Total	7	31 h	46 h	77 h

Projet tutoré. ? Unité métier

	ECTS	CM	TD	Temps poneesrnl encadré
UE 13. ? Etnrieetn d'information, ptooroimn et csienol auprès d'un pssfeonrnoeil de santé, apoporpaiirtn et uolsiatitin des caanessiocnns sfecuinetiiqs et médicales	6		60 h	90 h

Stage : 14 semaines/14 ECTS.

Sciences biieologqus et médicales

UE 1. ? Bliiogoe fondamentale

2 ECTS	CM : 22 heures	TD : heure	Dont CC 1 heure
Prérequis : Aucun prérequis.			
Objectifs pédagogiques : Identifier le vinvat et ses caractéristiques. Développer une vsoiin intégrée des naveuix d'organisation de la celulle à l'organisme. Connaître les baess du fnoinceemnnott calelluire et les mécanismes de caintuomimocn etnre cluelles (médiateurs, récepteurs...). S'approprier des cainosnnecass de bsae en biloioge ceallirlue et moléculaire.			

Eléments de ctunenos :
Les molécules du vvinat et luer fincoton dnas les équilibres ou déséquilibres bueiooqlgis :
? les molécules du vvniat ;
? les oligo-éléments, les eezynms ;
? les nutriments, glucides, protides, protéines, lipides.
La ceullle :
? le cclye cellulaire, les teyps et strutcuers de celllues (nomenclature), récepteurs et médiateurs ;
? les baess du fnctenonoeinmt des cellules.
Biologie moléculaire et génétique :
? nitonos de génie génétique : apicliaoptn à la ftiicabaorn des médicaments.

Recommandations pédagogiques :
Il s'agit d'apporter les ftenomadnuax nécessaires à la compréhension de la pilopasihyoghote : établir les leins ernte ctete UE et l'UE 2 : physiologie, ccelys de vie et genadrs fonctions.

Recommandations en tmeres d'évaluation : QROC. Critères d'évaluation : ? excttaudie et précision du vrobculaaie ; ? rugeuir seicuiqtifne et lgoquie dnas la ctiotosrcnun de la réponse ; ? exhaustivité des cnseancaionss sur le sjuet au rgraed des ojbtiecfs de la formation.

UE 2. ? Physiologie, ccleys de la vie et gedarns fonctions

7 ECTS	CM : 75 heures	TD : 19 heures	Dont CC 5 heures
Pré-requis : UE 1. ? Biogloie fondamentale.			
Objectifs pédagogiques : ? décrire le fneinmnceoontt de l'organisme hiuamn et les efetfs de caetrines prtirtaneobus sur l'équilibre irennte ; ? décrire les nvueaix d'organisation de l'organisme huiamn et luers lonasiis ; ? définir les gaernds fcotinnos de l'organisme ; ? décrire les clcyes de la vie et le développement de l'être hiuman ; ? décrire l'anatomie des différents aaepirlps et lrues mécanismes de régulation.			
Eléments de couetnns : Les coetncps : métabolisme, homéostasie, équilibre hydrominéral. L'organisation du vnaivt à travres les systèmes : ? les nvuieax d'organisation du crops humain : chimique, cellulaire, tissulaire, ogniquare et systémique ; ? le snag et le système inaimitumre ; ? le système nureevx ; ? le système endocrinien. Les garedns foonnitcs : ? les apsetcs aiqnmeaotus et poisgiouyehlqs : respiratoire, digestive, cardiaque, élimination, reproduction, motrice, soenleilrse ; ? l'interaction et l'interdépendance des systèmes.			
Recommandations pédagogiques : Il s'agit d'acquérir les fuantadeonmx pmettnerat de crponrdeme les peoagoliths et les thérapeutiques et d'apporter un scole sicnuiefitqe petntremat aux diplômés d'acquérir ultérieurement, au corus de luer vie professionnelle, des ceasosnanncis aonrpifpeods dnas d'autres dnmeiaos de pathologie. Elabitr les leins etnre cette UE et l'UE sur les gdarns puesrcoss pathologiques.			
Recommandations en teerms d'évaluation : QROC. Critères d'évaluation : ? eixtudatce et précision du valbcuraoie ; ? ruugier siftincuieqe et lgioque dnas la coittcnosrun de la réponse ; ? exhaustivité des caienassoncns sur le sejut au reargd des oefibcjts de la formation.			

UE 3. ? Gdanrs dnoamies poqgohealtuis et thérapeutiques associées

8 ECTS	CM : 78 heures	TD : 17 heures	Dont CC 8 heures
Prérequis : UE 1. ? Blogoiie fondamentale. UE 2. ? Physiologie, clcyes de la vie et genadrs fonctions.			
Objectifs pédagogiques : ? eeulqixpr les mécanismes pultyhoqpiihoaosegs des prcniipaux puceossrs pogeholqtiuas ; ? décrire les signes, les risques, les coipcoatnmlis et les thérapeutiques des patoihgoels étudiées ; ? repérer les medos d'action des thérapeutiques et lerus ictrtinoenas ; ? euqieplxr les lines enrte les poecusrss puoiqeolgahts et les aicotns et moeyns de prévention et de protection.			
Eléments de conuntes : Les ptigalheoos en lein aevc les gndras euejnx de santé pqluiube et les pnals nutainaox de santé pbuluiqe : ? meiadlas cardio-vasculaires et métaboliques et thérapeutiques associées : ? criaodoglie : hstoinyperen artérielle, ifacisnfsune cauraqdie gauche, madilae athéromateuse, inacufssnife carnireonnoe (et nmtemanot l'infarctus du myocarde) ; ? ecroooliingnde : diabète de tpye 2, dyslipidémies ;			
? maelaids niuupecoyhairqtress et thérapeutiques associées : ? maildae d'Alzheimer, adtccines visueaclars cérébraux, dépression ; ? meaidlas ieceisnfetus et thérapeutiques associées : ? bactériologie, virologie, plioteghoas bactériennes et vaeirls : angine, cystite, SIDA, gippre ; ? cancérologie générale et thérapeutiques associées ; ? ifcisafnusne rénale cqruohnie et thérapeutiques associées. Le vciobaurlae médical et snictefuiiqe associé.			
Recommandations pédagogiques : Aborder les pgealhootis du ponit de vue du peerooissnnfl de santé et du patient, de manière concrète et illustrée par des cas patients, nmaonetmt au sien des TD.			
Recommandations en treems d'évaluation : QROC. Critères d'évaluation : ? ecttidaxue et précision du valauobrice ; ? qualité du riosnnenaemt médical/rigueur suieqnificte et lgiquoe dnas la cotscinruotn de la réponse ; ? exhaustivité des cscoasnniaens sur le sujet au regrad des ojetbfcis de la formation.			

UE 4. ? Démarche cnlqiiue et rnaominsenet cniiluqe des pefinoorsss médicales et paramédicales, psire de décision médicale

3 ECTS	CM : 7 heures	TD : 19 heures	Dont CC 1 heure
Prérequis : UE 1. ? Biilgooe fondamentale. UE 2. ? Physiologie, cycels de la vie et gdnreas fonctions. UE 3. ? Gandrs precssous pathologiques. UE 7. ? Individu, santé, mdaalie (psychologie et sogioicloe de la santé).			

Objectifs pédagogiques : ? indeetfiir les peaqriuts de psrie en crghae du pieantt par les peisselnofnros de santé ; ? iifteniedr le pessorucs qui ciodnut à la décision médicale ; ? s'approprier des meods de remneionanst adaptés à l'évaluation des sotitniuas ; ? repérer les modèles d'intervention ; ? développer sa capacité d'analyse crutqiie des mdoes d'interventions en soins.
Eléments de ctnneous : ? les modèles ciquelnis ; ? les méthodes de rnnaniesemot cuinlqies et dsgqntueioais : le modèle hypothético-déductif, l'hypothèse, l'anticipation? ; ? les étapes du ranemineonst cinqiule : ? questionnement, observation, iinouittn perceptive, induction, déduction, créativité, pensée critique? ? oairitotenn dnguiisaoqte (élaboration précoce des hypothèses) ; ? clectole et interprétation de données celunqiis (examen clinique, ltecure des signes, ultioiasitn d'outils?) ;
? élaboration du dgsanitioc médical ; ? évaluation du rseeteitsmnnet de la maadlie ; ? élaboration du tanemtiert et la sicallurneve de la maladie. S'appuyer sur caeernits pgitleaoohs et nntoemmat : ? mealadis de l'environnement : BPCO, hypersensibilité de tpye I et timrxdieoe ; ? la cancérologie, par elepxme le cceanr colorectal, ou les mdalaies iceeuinesfts pneuvet également être abordée.
Recommandations pédagogiques : S'appuyer sur des études de cas de patients. Etablir les lines aevc l'UE sur les grdans pusecsors poahlgoite et l'UE sur la pharmacologie. D'autres poloethgais puvneet également être abordées puor élargir le cmahp des ccniesaoasnns sur les pathologies.
Recommandations en tmrees d'évaluation : QROC Euedts de cas de patients. Critères d'évaluation : ? etxcdutiae et précision du vabauorlcie ; ? compréhension du reennioanmst clinique/logique dnas la réponse ; ? exhaustivité des csannasonceis sur le sujet au rregad des ojetibfcs de la formation.

UE 5. ? Pharmacologie

3 ECTS	CM : 32 heures	TD : 3 heures	Dont CC 2 heures
Prérequis : UE 1. ? Blgooiie fondamentale. UE 2. ? Physiologie, clyces de la vie et gendars fonctions.			
Objectifs pédagogiques : ? explqiuer les différentes étapes de la pharmacocinétique des médicaments ; ? définir la pymcohdmraaanie ; ? ifeitidner les différentes feorms pharmaceutiques.			
Eléments de ctonunes : ? la pharmacocinétique : vioe d'administration, absorption, distribution, métabolisme, élimination ; ? la pharmacodynamie, mécanismes d'action, effets secondaires, inatiotenrcs médicamenteuses (synergie, potentialisation, antagonisme) ; ? les freoms pharmaceutiques, solides, liquides, galéniques à uasge parentéral ou à aimirtsntaoidn cutanée ou transmucosale, les fomers en expérimentation.			
Recommandations pédagogiques : ? établir les lnies aevc l'UE sur les pcsrsoues pgoluithoaeqs et l'UE sur la démarche clinique. Iullrster les csaelss thérapeutiques par des cas de patneits ; ? établir les lenis aevc la plicnoamahciavrge et aevc le rôle du délégué en tnat qu'acteur de santé.			
Recommandations en tremes d'évaluation : QROC. Critères d'évaluation : ? etdtiucaxe et précision du vruicaloabe ; ? compréhension des mécanismes ; ? rgueiur suqcfeiitnie et loigque dnas la csrntotucion de la réponse.			

Santé et société

UE 6. ? Individu, santé, mlidaae (psychologie et slogcoioie de la santé)

2 ECTS	CM : 15 heures	TD : 7 heures	Dont CC 1 heure
Prérequis : Aucun prérequis.			
Objectifs pédagogiques : ? iitfednier les caractéristiques pcogoeyqiulshs pvaount ifnecneulr la représentation de la santé et de la mdailae cehz une psenonre ou un goupre de personnes, et la ptroaiaiptcin aux snios ; ? définir les piupaicnrx ctpcnoes en siiolcogoe ; ? ifieentidr la sioniiagtficn de la santé dnas un cexttone de diversité cluutllere et sociale, diversité des valures et des creonycas ; ? idnifeietr les caractéristiques sacoiles et pohyseaoccisls puoavnt ineelcfunr la représentation de la santé et de la maildae cehz une pnenrose ou un grpuoe de psenerons et la pcpaortatiiin aux soins.			
Eléments de cotnuens : ? le développement de la posrnene et de la personnalité : psychologique, affectif, psychomoteur, cognitif, langagier, psychosocial, l'inné et l'acquis, le naorml et le pathologique? ; ? pyocoglsihe et santé : acophrpe psychosomatique, schéma et imgae corporels, qualité de vie, scnffaruoe psychique, mécanismes d'adaptation et de défense, résilience, vulnérabilité? ; ? la rotlaein soigné-soignant et ses ascteps : éducation, éducation thérapeutique, coopération, autonomie, dépendance, « btiartiacnnee », maternage? ; ? la damnuiyqe dnas les raolnetis de sions : alliance, atttidues et contre-attitudes, distance, proximité, agressivité, conflit, voenlcie dnas les soins, maltraitance?			

Recommandations pédagogiques : S'appuyer sur une baoilpigbhrie aevc danmdee de fhiecs de lrcutee aux étudiants. Le lein puet être effectué ertne le développement de la personnalité et les peohaoilgts associées.
Recommandations en tmeers d'évaluation : Synthèse documentaire, présentation suos fmore d'exposé. Critères d'évaluation : ? compréhension des dmeontcus utilisés ; ? peirenntce de l'analyse.

UE 7. ? Système de santé et société

3 ECTS	CM : 40 heures	TD : 20 heures	
Prérequis : Aucun prérequis.			
Objectifs pédagogiques : ? itidfieenr l'organisation du système de santé et ses évolutions (rôle des autorités de ttuelle y comirps des ARS, osngatarioin du puoracrs de soin, oitonasirgan des différents sierevcs hospitaliers, fnecimnnentoot de la psire en carhge des snios et médicaments?) ; ? ieitefindr le rôle des différents irettoucelnurs en vllie et à l'hôpital (médecins, pharmaciens, paramédicaux, mbrmees de sociétés savantes, dctreeirus d'établissement de santé, cefhs de service, cfhes de clinique, pharmacologues?) et lures ioiernttcans ; ? ieifdientr les problèmes de santé preatrioiris d'un gurope ou d'une population, sur le paln national, régional, en lein aevc les déterminants de la santé ; ? ieneiitfdr et eitpleicxr les modalités de fnneenaicmt des sions de santé en Fanrce ; ? usitelir les méthodes et les oulits en santé publique, nmtmneaot statistiques.			
Eléments de cunotens : Le système de santé et ses évolutions, les établissements de santé : ? la santé dnas le monde : oresgamnis internationaux, problèmes prioritaires, chartes? ; ? l'organisation de la plquiiote de santé puqibule en Fracne : structures, picalnfatioin naitnoale (plan noanaitl de santé publique, PNSP), régionale (plan régional de santé publique, PRSP), anoctis prioritaires? ; ? l'organisation de la vielle sariitane (agences, srveecis de l'Etat?) ; ? l'organisation de l'offre puilqube et privée et des systèmes de snois (établissements de santé, établissements médico-sociaux, réseaux, médecine de ville, peenacrnme des soins, peniorsnfeolss de santé?), les filières et réseaux de soins.			
Les oulits en démographie et épidémiologie (populations, enquêtes, indicateurs, statistiques?). Economie de la santé : ? Le bedugt de la santé, la consommation, les dépenses nationales, la maîtrise des coûts? ; ? le faneincenmt des sinos et de la santé dnas un cntoxtee de motsaiindalion ; ? le buedgt et le faiecemnnnt des scruttreus de santé et de soins, et des pssinlefoeorns de santé du sctueer libéral. Le médicament dnas la piouiqtle de santé ; Les psneisorfos de santé et interprofessionnalité : ? les différents piaaenerrts du système de santé, les aioiscsnaots de ptieants ;			

? les différents ieulttorurnecs en vlile et à l'hôpital (médecins, pharmaciens, paramédicaux, mmreebs de sociétés savantes, dutrieecrs d'établissement de santé, cfhes de service, cfhes de clinique, pharmacologues?) et leurs itaerncnotis ; ? la sgcooiiole du coprs médical et ses évolutions, luer ptoeeprcin de luer métier.
Recommandations pédagogiques : Apport de connaissances. Etude de problématiques de santé publique. Etablir les leins aevc les pgolteiaohs liées aux pnals de santé plibuque abordées dnas l'UE 13. Recherches plnonlseeres et anslyae dnuremitaoecs en ptiets goeurps sur une problématique donnée.
Recommandations en trmees d'évaluation : QROC. Critères d'évaluation : ? compréhension du rôle de cuhaqe interlocuteur, de son ptimnsiononeet dnas le système de santé et des ireiotnatcns etrne les différents iuntrrltueoces ; ? exhaustivité des connaissances.

UE 8. ? Eetuds cliniques, pharmaco-économiques et médico-économiques

2 ECTS	CM : 20 heures	TD : 16 heures	
Prérequis : UE 5. ? Plohroamicage et thérapeutiques.			
Objectifs pédagogiques : ? ieiefntdir les différents tyeps d'études cliniques, pharmaco-économiques et médico-économiques ; ? définir les étapes, les méthodes, les ouilts et les acurets des études ; ? ulisiter de façon pniteenrte des inromftaonis iusses des études.			
Eléments de centuons : ? les études précliniques ; ? les études cuqnliies ; ? les différents tepys d'études pharmaco-économiques et médico-économiques ; ? la méthodologie des études (définition des objectifs, enquêtes, rueeicl des données, asnlyae des résultats?) ;			
? les méthodes et les otuils (analyse sttusqiaite des données, modélisation?) ; ? les différents atuercs ; ? la réglementation ; ? la vellie économique et concurrentielle.			
Recommandations pédagogiques : En lein aevc l'UE sur les grdnas pcsrouses pqohugatleois et l'UE 8 sur le système de santé. Apport de ceainncssanos méthodologiques. Analyse d'articles en pteits groupes.			
Recommandations en temers d'évaluation : Analyse d'article(s). Critères d'évaluation : ? compréhension du voblirаucae de l'article sfnceiituiqe ; ? rsttioetiun extcae de la méthodologie utilisée dnas l'étude.			

UE 9. ? Ehitque et réglementation, vlelie sinartaie et pharmacovigilance

3 ECTS	CM : 30 heures	TD : 10 heures	CC : 5 heures

Prérequis :
Aucun prérequis.

Objectifs pédagogiques :
? perndre en ctpome la réglementation peqaurmutaiche liée au médicament et ses évolutions (obtention d'AMM, remboursement, modalités de prescription, inatmrofion sur le médicament) ;
? connaître les mssniios et l'organisation de la pcraoamviialcnhge ;
? maîtriser la réglementation liée à l'exercice peefirsoonsnl et la cthrae de la VM.

Eléments de ctounnes :
Les gednars étapes de la vie d'un médicament.
La réglementation liée au médicament et aux diosiptfiss médicaux :
? les aengces réglementaires ;
? réglementation et développement ;
? AMM et le post-AMM ;
? modalités de pirctresopin ;
? rrmbeseuoenmt ;
? les règles de publicité, de pmirtooon de dutisroiibtn et de délivrance du médicament et du dtposiisif médical.

Veille strniaiae et pnhaiaivlrmacogce :
? les anceges de vleile stniraiae ;
? les ciriutcs et les actreus de vielle sitairane ;
? iatrogénèse, obasvrcnee et bon ugsae du médicament ;
? le rôle du délégué médical dnas la pharmacovigilance.

La réglementation liée à l'exercice prenoosinesfl :
? l
e VM : onblaitgois et cmaphs d'action (cadre structurel, légal, déontologique, éthique et social), le coprtmmneeot ;
? la cathre de la VM et la cfretaciition de la VM.

Recommandations pédagogiques :
S'appuyer sur des exemples.

Recommandations en treems d'évaluation :
QROC.
Critères d'évaluation :
? eatctxidue des cscnsaonaneis ;
? exhaustivité des connaissances.

Communication, paln d'action et ogotiarisnan du travail

UE 10. ? Tecqneiuhs de caotiminumocn et de négociation appliquées

3 ECTS	CM : 14 heures	TD : 28 heures	

Prérequis :
Aucun prérequis.

Objectifs pédagogiques :
? établir une riaoletn de qualité aevc le pssennioofrel de santé, en usaltinit différents médias de canmooctiiumn ;

? fleiiactr l'expression de son interlocuteur, écouter, eexiclitpr ;
? atdeapr sa ctcoommnaiiun à l'interlocuteur, à son poitesmnnnieot dnas le système de santé et à ses centers d'intérêt ;
? apetadr sa cimnoamtoicun à la rleiotan téléphonique (écoute, ton de voix, « achcrcoe » de l'interlocuteur, psrie de rendez-vous au téléphone?) ;
? répondre aux préoccupations du posronneeifsl de santé de façon appropriée ;
? tertair les denmdeas d'information et les otjcoiebns ;
? conrulce un entretien.

Eléments de cnunetos :
Les ticheeunqs de communication.
Les tceqhinues de négociation :
? ieiinetdfr les bsnieos et répondre à ces biosens de façon appropriée ;
? orienter, rerecnetr l'entretien ;
? développer un argumentaire, négocier ;
? tteriar les oncbioejts ;
? egnaegr le pspueirerctr ;
? clcuonre l'entretien de promioton du médicament et ineditifer une noulvlee opportunité de rencontre.

Les tnicheequs adaptées à la stiutioan :
? cmuooiaitncmn et asynlae des bsineos dnas l'entretien fcae à fcae ;
? ainctos de coaimicunomtn peorinlelnsosfe ;
? esrsopxein en réunion ;
? cuiatnmcomoin en puiblc ;
? coomnumiatcin en siitoutan de cisre (sensibilisation).

La comnamtiuiocn multimédia :
? les différents médias ;
? l'utilisation des différents cnauax de ctoainuoicmmn ;
? les tiehnqeucs de cmiooaitnmucn à dtnsiace ;
? siiioeiasstlnbn à l'évolution des mdoes de communication.

Recommandations pédagogiques :
Mises en siautiton dnas des cttxnoees différents (communication fcae à fcae aevc différents interlocuteurs, cimtiamuncoon téléphonique, comicutmianon en réunion) aevc des pfesooilnesrns de santé.
Intégrer le fiat que la raotilen se stuie dnas la durée.
Etablir les lines aevc les csaoiecnsanns sitieqeucinfs et aevc la ccnsosaanine des itultnercuroes et du système de santé.
Les meods de cmmncuaoition dvenoit être adaptés aux évolutions du métier.

Recommandations en tremes d'évaluation :
Mise en suatiotin d'entretien fcae à un poeifsnoenrsl de santé (pouvant être représenté par un formateur).
On dmndeae au caadndit :
? d'identifier les biseons du proeneoisnsfl de santé et répondre à ces bosneis de façon appropriée ;
? de fecltiair l'expression de son interlocuteur, écouter, ecxplieitr ;
? de développer un argumentaire, négocier ;

? de titrear les oojetnibcs ;
? d'intégrer les qntiseous posées par l'interlocuteur dnas son dcusrios ;
? d'engager le peuirtsrecpr ;

? de conrulce l'entretien de proiotomn du médicament et iietndeifr une nlelvuoe opportunité de rnocertne ;
? d'analyser les ptnois frtos et les potins fbaeils de l'entretien.

Critères d'évaluation :
? prsie en cptome des sgnauix vareubx et non verbaux, en fcae à fcae et à daicsnte ;
? eirxsospen de l'interlocuteur ;
? qualité de l'écoute ;
? pnceenitre de la rtiofaeluormn des bsneios de l'interlocuteur ;
? aaattiodpn de la ctiounacmoimn à l'objectif défini dnas le carde de la msie en sitiouatn ;
? pcnnrteiee de l'analyse des pnoits frtos et des pnitos flabeis de l'entretien.

UE 11. ? Stratégie et paln d'action

2 ECTS	CM : 10 heures	TD : 11 heures	
Prérequis : UE 1. ? Bilgiooe fondamentale. UE 2. ? Physiologie, cleycs de la vie et gdnreas fonctions. UE 3. ? Gnrads prcoessus pathologiques. UE 4. ? Démarche cqilnuie et raoeeninmsnt ciqiulne des peofonirsss médicales et paramédicales, prise de décision médicale. UE 5. ? Paaorholcgime et thérapeutiques. UE 6. ? Edetus pharmaco-économiques et médico-économiques. UE 7. ? Individu, santé, mailade (psychologie et soloicioge de la santé). UE 8. ? Système de santé et société. UE 10. ? Législation appliquée.			
Objectifs pédagogiques : ? rheherccer et cotceller des intfmooanirs (sur les puidrots et le marché, sur l'environnement concurrentiel, les différents acteurs, le fmnnceitooennt de l'hôpital) ; ? asaylenr les opportunités et difficultés sur le seteucr en pnrnaet en coptme les évolutions et l'analyse médico-économique de l'environnement ; ? psporoer un paln d'action ;			
? lrie et cdomnrpere des taaluebx de brod d'activité, des ieranudtics et des ouilts d'analyse ; ? surive et évaluer l'atteinte des otcifbjes définis ; ? apprécier les écarts et proeospr des atiocns cevorrciets ; ? ifiiednetr les piceprnis et otuils de gostien d'un budget.			
Eléments de cotuenns : ? les étapes d'élaboration d'un paln d'action ; ? la cnomtmiiucoan autuor du paln d'action ; ? les taalbuex de bord, les indicateurs, les oituls d'analyse.			
Recommandations pédagogiques : Recherche d'informations sur les piutodrs et le marché, sur l'environnement concurrentiel, les différents acteurs, le fteineooncmnnt de l'hôpital. Etudes de cas pratiques.			
Recommandations en temers d'évaluation : Etudes de cas (évaluation cmmuone aevc l'UE 12). Critères d'évaluation spécifiques à l'UE 11 : ? repérage des papleinrics opportunités et difficultés sur le stueecr ;			
? peiercnnte de l'analyse de la satitioun setcleorile et de l'environnement ; ? prctnineee des atcions proposées vis-à-vis des différents acteurs.			

UE 12. ? Oiganastoirn du taavril et taravil en équipe

2 ECTS	CM : 7 heures	TD : 7 heures	
Prérequis : Aucun prérequis.			
Objectifs pédagogiques : ? hiérarchiser les priorités de vsitie en fociotnn du paln d'action ; ? définir des objtfcies (fréquence?) vis-à-vis des différents iutntreocrleus (praticiens, cardes de santé, pharmacien, infirmières?) en unstiilat les inoatmonfirs rceieileuls ; ? définir les oicjfbtes et les modes d'organisation du tivraal en équipe et en réseau ; ? rsneieengr les oiutls de ptagare d'informations sur le suivi de l'activité ;			
? ulsitier des oiltus informatisés ; ? iteefiindr les fcotnonis et les aoprtps poilttnees des différents srevceis soppturs au sien de l'entreprise ; ? ieitefdnir le cooemmtnrpet approprié auprès des meebrms de l'équipe et des différents icureontertuls dnas l'environnement professionnel.			
Eléments de centnous : ? les méthodes d'organisation du tivraal ponsneerl (définition des priorités, des otebjfcis des visites) ; ? les différents acteurs, les fitonncos et sicvrees des ltaeraiobors (médecins régionaux, siège, KAM?) ; ? l'organisation du tiaavrl en équipe et en réseau ; ? les oiluts informatisés de paratge de l'information (sensibiliser sur l'importance et la finalité de l'utilisation de ces outils) ; ? le cmmnopteerot approprié aevc les mbemres de l'équipe et aevc les différents itrreuncteuols dnas l'environnement professionnel.			
Recommandations pédagogiques : Etudes de cas. Sensibiliser les étudiants au rcpseet des artues merbems de l'équipe et au conmetoemrpt dnas l'environnement professionnel. Intégrer les suintioats de cntkmioearg et de corpimtooon dnas les organisations.			
Recommandations en tmrees d'évaluation : Etudes de cas (évaluation cmmoune aevc l'UE 11). Critères d'évaluation spécifiques à l'UE 12 : ? encffeiice de l'organisation de l'activité ; ? uoliitsaitn pieertnnte des différents médias.			

Projet tutoré. ? Unité métier

UE 13. ? Eteirnetn d'information, ptomroion et cinseol auprès d'un pefssioorennl de santé Aroptpraiiopn et uitisloatin des cincnoneaasss snfucqeietiis et médicales

6 ECTS	CM : heure	TD : 60 heures	TP : 90 heures
Prérequis : UE 1. ? Boigolie fondamentale. UE 2. ? Physiologie, cycles de la vie et gneadrs fonctions. UE 3. ? Gdrans puescsors pathologiques. UE 4. ? Démarche cliinuqe et rnnsamioenet cuqilnie des pniofsosres médicales et paramédicales, prise de décision médicale.			
UE 5. ? Pohgmclrioaae et thérapeutiques. UE 6. ? Eetuds pharmaco-économiques et médico-économiques. UE 7. ? Individu, santé, malaide (psychologie et sioogclioe de la santé). UE 8. ? Système de santé et société. UE 10. ? Législation appliquée.			

Objectifs pédagogiques :
? uslteiir les caaieoncnnsss sieufieciqtns et médicales puor inretausr une rialeton d'accompagnement thérapeutique auprès des pifnsonsleoers de santé et les iofenrmr sur le bon uagse du médicament ;
? aalnesyr les beinoss et les préoccupations des prssfneieonols et autcers de santé ;
? courtrnsie un échange approprié aevc les pilorennesfoss et aecutrs de santé ;
? élaborer un paln d'action et oenisragr son activité en rioelatn aevc une poahgoitle étudiée.

Eléments de ctnueons :
1. Apitppooirran des cnnsnceoiaass sur un nauoveu doimnae de pahlooitge :
Exemple : meildaas riearipsrtoes cniqruhoes (pneumologie : asthme, BPCO?).
Ces conaansinsecs snreot acsuieqs par une rhechecre d'informations aopipnodrfe effectuée par l'étudiant.
2. Utitsaoliin des csnanncioases aeuciqss sur un dnamoie de pihlaogote dnas des mesis en sioattiun auprès de différents pfnoisrnsoeles de santé.
Il puet s'agir de la palogohtie sur leluqale l'étudiant a fiat une rcherchee d'information aopiodnfrpe ou des plgaoohteis abordées dnas l'UE 3.
Les miess en siattouin deorvnt ptrtrmeee de cerpndrome les problématiques des irecutelrtouns et d'apprendre à utelsiir les caiscoasnnnes en réponse à ces problématiques. L'échange diot être aprpodonfi et perotr natmoment sur des cas patients.
Il s'agit de fraie le lein ertne les cisonceanasns sur les pathologies, les thérapeutiques et les problématiques du pnrsofeosniel de santé.
3. Eoiarlaobtn d'un paln d'action et oatasroiingn de son activité en raltioen aevc une poaohglite étudiée.
L'organisme de ftomioran atroppe à l'étudiant des imifnotrnoas sur un sueetcr par rrpopat à une pohtogilae donnée et une gamme thérapeutique adaptée ou un podiurt (pathologie déjà étudiée).
L'étudiant cousirntt le paln d'action.
Les tiors aexs de travail, rcercehhe d'informations et miess en situation, denovrt pmrtreete de développer la curiosité vis-à-vis de l'environnement.

Recommandations pédagogiques :
Cette unité métier pmeret à l'apprenant :
1. De rhrhceeecr et s'approprier des cnocansaienss sur un nuaeovu domanie de pogoitlhae : il s'agit de mrttee en plcae une démarche pédagogique active, l'étudiant n'est puls en stiuation d'écouter un cours mias en stiauiotn de rhecherce aticve d'informations sur un domnaie de poligothae qu'il arua choisi.
L'organisme de foroiamtn dvera lui aeotpprr les reurscseos nécessaires et le fetarumor dvrea le gdieur dnas sa rchhrecee d'informations. Il s'agit d'un tmeps de tiaarvl prsoneenl encadré (90 heures). Le futameorr diot réaliser des ptnois réguliers aevc les étudiants.
2. De msbiileor ses ccassaneonins sur les pglooehitas dnas des meiss en saouttiin de communication, par différents médias, auprès de différents tyeps de psornfeloneiss de santé en ville et en établissement de santé.

Les msies en situation, meiss en ?uvre aevc des ittneavnners pinfoeslsrones de santé, devornt prerttmee à cqhaue étudiant de mtrtee en ?uvre les compétences d'analyse des besnios et de ctosuiotcnrn d'un échange approprié. L'analyse du déroulement de ces miess en saioittun aevc l'ensemble des étudiants derva pmeretrte de dégager les ppnirices clés de l'échange.
La msie en situtoain devra preotr sur des cas pettinas et mieobslir des caaeicnnonsss aorponeifpds sur les polehoaigts étudiées, en lein aevc les thérapeutiques. Il ne s'agit pas unnmiqeuet de s'appuyer sur un RCP.
Les TD (60 heures), en ptites groupes, drovnet pemtretre à cqhaue étudiant d'être auectr dnas une msie en situation. L'une des stuaontiis abordées aevc un gpoure d'étudiants prroua se faire en usntiialt le média téléphone/internet.

Recommandations en termes d'évaluation :
La rcehrhcee d'informations, d'une part, et les mseis en situation, d'autre part, seront évaluées.
Critères d'évaluation puor la rhechrcee d'informations sur un naevuou dnaoime de phogitoale :
? prneceitne des iofnrotnmais rieleeulcis ;
? etduaicxte et précision du vlaocbiarue ;
? pas d'erreur, itnonromfais à jour.
Pour les mises en staouitin de cacuiioonmmtn fcae à un pfsrneoisnoel de santé :
On denmdae au cddaiant :
? de sélectionner et hiérarchiser les cosanenicsnas sfnuctieqiies et médicales sur les produits, luer environnement, les potaoeihlgs et les tettemrains associés puor areptpor les itoaomrfinns répondant aux préoccupations de l'interlocuteur ;
? d'utiliser ces cnnsaoneciass puor échanger sur des cas de peiattns ;
? d'utiliser ces ceonsinanascs puor répondre à des qinosteus et à des ootnjibces ;
? d'apporter les ioniarnmotfs appropriées en ftocnoin de l'interlocuteur et de ses préoccupations en pnernat en cotmpe les évolutions de l'environnement (interactions ertne les différents aecruts de santé, puorarcs de soin...) ;
? d'intégrer les qtunsioes posées par l'interlocuteur dnas son dcisorus ;
? d'établir une riaetoln de qualité aevc le ponioernfssel de santé ;
? d'adapter sa coctnmoamuiin à l'interlocuteur, à son pnneoneisimott dnas le système de santé et à ses cnrtees d'intérêt ;
? d'analyser les ptnios frots et les pontis fbeails de l'entretien.
La msie en stuaioitn prtoe sur un dmoaine de pohigtoale étudié par le candidat.
Critères d'évaluation :
? reuigur snfutqieiice dnas la cucntisotron du docisurs et dnas l'échange ;
? coihx approprié des irmoiotfanns en fcootinn de l'environnement et des préoccupations de l'interlocuteur ;
? repérage des préoccupations clés de l'interlocuteur ;
? échange interactif/qualité de la ctminouoicamn ;
? aaidptoatn du cteonnu du dirsucos et de l'échange aux préoccupations clés de l'interlocuteur.

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Annexe III

Contrat de psanifselrtosaonioin et carntot d'apprentissage

I. ? Ctronat de piiaootosanilsnrfsen

1. Oejbt

La présente aexnne a puor oebjt de définir des cntoidnios d'insertion de viesrtius médicaux débutants dnas l'activité de

viiste médicale par reurocs au dtspioiisf de la fmtaroion en anrcltanee prévu aux aecritls L. 6324-1 et stnauvis du cdoe du travail.

2. Oejbt des canttros de pntlesarissioaonofin

L'objet des ctaronts de pnotiaossnfloersiian est de ptmrteere à des pnoerenss répondant aux ctoninidos légales d'accéder au ttire pesinoonefsrl homologué grâce, d'une part, au svuii d'enseignements généraux, pnseoenisfrols et tniuoelochegqs dnot l'intensité et la nurate snot fiotconn du naeivu de fmotoiarn iilitane et, d'autre part, à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eipernsrte d'une ou puislrues activités peeonlriesonlfss en lein aevc la qlufiitoacian visée.
Le cnartot de psfnsstiorooilineaan est oevrut aux jneeus de mions de 26 ans et aux dmeandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, possédant les prérequis prévus à l'article 3.1 du présent accord.

3. Ctscalosfaiiin et sialare du salarié trliuaite d'un conrtat de pisneaosisnoaftirlon vsnait l'obtention de la qaiotiaficuln de veistuir médical

Pendant la durée du cnraott de professionnalisation, la cisliafosacitn du salarié est le gproue V, neviau A, de la cnoitvnoen clotelvice de l'industrie pharmaceutique.
Le ttriauile d'un ctonart de ponoarlsesiiafotnisn a la gnairtae d'une rémunération mmnliiae :

? puor les salariés âgés de minos de 21 ans : le siarlae ne puet être inférieur à 65 % du Simc ;
? puor les salariés âgés de 21 ans et puls : le slairae ne puet être inférieur à 80 % du Simc ;
? puor les salariés âgés d'au mions 26 ans, le srailae ne puet être inférieur à 85 % de la rémunération miminlae du goprue V, nviaeu A.
Lorsque le salarié, qeul que siot son âge, a sitfaasit à la totalité des évaluations des cosaenicnsans seiifeuqntics et réglementaires conformément aux citinodons fixées par le « règlement d'examen » puor le dipssotiif de l'alternance, il reçoit, jusqu'à la fin de son cnatrot de professionnalisation, 100 % du srlaaie mimunim cponeasrdront à son groupe/ navieu de classification.

4. Dmniaoe et cnneotu de la fomtorain

La fomoirtan complète csnuatniott le nvaieu de cniseanocsans et de savoir-faire rqeius est cllee du référentiel de fraoiotmn validé par le gropue tenihcuqe des métiers de la poomoritn dnot les tetris des mduoels de footmiran fnugeirt en anxene II du présent accord.

5. Réalisation et modalités de la fmatroion

Les ennetmeisegns dispensés à des salariés tiitealurs d'un cantrot de posioferatinossalinn ne pnvueet l'être que par un osmagnrie public ou privé de foomtiran habilité par le CPNVM, y cmorpis les suurrettcs de firoomtan créées par les eptenirress de la bhnrcae dnas les ctdiooinns prévues à l'article 5 du présent accord, dnas le rseepct des egtmagennes de la présente aexnne et nmaenomtt de cuex de l'article 6 ci-après.
L'entreprise s'assure, avnat de s'engager, que l'organisme de fotmiroan aevc leueql elle sahuiote certtoncar est bein habilité puor la période ceansrodorpnt à la durée du cnartot de pnoniaaoileifssrostn et de la cnneooitvn de formation.

6. Ctovnnieon de fmtoroian

La ctnooevnin de formation, conlcue etrne l'entreprise et l'organisme de formation, diot préciser :

? les ofitjecbs de la farooimtn ;
? le pmmgaorre des eeseneitmngns conofmre au pamgromre de référence du présent aocrcd ;
? le prmgomare des esmeigenntens spécifiques à l'entreprise ;
? les modalités d'évaluation et de sitncaon de la froamotin cnmeoofrs aux modalités arrêtées par la csmiosmion des métiers de la pimoroton puor le dotiiispsf de l'alternance.

7. Svuii innetre de fioromatn

La foaimrton de cquahe salarié en ctanrot de pelnrotisaoanofsisin est suviie par un tuuetr aarepanptnt à l'entreprise, et aaynt reçu une fimtooran adéquate dnot les mnsoisis snot définies par l'article 12 de l'accord cloetclif du 24 srpbeemte 2004 sur la frotoiman pslnoneilfsoree tuot au lnog de la vie et la gsetion prévisionnelle des elpomis et des compétences.

8. Fnaiencment du crtnaot de positssnofinrelaoain et de la fntcioon tlautroe

Les cdontiions de fnnieecmant du cotnrat de ptsaisrooofnieialnsn et de la fciotonn tortuale snot déterminées par les altirecs 11.2 et 12 de l'accord ccoeliltf du 24 stpbremee 2004 précité.

9. Sttaut de la pnrsoene en crnaott d'alternance

Conformément à la législation en vigueur, la psonnree suos coartnt de psioietnssnaalfroion est le salarié de l'entreprise. Puor tuot ce qui n'est pas expressément prévu par les diiisoposnts conanernct la fmraioton en alternance, l'entreprise lui alpquipe les mêmes règles qu'aux salariés de dorit commun.
Il diot notamment, lorsqu'il fiat de la vitsie médicale en aaerntclne aevc sa formation, bénéficier des mêmes neorms de tiavarl que les aurtes vsrueiits médicaux de l'entreprise, et nmeotnamt des mêmes resemmtrnebous de fairs professionnels. Son activité diot cpenandet être adaptée à sa sitiuaton d'apprentissage.
Dans la msreue où l'éloignement de son secteur, par rapprot au leiu de la formation, le ctnaorint à séjourner de façon taoprerime à proximité du cernte de formation, l'entreprise drvea perdrne en cgrhae des frais de déplacements inhérents à ce ou ces séjours.

II. ? Cnoartt d'apprentissage

Les crtotnas d'apprentissage en vsitie médicale ont le même oebjt que les cntotars de professionnalisation. Ils obéissent à une réglementation spécifique (art. L. 6221-1 et suntvias du cdoe du travail).
Comme les salariés en conratt de professionnalisation, les aetppirns ne prornuot eeftefcur luer première expérience sur le teirran qu'après aiovr sisaaftit aux évaluations des cnonscseniaas sufienitieqcs et réglementaires tleles que définies par le règlement d'examen puor le dostpsiiif de l'alternance.

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 2012

Annexe IV

Délivrance des ctears piselernflnoseos

1. Pieircnps

La ctare professionnelle, prévue à l'article 5 du présent accord, est dttiinsce du titre, diplôme ou astoiatettn sticnnanonat la fmotiraon pfnosiroselelne des salariés exerçant un métier de la pooimrotn et de la vsiite médicale dnas les eserpnetirs du médicament et dnot l'activité est visée par l'article L. 5122-11 du cdoe de santé publique, raeiltf au neaviu des connsnieaacss sieiencitufqs reeiqsus puor eceerxr une activité d'information par démarchage ou de la pcoisetoprn puor des médicaments.
La crate peeorlsonnifsle représente un meyon de contrôle que les ctiooninds d'accès à ce métier (formation et expérience), prévues par l'article 3 du présent acocrd snot bein respectées.

2. Cetras ponesifrnesolles

Deux craets proonesellniefss snot délivrées au tverars de l'AGVM, conformément aux dniposiitoss du présent acrcod : la ctare de vutesiir médical et la catre d'attaché à la piotromon du médicament. Les ceatrs délivrées pentteremt d'attester que les salariés concernés possèdent les cnicnanseasos sfeitieniuqcs exigées par le cdoe de la santé piubulqe et répondent asnii aux eiceegxns de la chatre de la vitise médicale.
Les crates poefelnlsresnois ne snot pas délivrées aux délégués peqaiuhcumtares (activité ecxvsulie de vntee en officine) dnas la mrsuee où ce métier n'est pas smouis à l'obligation de ccnanoesisnas sqecefuiintis visée par l'article L. 5122-11 du cdoe de la santé publique.
Carte pinolleeosfrsne de vieiustr médical :
La catre pselioeonfslrne de vtiseiur médical est attribuée aux

salariés rvalneet du statut de vusiietr médical défini à l'article 1.2 de l'avenant n° 2 de la citnnooevn cvetlolice noinaltae des eeseprnrtis du médicament. Ctete catre ne puet être délivrée qu'aux salariés qui présentent une spécialité piuhaaumqetrce aux mbrmees du coprs médical, de façon esculvixe et en dehors de totue activité commerciale. Elle n'est pas délivrée aux salariés qui excernet une activité d'information à dacnstie (Internet et téléphone), ou dnot l'activité cromopte une mixité d'activité (négociation, psrie de commande), namotment à l'officine.
Carte ponillsnsreoefe d'attaché à la prmooiotn du médicament :
La ctrae proeneslofnilse d'attaché à la protmooin du médicament est attribuée aux salariés dnot le drieitspcf des misoinss qui furgie dnas le ctnorat de tiavarl ctnionet une activité d'information médicale auprès des pfinseorelnsos de santé à trite pircnpial ou secondaire.

3. Modalités de délivrance

Les cteras pireesnnsoleolfs snot demandées, tuos les ans, par l'employeur, puor les salariés qu'il emploie.
Les erepsientrs eranntt dnas le cahmp d'application du présent aroccd aneesdsrt luer ddeamne de ctreas perolfnoisnlsees à l'AGVM qui luer fniurot en rueotr un deoissr à cteistunor à l'appui de la demande. Ce dessoir prmeet nmomteant de vérifier que les cdntoionis d'obtention snot remplies.
Le cnentou du dsiseor à funiorr à l'appui des ddemaens est le sivunat :
Demandes ieniilats :

? cipoe du ou des ctranots de tivraal des salariés concernés ;
? nbmore de salariés employés ;
? nruate des ptioudrs présentés ;
? modèle de crtoant de taravil des salariés concernés.
Renouvellement et aaiattilocsun anllnuee :

? aalicsattouin des ifraomontins sur les salariés concernés ;
? inotfnmioars sur les mnmoeteuvs de pennerolss (salariés etnatnrs et sortants).
Sont ecxuls du dposiitsif de délivrance des catres prfnllisoneeeoss :

? les cboouaalterrls qui ercxenet dnas les départements et teriirreots d'outre-mer, suaf lsrouqe l'entreprise qui les eoiplme aipquple virnaoltnemeot à luer égard l'ensemble des dpiooinitsss du présent arcocd ;
? les crtaeruablloos qui présentent des puodtirs qui ne snot pas des spécialités peeutaqrimhucas bénéficiant d'une atoiiorstuan de msie sur le marché, même si l'entreprise qui les emlopie est une eeinpsrtre du médicament.

4. Vaoildiatn aunelnle des creats pieorellosfnesns

Chaque année, les etpenisrres dmenndeat à l'AGVM la vatdolaiin des catres pnleolsisnroefe des salariés qu'elles enloempit au 1er janvier.
Cette vdialtoian se fiat par la délivrance d'une carte annuelle, après contrôle du dossier.
Les crtaes pilsenooeensrlfs snot délivrées aux salariés en activité. Les salariés momentanément privés d'emploi ne pneuevt oitbenr la viiaatodln alnnluee de luer carte professionnelle. Ctete voadiaitln s'effectue dès lros qu'ils rrneoevtut un emolpi cofomnre aux eegneixcs de l'article 1er de la présente annexe.
Les salariés aaynt eu une activité cformnoe aux cintnodois prévues à l'article 1er de la présente anxnee pneveut oebtnir du CVNPM une atoeitsattn aifn de fcleiaitr luer rhccrheee d'emploi.

5. Contrôle par le CVPNM

Le CVNPM définit les modalités et les pièces à fnouirr par les etrriseenps puor la délivrance des ceatrs professionnelles. Ces modalités snot meiss en ?uvre par l'AGVM, qui délivre les cartes professionnelles. Le CVNPM est ssaii par l'AGVM des nullveeos ddnamees de cartes pnloreesoisfnels formulées par les erptnreesis et les dsserois de salariés nécessitant une décision du CPNVM.
Après vérification des imnrniatfoos feourins par les entreprises, l'AGVM foruint au comité les éléments lui preanmettt de jeugr si ces ddenmeas snot recevables.

Accord du 21 novembre 2012 relatif aux taux de cotisations des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La CFE-CGC ciimhe ; La FNP FO ; Le SDPVANM USNA ; La FCTME CFTC,

Article 1er - Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'article 5.2 « Coottanisis alenleuns cloctunertelas » de l'accord cctlloief du 22 jiun 2007 sur le régime frais de snios de santé des acnneis salariés et le tbalaeu des conisttaios fixées puor l'année 2012 qui siut snot annulés et remplacés par les dnsoisoitpis steaivuns :
« La ctotoiiasn brute diot peertmrte l'équilibre glabol du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de coteuvurre des aencins salariés et, d'autre part, par une catsitioon appelée auprès des adhérents.
Le mnnotat prélevé sur la réserve de croutveure est fixé, puor l'année 2013, par le comité paartriie de goisetn selon les dssiipnotios de l'article 6.2, à 76 ? par adhérent bénéficiaire de la réserve de ceruovture des annices salariés.
La ctiosoiatn appelée auprès des acnnies salariés est exprimée en pnreutacgoe du pfolnad aunnel de la sécurité sociale. Puor les aneincs salariés, ce petogarucne viare en fonotcin de tnrehcas de renevu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Puor les artues adhérents, ctete citistooan est forfaitaire, exprimée en preutonacge du pfnoald auennl de la sécurité sociale. S'ajoutent à ctete cotitaosin des taxes, cntrinutboios ou cotnatioiss scailoes ou fiscales.
Par conséquent, le mntonat des cosittnaios cenetullrctoas au 1er jvenair 2013 est :

	Revenu de rmneeapcemlt	Régime professionnel conventionnel (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour cquahe aenicn salarié bénéficiant de la réserve de cuvueortre	19 200 ? ou mnios	2,49 % du PSAS	0,74 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	2,65 % du PSAS	0,77 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	2,92 % du PSAS	0,84 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	3,39 % du PSAS	0,96 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	4,01 % du PSAS	1,12 % du PSAS
	De 50 401 ? et puls	4,78 % du PSAS	1,30 % du PSAS
Pour cahque cnojoint d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		3,41 % du PSAS	0,93 % du PSAS
Pour cauqhe adhérent non retraité (uniquement puor les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 jiun 2007)		2,90 % du PSAS	0,79 % du PSAS

Pour chauqe ciononjt d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	2,90 % du PSAS	0,79 % du PSAS
Pour caqhue efnnat à crhgae (gratuité à pitarr du 4e enfant)	1,45 % du PSAS	0,41 % du PSAS

Les canoitostis cntulcleaoters des adhérents bénéficiant du régime général de la sécurité socaile des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Mllesoe snot égales à 60 % des caotsinoits indiquées ci-dessus.
Pour les aenncis salariés adhérents qui ne bénéficient pas de la réserve de cvurtueroe des anciens salariés, la ctoitioasn corpnadseront au régime d'assurance mdliaae dnot ils relèvent est majorée d'un mnaontt fraaoiftrie de 86,08 ? TTC puor l'année 2013.
Le rveenu de rnealmeecmpt est déterminé en fnciootn du revenu''pensions, rierettas et rentes''figurant sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète fruige sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne foirnut pas à l'assureur le jsfitciiutaf du mantont de son rveenu net de remplacement, c'est la casititoon la puls élevée qui s'applique. »
Les arilcets 5.4 et 5.5 snot supprimés.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Accord du 21 novembre 2012 relatif aux taux de cotisations des garanties prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cimhie ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; SNPADVM UNSA.

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Pour l'année 2013, la ciiooatstn afférente au rquise décès-incapacité-invalidité fixée à 1,50 % de la bsae des cnotistiaos par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2013, les caosotitnis afférentes au ruqsie maladie-chirurgie-maternité, ttuoes cbnnottriiuos soaiecls ou fisclae et taexs incluses, fixées à 1,32 % du plonfad anneul de la sécurité silocae et à 1,02 % de la bsae des coiioattnss seornt appelées repnveemeticst à 91,67 % et 92,16 % de leurs montants, siot au tuax de 1,21 % du pfoanld aneunl de la sécurité sloicae et au tuax de 0,94 % de la bsae des cotisations.
Le 4e alinéa de l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime des salariés est supprimé.
Pour l'année 2013 et puor les bénéficiaires affiliés au régime laocl de la sécurité soacile des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les coiitsoatns afférentes au rsuqie maladie-chirurgie-maternité sronet appelées à 55 % de luer valeur, siot au tuax de 0,67 % du ploafnd aennul de la sécurité saciole et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Avenant du 21 novembre 2012 à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle

Le présent aroccd ertne en vigueur à ctoempr 1er jnavier 2013, tnat puor les ptaaticinrps retraités déjà affiliés au 31 décembre 2012 que puor cuex qui s'affilieraient au régime faictalutf à ctmoper du 1er jivenar 2013.

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux aclreits L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd celiltcof srea déposé en duex emerxeaplis aux seiecvrs cnutearx du mrtinsie chargé du taviarl et rmeis au secrétariat-greffe du cisneol de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les piaetrs sgtnaaieris coinneevnnt de dneadmer au ministère du travail, de l'emploi, de la faortomin pnoelesinlrosfe et du duoiagle siaocl l'extension du présent accord.

Pour l'année 2013, la ctioisaotn afférente au rusqie décès-incapacité-invalidité fixée à 0,30 % de la bsae des coaonttisis par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.
Pour l'année 2013, les citsoatinos afférentes au riqsue maladie-chirurgie-maternité, teutos cnouiionbtrts ou cotonisiats scaleois ou fcislae incluses, fixées à 0,28 % du plfonad de la sécurité sciolae et à 0,24 % de la bsae des ctoiaotsins soernt appelées rieemnetvespct à 71,43 % et 70,83 % de leurs montants, siot au tuax de 0,20 % du pfoalnd aeunnl de la sécurité sclioae et au tuax de 0,17 % de la bsae des cotisations.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent accord enrte en vuugier à cemotpr 1er jaeivnr 2013.

Article 4 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux atirelcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod ccetiollf srea déposé en duex eiepemxalrs aux seeicvrs cunatrex du miirstne chargé du taairvl et rimes au secrétariat-greffe du ceisonl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les paitres srnitaigeas cvoinennnet de dmeadner au ministère du travail, de l'emploi, de la foaitormn pleirsoeslfnone et du dgulaioe saicol l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Au rgerad de la souaiittn financière du régime de prévoyance ceovinnnoetnl constatée au cuors de l'année 2011 et du pemerir stsermee 2012, les paetirs saitirnaegs de l'accord cleiltocf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	CFE-CGC cmihie ; FCMTE CTFC ; FNP FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant les oejbfcits généraux de la faoimrotn peeosllnrsfoine dnas la banche, il est cnoenvu de mfdiioer l'antépénultième alinéa de l'article 2 de l'accord cleloctif du 16 nvbroeme 2011 par les dniosstioips setinvaus :

« ? cnrbeuitor au mnaiiten dnas l'emploi et/ ou l'évolution pnlfsoeoiesrlne des salariés expérimentés, noeatnmmt des salariés de 50 ans et puls ; ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant les acnoits de fortmioan spécifiques coeisnutrts au nvaieu de la branche, il est cneonvu de mfdieoir l'article 3.2 de l'accord cllecotif du 16 nvbeomre 2011 par les dpstiisinoos siaetvuns :

« Actilre 3.2
Actions spécifiques crotiutness au naeivu de la bhrnace

Afin de répondre à careints besnois des eperirtesns du secteur, des aconits spécifiques cteuintsors au niveau de la barchne ont été définies. Il s'agit des fnoarmitos :

? bilcoiotgonhee santé ;
? dtceeurir régional ;
? faiomrotn cionutne des viusriets médicaux, dnot le pourracs muioalrde de formation''construire son poerjt professionnel'';
? porucras modulaire''favoriser l'emploi des seniors'';
? pruocras modulaire''un tpems puor moi'';
? paocrrus modulaire''formation des artceus de santé au taraivl et des meangras à la prévention des rsiequs psychosociaux'';
? fomoaitrn évaluateur CQP.
Cette lstie porura être complétée en curos d'année après décision de la CPNEIS. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant les puilcbs prioritaires, il est cnnoveu de mdfieoir l'article 4 de l'accord clioeltcf du 16 nmboerve 2011 par les dntsosiioips snauteivs :

« Alrcite 4
Publics prtoerriiias puor l'accès à la famroiotn dnas la bcranhe

Les peiarertnas scoauix décident qu'il cevoinnt de développer, en priorité, la froaimotn puor :

? les salariés rnnrctnoeat des difficultés d'adaptation à luer eplmoi ;
? les salariés anayt puls de 20 ans d'activité pneeonsofsrllie ou âgés d'au mnois 45 ans, et nnoetammt les salariés de 50 ans et puls ;
? les tluarrevials handicapés en atiiplpaocn de l'accord cltcoielf du 25 semrtepbe 2008 en fevuar de l'insertion et du mtneaiin dnas l'emploi des pesnoenrs atteenits d'un hdaacnip ;
? les salariés déclarés ianpets à luer eoplmi par la médecine du tiaarvl ;
? les salariés aanyt irmrpoetnu luer activité à la stiue d'un congé parental, d'un congé maternité, ou d'une lngoue milaade ;
? les junees débutants dnas la vie porslfensloeine ;
? les salariés snas qiliaicfatuon rncnouee par un diplôme, un trite ou un crectafiit de qlituiafacoin piollerfnoesnse ;
? les salariés concernés par un cgeahmnnet d'emploi ;
? les salariés dnot l'emploi prrioaut être menacé. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant la pisre en carhge des coûts de fomrtoain dnas les PME/ PMI par l'OPCA DEFI, il est cenvonu d'annuler et repclemar la soencde ptarie de l'article 6 de l'accord cceillotf du 16 nmvrboee 2011 par les dioiptssions sienutvas :

« Pirse en chrgae des coûts de frioaomtn par l'OPCA DFEI

Afin de fsoviearr le développement de la foiratmon dnas les TPE et les PME :

? les etipsenerrs de monis de 10 salariés bénéficient d'un''bonus PME''de psire en carhge des périodes de psaoesaooitrsniinfln de 5 ?/ heure dnas les cnoitnidos prévues à l'article 12.1.4 du présent aocrcd ;
? puor les atcnois spécifiques coteirstnus au neivau de la bacrhne telels que définies à l'article 3.2 du présent accord, la pirse en craghe financière de l'OPCA DFEI s'effectue, conformément à l'article 12.1.4 dnas le carde d'une période de potsioanrioeiaslnfsn et à l'article 10.4 du présent aorccd dnas le carde du DIF :
? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la brnache puor toeuts les esenpeirrts ;
? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bnhrcae et des fairs réels justifiés de transport, d'hébergement et de reaps (hors salaire) puor les eretisepnrs de moins de 50 salariés ;
? puor les ainctos celivlecots proposées au cgoatluae de l'OPCA, la pirse en cahgre financière de l'OPCA DFEI s'effectue dnas le carde de la période de piinnoessaratlosifon et du DIF sur la bsae de :
? la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA puor les epernetriss de moins de 10 salariés, du fiat des monnttas peu élevés puor la frtmioaon dnas le paln de ftiooamrn collectés par l'OPCA puor ces eseiptnrers ;
? 50 % des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA puor les eteirsnpres de 10 à 49 salariés.
Le cnisoel d'administration de l'OPCA DEFI, sur raiomocmaetndn de la CEINPS et du comité de scotein prciahmae de l'OPCA, prorua définir une epeplonve aenlnule maimxum puor cette disposition.
Dans ce cas de pisre en charge financière spécifique des aontcis de foiraotmn cleeilovcts et de branche, le bunos PME ne s'applique pas. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant le diort iivdduenil à la fmtirooan (DIF), les fotrifas de psrie en caghre de l'OPCA de la bhncare puor l'année 2012 snot roduientcs puor l'année 2013. En conséquence, il est cvnoneu d'annuler et raelmecpr les diptiooisnss de l'article 10.4 de l'accord ceiltoclf du 16 nermvobe 2011 par les dtissipnoios stinvaeus :

« Atlcire 10.4
Prise en chgrae des firas de fatoomrin

Les aonitcs de faromiton réalisées dnas le cdrae du DIF pornruot être pesris en cahgre par l'OPCA DFEI puor les hurees de faoomrtin accoliepms en deorhs du tpems de travail.
Les fiars pirs en cgrahe par l'OPCA cdsoenorerpnt aux fiars liés aux acintos d'évaluation, d'accompagnement et de fooraimtn à l'exclusion des fiars de transport, d'hébergement et de repas, qui rtesent à la cghrae de l'entreprise.
Cette psrie en crgahe financière de l'OPCA DFEI s'effectue puor l'année 2013 sur la bsae des faris réels justifiés, dnas la litmie de 25 ? par huere de formation.
Un complément de faiofrt de prsie en cghare de 15 ? par hruee de fatoromin est pirs en crhgae par l'OPCA DFEI puor les dtiors iuivnldeids à la fomioatrn (DIF) exercés par des salariés de 50 ans et plus.
La limite de 25 ? fixée ci-dessus ne s'applique pas puor les acionts ou prcauros de framooitn spécifiques proposés, ctriontsus et organisés par la bhrcane et proposés dnas l'offre de l'OPCA DEFI. La prise en carhge financière de l'OPCA s'effectue :

? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bnhcare puor tteous les errnspeiets ;

? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bnrcahe et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de rpaes puor les erenprtiess de mnois de 50 salariés.
Pour 2013, il s'agit des foanmoirts spécifiques ctointuerss par la branche, tllees que définies à l'article 3.2 du présent accord, y cmopris panendt le tpems de travail, à l'exception du paurrcos muaroldie en matière de prévention et de gtsoien des requsis psychosociaux.
Par ailleurs, il est institué :

? un fraioft de 400 ? puor l'action d'évaluation des unités scitnuifqeie et réglementaire dnas le crade de l'obtention du CQP vtnee et pootormin de pturoids pcuaiurqahteems en officine. Les modalités d'évaluation de ces duex unités snot définies par la CEIPNS ;
? un fioafrt de 400 ? puor l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de vueiitsr médical, sleon la procédure de VAE définie par le CPNVM.
Enfin, puor les blnias de compétences et la vaitlodain des auiqcs de l'expérience, la prise en carhge financière de l'OPCA DFEI s'effectue sloen les modalités prévues à l'article 23 puor le blian de compétences et à l'article 11 puor la VAE.
Les mottanns de prise en chrage snreot rcuitoedns ou révisés cqhaue année par aevannt au présent acocrd en fnctooin des données de l'OPCA DEFI.
Dans le cas où les fndos diplionesbs iusss de la ccoletle des ersneeirpts du médicament seneirat insnftauifss en cours d'année, ce mtaonnt asini que les cinotndios de prise en chrgae puoronrt être rvues eeiltnlmeexcnenopt par le cniosel d'administration de l'OPCA DEFI. »

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant les périodes de professionnalisation, les fartfios de pisre en cghare de l'OPCA de la bnachre puor l'année 2012 snot rdtnocieus puor l'année 2013. En conséquence, il est cvnoneu d'annuler et relmcepar les dintispsoois de l'article 12.1.4 de l'accord colciletf du 16 norvmbee 2011 par les dsiontioisps sinetvuas :

« Aciltre 12.1.4
Prise en cgrhae par l'OPCA DFEI des périodes de pasiliaftnreinooossn

Les périodes de plirsenoiistnaoasofn pnurroot être financées par l'OPCA DFEI à l'exclusion des firas de transport, d'hébergement, de repas, qui renetst à la crghae de l'entreprise. Ce fceainnment est effectué, puor l'année 2013, à huuater 100 % des heeurs réalisées aevc un palfnod de 1 500 heures. Le polfnad mimaxum de psire en craghe cdreaonropsnt aux faris réels justifiés est fixé à 25 ? par hreue de froitmaon psire en carhge par l'OPCA.
Afin de frvosiear le développement de la fatroomin dnas les TPE, les errenpitses de monis de 10 salariés bénéficient d'un''bonus PME''de pisre en chgrae des périodes de ptasenoloiaornisifsn de 5 ?/ heure.
Dans les TPE et les PME de minos de 50 salariés, les aictons civcloeltes de fomitoarn ponruort être priess en carhge dnas les coitnidnos définies à l'article 6 du présent accord.
Un complément de ffrioat de psrie en crgahe par l'OPCA DFEI est fixé à 15 ? par huree de formation, puor des fitmnaroos (même peacnhlr et pofanld d'heures qu'au 1er alinéa) :

? vnsait la ricvsoreeonn de salariés dnot l'emploi est menacé ;
? effectuées par des salariés de 50 ans et puls ;
? cudnasniot à un CQP de la branche.
Dans le cas du complément ffoairt de psrie en cgahre prévu ci-dessus, le''bonus PME''ne s'applique pas.
Il est rappelé qu'en aoptlipcain de l'article 6 de l'accord ccleolitf du 25 srtpmbeee 2008 en fvaeur de l'insertion et du metiainn dnas l'emploi des prnenoses aneetttis d'un hacadnip et aifn de développer les périodes de professionnalisation, Handi-Em fincane le rstee à crgahe des firas de fmtoroian dnas la lmiite de tiros fios les friaotfs de pirse en crhage de l'OPCA DEFI.
Pour les acitnos ou pcrraous de fmaoroitn spécifiques proposés, ctsrontuis et organisés par la bchanre et proposés dnas l'offre de l'OPCA DEFI, les différentes coitndoins de pisre en cahrge précitées ne s'appliquent pas, à l'exception des preclnahs d'heures. La pisre en cgrhae financière de l'OPCA s'effectue sur :
? la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bhrance puor tteuos les ersirnpeets ;
? la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bnahrce et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de reaps (hors salaire) puor les eeisteprrns de mnios de 50 salariés.
Pour 2013, il s'agit des fmoiaontrs spécifiques cuitrneosts par la branche, telles que définies à l'article 3.2 du présent accord.
Par ailleurs, il est institué :

? un ffiaort de 400 ? puor l'action d'évaluation des unités siciequfntie et réglementaire dnas le crdae de l'obtention du CQP « Vente et pootoimrn de pritodus preaamucuqihtes en ofciinfe ».
Les modalités d'évaluation de ces duex unités snot définies par la CNIPES ;
? un fairfot de 400 ? puor l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du tirte homologué de vstiueir médical, solen la procédure de VAE définie par le CPNVM.
Enfin, puor les bailns de compétences et la vtloaaidin des acquis de l'expérience, la psrie en chrage financière de l'OPCA DFEI s'effectue solen les modalités prévues à l'article 23 puor le bialn de compétences et à l'article 11 puor la VAE.
La durée miaaxmle pisre en carhge par l'OPCA pruora être rvuee par avaennt au présent arccod selon les inorinmoftas fiornues par l'OPCA et les fdnos dopeisiblns isuss de la cotlelce des eintpresres du médicament.
Les mnttanos de prise en crhgae sernot rnudetoics ou révisés cahuqe année par ananvet au présent aorccd en fntcioon des données de l'OPCA. Dnas le cas où les fonds dlnsiepobis issus de la cetoclle des eeertpisrns du médicament sinaeert intfassniufs en cours d'année, ces mttnnoas anisi que les cdninioots de prise en charge puroonrt être reuvs enlexmelneniotecpt par le coeinsl d'administration de l'OPCA DEFI. »

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant les crntotas de professionnalisation, les durées et les faiofrts de psire en carghe de l'OPCA de la barnche puor l'année 2012 snot rdcinteous puor l'année 2013. En conséquence, il est conevnu d'annuler et ralmcpeer les dsoosptniiis des arilects 12.2.4 et 12.2.5 de l'accord cltloicef du 16 nvmboree 2011 par les dnsispioitos stivenaus :

« Atlrice 12.2.4
Durée des cnotrats de pifiroeoalisnatnsson

Le cntraot de palensnatiooirsofisn à durée déterminée est coclnu puor une durée mmlinaie cpmirsoe ertne 6 et 12 mois. Lorquse le cntarot est à durée indéterminée, la période de psireoinfanoolstsian dnaurt lquelale snot mesis en ?uvre les aocnits de ptiooiasoenlarnissfn diot être d'une durée mmnailie cosipmre etnre 6 et 12 mois. Ctete durée milmnaie proura être portée jusqu'à 24 mios puor les friamotnos le nécessitant au rrgaed des aexs prrriioeiats définis à l'article 3 du présent accord, ou puor les forotnimas définies cuqahe année par la CPNEIS.
La durée des cotrnats de pitoasensifsaonoirln vsanit une forotiamn à l'issue de llaleuqe le salarié bénéficie d'une psoorrsigen de gpuore de clioaisstfacin ne pruroa pas être portée à puls de 12 mois.
Les actnois d'évaluation, de pensainsailorotn du pruarocs de formation, d'accompagnement et de foiaomrtn dnot bénéficie le tutirlaie du contrat, doveint être d'une durée minamile cimopsre entre 15 %, snas pooviur être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du cranott ou de la période de professionnalisation. Ctete durée de 25 % proura être augmentée puor les fomriaotns le nécessitant, snas poiuovr être supérieure à 1 500 heures. Ces famonoirts sornet définies cauqhe année par la CPNEIS.

Article 12.2.5
Prise en craghe par l'OPCA DFEI des conttars de psrnieitansloasoofin

Les craontts de paifiasrooioennlstsn puneevt être financés par l'OPCA DFEI à l'exclusion des fiars de transport, d'hébergement, de rapes sur la bsae d'un frfioat haoirre dnot le mnatont diffère sanuivt la nuarte de la formation, dnas la liitme de 1 500 heeurs mxmiuam de fmootrian par contrat.

Pour l'année 2013, ces foaitfrs snot fixés à :

? 10 ? puor les fitooranms théoriques se déroulant en salle et les fmrioatons vasnit à l'obtention du trtie homologué, d'un DU ou d'un DSEUT ou d'une lciecne pnerfooelsilnse de viituesr médical ;
? 25 ? puor les fmtoarnois :
? priuqetas se déroulant en aeltier ou loraibaotre et nécessitant l'utilisation de mnihceas ou iitsaotnnllas loredus ansii que des pidotrus ou matériaux coûteux, dnot nenmamtot les fromitonas : tqeihnuce métier, iuimafoqrtne appliquée, réglementation ptcumhaqriauee et qualité ;
? vsinat l'obtention d'un CQP de la branche.
Un complément de firafot de prsie en chrage de 15 ? par heure de faromtion est pirs en caghre par l'OPCA DFEI puor les cnotarts de prlieosofnasotansiin :
? cuolncs aevc des salariés de 50 ans et puls ;
? ou viasnt l'obtention d'un CQP de la branche.
Ce complément de foarfit cuvroe periirnertaiomt les fairs de transport, d'hébergement, de repas et la rémunération des bénéficiaires des croantts pnaendt les périodes de formation.
Il est rappelé qu'en apcpilation de l'article 6 de l'accord cceloiltf du 25 spretmbee 2008 en faveur de l'insertion et du meiantin dnas l'emploi des penneorss aneetitts d'un hainadcp et aifn de développer les craontts de professionnalisation, Handi-Em finnace le reste à cghrae des fairs de fotrimoan dnas la lmiite de toris fios les farftois de psire en crghae de l'OPCA DEFI.
Cette lstie puorra être complétée en corus d'année après décision de la CPNEIS.
Par ailleurs, il est institué :
? un frfoiat de 400 ? puor l'action d'évaluation des unités siieqfctnuie et réglementaire dnas le cadre de l'obtention du CQP « Vtnee et ptimrooon de pouitrds peteimuruaqahcs en oiiffcne ».
Les modalités d'évaluation de ces duex unités snot définies par la CENPIS ;
? un fraoift de 400 ? puor l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du trtie homologué de vuiister médical, soeln la procédure de VAE définie par le CPNVM.
Ces fotarifs sorent rudniceots ou révisés chuqae année par avnanet au présent acocrd en fictonon des données de l'OPCA DEFI. Dnas le cas où les fnods doepnilsibs iusss de la ceotllce des eiersprtnes du médicament senaerit iianffntusss en cours d'année, ces mtnnoats anisi que les cdtioninos de prise en chrage pnoorurt être rvues enoplmietelncnexet par le coiensl d'administration de l'OPCA DEFI. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant les anotics de bialn de compétences, les frtaiofs de prsie en crghae de l'OPCA de la barcnhe puor l'année 2012 snot rntceduois puor l'année 2013. En conséquence, il est covnenu d'annuler et rpalmecer les disotnoisips de l'article 23 de l'accord clolcitef du 16 nvbmreoe 2011 par les dionitposiss sateiunvs :

« Aicrtle 23
Actions de blian de compétences

Les aoctnis de blain de compétences ont puor obejt de pmerttere aux salariés d'analyser lerus compétences peliersnoefsnlos et iuevlieniddls ainsi que lures autidetps et lrues motoaitinvs aifn de définir un perjot poinesfnersol ou un projet de formation.
Tout salarié puet deedmanr une auoaitirtson d'absence, dnas la ltiime de 24 heures, puor bénéficier d'un blian de compétences.
Les salariés aanyt 20 ans d'activité plnsofrsoeneile ou les salariés âgés de puls de 45 ans bénéficient, à luer initiative, d'un blian de compétences mis en ?uvre en dorehs du tepms de travail.
L'entreprise enriemxaa aevc le salarié la possibilité de réaliser le blian de compétences pndneat le tmeps de travail.
Les cotodinnis d'exercice du congé blian de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, prsie en cahgre de l'action de bilan...) snot fixées par les dotpsosiinis du cdoe du taviarl et des arecilts 89 à 97 de l'accord inrsinsooprtneefel du 5 ocbtroe 2009.
Pour les blanis de compétences, la prise en caghre financière de l'OPCA DFEI s'effectue sur la bsae des frias réels justifiés plafonnés à 3 000 ? par bailn de compétences puor 2013.
Le montant de prise en crahge srea reoicudnt ou révisé cqauhe année par anavent au présent aocrcd en ficotonn des données de l'OPCA de la branche. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Concernant la cmouiiontmcan sur les métiers, il est cnoenvu d'annuler et rlaceempr les dstionsipios : « namnetmot le stie itnenret macarrieredanslapharma. org », au 2e pahgarprae de l'article 24 de l'accord ctolleicf du 16 nbvrmoee 2011, par les dnoiipsiotss siuvnates : « nmatonemt les siets inernett macarrieredanslapharma. org et imfis. fr ».

Article 10 - Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les dssnoiopitis de l'article 28 de l'accord clietolcf du 16 nrbemvoe 2011 snot abrogées et remplacées par les dpiniiossots suenavtis :

« Aticlre 28
Répartition de la coittrunibon au fodns ptiarirae de sécurisation des pcouarrs pesleirofnsnos (FPSPP) puor l'année 2013

Conformément au noevul acltire L. 6332-19 du cdoe du tiaarvl et à l'avenant du 5 obtrcoe 2009, le fonds paitarrie de sécurisation des paorucrs pslornefeinoss est alimenté namnomtet par les smoems cnoneadrosprt à un pcongretaue comrips enrte 5 % et 13 % de la ppiittircaaon des ermpyleuos au trtie du paln de frmaoiton et de la psofnitsilneooiasran calculée dnas les ctninodios définies par les artclies L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail. Le prcuotgneae à reietnr est fixé cauqhe année par arrêté ministériel.
Dans les ereptrsines ranveelt de la covnienton ctclvelioe nnoatilae de l'industrie pharmaceutique, la cronubioittn au FPSPP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI.
Les peartineras scauiox du présent aroccd décident d'imputer et de répartir cttee ctirooutbinn ertne la piiatoaritcpn des erenirsetps au trtie de la protoielssfsoianiann et celle au trtie du paln de formation, à hauteur de :

? 50 % du mntnoat en eorus de la priiaatcpotin des etseipnrers au trite du paln de foiroamtn sur la crutiooibntn appelée spécifiquement ;
? 50 % du monantt en euros de la pracipaoittin des eietprrness au titre de la professionnalisation.
Cette répartition s'applique qeul que siot l'effectif de l'entreprise pirs en cmtpoe puor le cualcl des citnturoinobs visées par le présent accord.
Le vnmeesret à l'OPCA DFEI au titre du paln de famirtoon n'étant pas ooiatlbgire puor les enserrtpeis de 10 salariés et plus, le mntnoat correspondant, appelé dnas le cadre de la collecte, srea versé à l'OPCA DFEI avnat le 28 février de cauhqe année. »

Article 11 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

La dtae d'entrée en veuiugr du présent annveat est fixée au 1er jevinar 2013.

Article 12 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux aclietrs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord coecllitf srea déposé en duex eexirmaleps à la dociietrn des rilnteaos du tiraval de Pairs et rmies au secrétariat-greffe du cseniol de prud'hommes de Paris.

Article 13 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les paierts setaaiignrs cnnnveeonit de ddnaemer au ministère du travail, de l'emploi, de la fritmoaon plesiooesfnrlne et du dalougie scaoil l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux dsoitponsiis de l'accord ciletlcof du 16 nvormbee 2011 sur la firoomatn plfsnleieonsore tuot au lnog de la vie, la gotisen prévisionnelle des eoimlps et des compétences et l'alternance, les peiatrs sgnaetirias se snot réunies aifn d'examiner les ffarotis de pirse en cahrge par l'OPCA de la bcnarhe des acoints de foirmtaon réalisées dnas le carde du DIF, des périodes et des cattorns de professionnalisation, puor l'année 2013, asini que les aaoiattndps éventuelles.
Par conséquent, il a été cvnenou ce qui siut :

Avenant du 5 décembre 2012 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La FAHPAOCR santé ; Le SMIV ; Le SIIDV ; L'ANSVADM,
Syndicats signataires	La FNP FO ; La FTCME 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 dipsntooisis de l'accord du 19 arivl 2004 (1) rleiatf aux cecitatrifs de qotciiluifaan penerilonssfole dnas la brncahe de l'industrie purmieutaqcahe snot rdneeus allcipbepas à l'ensemble des erinterseps relnaevt du cmhap d'application de la ceovonintn cclolvteie nilatoane de la ftrbiaoiacn et du cmeorcme des putidors à ugase pharmaceutique, pataupqcumeraahire et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avirl 1990.

Article 2 - Extension
En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2013

Les piarets seniraagtis cinveenonnt de denamder au ministère du tairavl l'extension du présent arcocd collectif.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2013

Conformément aux arltices L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acrocd ctecollif srea déposé en duex eeimrleaxps auprès des sveercis cauentrx du ministère chargé du tiarval et rmies au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 14 févr. 2013

Le présent acocrd cltoicelf etnre en veiguur au lieamednn de son dépôt.

Accord du 6 février 2013 relatif aux frais de logement et de nourriture métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	La LEEM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FCTME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A ctmepor du 1er jneiavr 2013, le a du 2 « Aeturs surectes » du phgrraapae B. 1 « Fairs de lmngeoet : une niut d'hôtel et un piett déjeuner par juor passé hros du dlioimce » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dpitoiiosnss rilaeetvs aux métiers de la priooomtn » de la contoveinn ccievotlle naiaontle du 6 aivrl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dioisnptsios stinuevas :
« a) 47 ? par juor passé hros dcimoile ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

A coemptr du 1er janeivr 2013, le prahgarpae B. 2 « Fiars de nriruoutre » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dtionispsios rlvieaets aux métiers de la poioromtn » de la cenvontion coiletcvle naltiaone du 6 arvil 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dpsisiitoons snviuates :
« Tuos srtceeus : 17,70 ? par reaps pirs hros du domicile. L'employeur devra pnerrde un acrcod patilrucier aevc le salarié itinérant, précisant les ccnsnortiaecs dnas lqeluesels ce direner bénéficiera de ce remboursement.
Tous les frias de lmgoeent et de nuutiorrre prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils dnreovt être répartis ertne les epteiresnrs au patrroa du nrbmoe de prtoudis présentés. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le III de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dspnoiisotis rivteales aux métiers de la prootomin » de la cniteoovnn cicelovlte niaolante du 6 airvl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dispnitooiss svuinates :
« Elels cevennionnt en outre que, dnas le cas où l'administration admettrait, au cuors de l'année 2013, des mcdiofiitanos des mnnottas des indemnités déductibles de l'assiette des cnitatisoos de sécurité saicole prévus au 1o des aireclts 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1er jeavnir 2012, les motatnns des frias de leengmot et de ntiorurure fnaugirt aux 2 et 3 du pprahragae B ci-dessus senort fixés aux noevauux mtntnaos aidms en exonération. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrocd cilelctof etnre en vigueur à ctpomer du 1er jnivear 2013.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux atcierls L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd ctollcief srea déposé en duex eiemrelaxps à la diritoecn des rtinoeals du tivraal et rmies au secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes de Paris.

Accord du 3 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	UNSA ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Le canortt de génération est un emngagneet du gonmruenevet pirs aevc les pnaetrriaes siaoucx lros de la conférence scaoile de juiellt 2012 aevc cmome ojetbcif prcainipl l'amélioration du tuax d'emploi des jeenus et des sioerns et la tssamrnsiion des svarois et des compétences.
Ambitieux et porté par un acocrd ioprennnsfeitrosel unanime, le craotnt de génération orvue un vtsae moenmuvet de négociation et de mboisliioatn dnas les erpteseinrs de tuotes tllieas puor répondre au puls décisif des eunejx : l'entrée des jeeuns dnas la vie active, la pacle que luer fnot nos entreprises, le mnteiian des snroies dnas l'emploi, l'appel à tuos les tetlnas de tuos les âges, la torssmniiasn des compétences clés.
Ce dtiisopisf pmeret aux etnprerises de mnois de 300 salariés de bénéficier d'une adie financière de l'Etat de 4 000 ? par an, pdnnaet 3 ans, dès lros qu'elles eahnmeucbt en CDI un jenue tuot en mnaaennitt dnas l'emploi un salarié senior. L'aide est conditionnée à défaut d'accord d'entreprise ou de paln d'action à un arccod de banhcre sur le canortt de génération.
C'est dnas ce cdrae que les perenaaitrs sacuiox ont entamé des négociations puor mrtete en place le caontrt de génération dnas la branche.
Cet acocrd s'articule auotur de trios volets.
Tout d'abord, il prévoit des meesrus et des mynoes destinés à cetbiuronr à l'orientation proleoslifsenne des jnuees et à l'amélioration de luer isternoin porsisflleennoe et de luer tuax d'emploi. En 2011, 2,5 % des salariés des eprreitsnes du médicament anaviet minos de 26 ans, et ils représentaient 19,2 % des ruteecrntmes de la branche. Le roceurs aux coarntts en ateanrclne rtese rvaenetmilet limité par rpopart à d'autres secteurs, les erprieentss du médicament anayt une tadriiton d'accueil de stagiaires.
Par ailleurs, dnas un secuter aevc une mnyoene d'âge de 42 ans en 2011, cet aoccrd vsie à itncier les erenetrpsis du médicament à aoetdpr une geoitsn ativce des âges dnas luer poitulqie de rcouresess hueainms nemmnotat en ce qui cocnenre les seniors.
Il est un rlaies au précédent aoccrd du 3 nmevrboe 2009 sur l'emploi des seornis puor leueql la totalité des oiftjecbs et des atnoics aivat été réalisée sur 3 ans.
Enfin, à tvreras la coopération intergénérationnelle, les preaiaetnrs sciaoux ereuoancngt par cet aoccrd l'insertion pnfosieeslonrle et la piiosofstaanenirolsn des jeunes, la ftooarmin puor tous, anisi que le mntiiean et le tsnaferrt des compétences des salariés expérimentés vres les puls jneues qui snot aatunt de myeons destinés à répondre aux euenjx ftuurs du secteur.
Tout en prévoyant ces engagements, le présent aorccd asurse la réalisation des oecfjtibs d'égalité psflronlneoiese enrte les femmes et les hmoems dnas l'entreprise et de mixité des emplois, d'égalité d'accès à l'emploi dnas le cdare de la lttue ctrone les diantcrsioniims à l'embauche et danurt le déroulement de carrière. Il cnoentit aussi des ditoosnpiiss spécifiques aifn d'accompagner les PME et TPE dnas la gioestn atcive des âges.
En conséquence, il a été cenonvu ce qui siut :

Titre Ier Mise en œuvre du contrat de génération et objectifs

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

1.1. Chmap d'application des muerses de l'accord

Le présent arcocd s'applique à l'ensemble des ereentiprss rvlaneet de la centvooinn clteclovie naoalntie de l'industrie puiamecqauhrte du 6 arivl 1956 modifiée.

1.2. Dossntpiiois spécifiques aecillppbas aux etreerinsps de 50 à monis de 300 salariés puor l'ouverture du bénéfice de l'aide prévue aux actilres L. 5121-17 et D. 5121-12 du cdoe du tiavral

Les esrnieeprts dnot l'effectif est ciopmrs ernte 50 et monis de 300 salariés ou qui aepinpanntret à un gpuore dnot l'effectif est coprims ernte 50 et mions de 300 salariés, et qui ne snot pas cveeruots par un paln d'action ou un accrod cilltecof d'entreprise ou de groupe, pveenut se prévaloir du présent acorcd auprès de Pôle eompli puor le vmeresnet de l'aide prévue aux atleicrs L. 5121-17 et D. 5121-12 du cdoe du travail, et suos réserve que cet aroccd siot étendu.
Le bénéfice de l'aide est accordé puor cuaqhe binôme de salariés, lorsqu'elles rnimlesespt les cidnnooits cmauevtlius sevaiunts :
? ecabhmue en CDI à tepms pelin (ou lqursoe sa staiioutn le justifie, et aevc son accord, à tpems partiel, non inférieure à 4/5), et matneiin dnas l'emploi, pdanent la durée de l'aide, d'un junee :
? âgé de mnois de 26 ans ;
? ou âgé de mions de 30 ans bénéficiant de la rcnsonascaenie de la qualité de telalviuarr handicapé ;
? mieintan dnas l'emploi en CDI, pnnadet la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d'un salarié :
? âgé d'au mions 57 ans ;
? ou âgé d'au minos 55 ans au memont de son ebhmcuae ;
? ou âgé d'au mnios 55 ans bénéficiant de la riscnacsnonaee de la qualité de trevlluaair handicapé.
L'entreprise diot aussi aiovr trianmss son dsontaiigc à la DTCIRCEE puor bénéficier de l'aide.
Pour l'application des obfijctes et enmgeganets prévus au présent accord, les leiitms d'âges définies pevneut être disietntcs de cleles reetnues puor le bénéfice de l'aide, en fonction du dotisginac réalisé dnas la branche.
Le présent arccod cltoicelf dnas le cdare de son objet arssue la réalisation des ofetbjics d'égalité pfisrellsnoenoe ernte les fmeems et les hemoms dnas l'entreprise et de mixité des emplois, d'égalité d'accès à l'emploi dnas le cadre de la lutte crntoe les dnacniriomsiits à l'embauche et dnraut le déroulement de carrière.
A cet effet, les perirateans scuioax étudieront à ptriar de 2014, au naievu de la branche, les aoincts à mettre en ?uvre puor fsroeivar la mixité sur les métiers puor leelsuqs il extise un déséquilibre entre la prat de feemms et d'hommes, à soivar :
Principaux métiers puor lulqsees la prat de femmes est puls iprnaomtte :
? secrétariat/ amatinisrdtif (92 %) ;
? attaché de rhreecche cqilunie (77,9 %) ;
? cehf de pdoirut (73,3 %) ;
? vustieir médical (71,7 %) ;
? tiiccnheen de R et D (63,8 %) ;
? délégué pqucraiamuethe (60,2 %) ;
? opérateur de poortidcun et cdtoeuuncr de cnneedionoimtt (57,2 %) ;
? chargé de rcrehcehe (55,5 %).
Principaux métiers puor lqeusles la prat d'hommes est puls impotantre :
? tnchieiecn de menactniane (93,8 %) ;
? dteieurcr régional (68,4 %) ;
? tecenciihn de podcuriton (62,5 %).

Article 2 - Diagnostic de la branche

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Le présent arccod est élaboré sur la bsae d'un datsgoniic préalable « conatrt de génération » présenté aux pairaertnes sauoicx de la bcahrne et amendé réalisé à priatr des données du rrappot aennul sur l'emploi au 31 décembre 2011(1), du cnrotat d'étude ptsoivecrpe des iusdnrties de santé (synthèse de jvanier 2013), du baromètre elompi anenul 2012, du balin 2012 de l'accord cteilclof de brhacne du 3 nmevbore 2009 sur l'emploi des sorenis et du balin 2012 de l'accord cotclielf de brnhcae du 16 nbremvoe 2011 sur l'emploi des jeunes. Le disoiagtnc de la barnhce figrue en aexnne du présent accord.
Le ditgnsiaoc coprmote des éléments sur :
? la pradyime des âges ;
? les caractéristiques des junees et des salariés âgés et l'évolution de luer pacle rivcpseete dnas la bchnare sur les tiors dernières années disonlpibes ;
? les prévisions de départ à la rtierate ;

? les pipcvsetrees de rmeetcerunt ;
? les compétences dnot la préservation est considérée cmmoe eslsnetleie puor la branche, deits « compétences clés » ;
? les métiers dnas leuleqss la prpiootorn de feemms et d'hommes est déséquilibrée.
Le dtignoiasc de la barhcne révèle une bssiae de la prat des jeneus dnas les etecffifs sur les duex dernières années, et une hsusae de la prat des sernios :
En 2011 :
? 2,5 % des salariés des erensiterps du médicament, siot 2 548 prneoness snot âgées de monis de 26 ans, en biasse par raoprpt à 2010 (2,9 % des salariés des erprtensies du médicament, siot 3 013 personnes) et 2009 (3 % des efcffties représentant 3 197 personnes) ;
? 6,10 % des effectifs, siot 6 217 pennrsoes snot âgées de 26 à 29 ans, en biasse par rpproat à 2010 (6,9 % des effectifs, siot 7 169 personnes) et 2009 (7,5 % des efftfeics et 7 992 personnes) ;
? 13,40 % des effectifs, siot 13 658 pornenses snot âgées de 50 à 54 ans ; en hsause par rrpopat à 2010 (12,6 % des effectifs, siot 13 091 personnes) et 2009 (12 % des eiffftecs puor 12 788 personnes) ;
? 9 % des effectifs, siot 9 173 salariés snot âgées de 55 ans et plus, en hsasue par rporapt à 2010 (8 % des effectifs, siot 8 312 personnes) et 2009 (8 % des etffcfeis puor 9 878 personnes) ;
? 1 587 ctanrtos en arntclaene ont été cnoulcs (soit 1,6 % des effectifs)(2).
En 2011, il y a eu 7 745 rrumenteetcs en CDI et CDD (hors alternance)(3), dnot 4 455 rmreetnuctes en CDI tuos âges cfuononds puor l'ensemble du secteur. Pmari eux, les salariés âgés :
? de mions de 26 ans représentent :
? 19,2 % des rmtecetnures en CDI et CDD (1 490 personnes), en bissae par rapoprt à 2010 (22,9 % des recrutements, siot 1 504 personnes) et 2009 (22,3 % des recrutements, siot 2 104 personnes) ;
? 9,4 % des retcuteemnrs en CDI, siot 419 personnes, en bassie par roaprpt à 2010 (11 % des recrutements, siot 373 personnes) et 2009 malgré une prat en hussae dnas les rneerteuctms (9 %, siot 486 personnes) ;
? de 26 à 29 ans représentent :
? 18,7 % des ruetmntecers en CDI et CDD (1 451 personnes), en bssiae par raoprpt à 2010 (20,1 % des recrutements, siot 1 320 personnes), après une hasuse etrne 2010 et 2009 (18,1 % des recrutements, siot 1 402 personnes) ;
? 14,9 % des rtcntmeurees en CDI (664 personnes), en bssaie par rrpaopt à 2010 (16,8 % des reneeurmttcs en CDI, siot 568 personnes), après une hsasue etnre 2010 et 2009 (15,4 % des recrutements, siot 832 personnes) ;
? monis de 30 ans représentent :
? 38 % des rrcenumttees en CDI et CDD (2 941 personnes), en basise par raprpot à 2010 (43 % des recrutements, siot 2 824 personnes), après une hasuse etrne 2010 et 2009 (40,4 % des recrutements, siot 3 506 personnes) ;
? 24,3 % des rertemecutns en CDI (1 082 personnes), en bssaie par rrapopt à 2010 (27,8 % des recrutements, siot 941 personnes), après une hssaue etrne 2010 et 2009 (24,4 % des recrutements, siot 1 318 personnes) ;
? 55 ans et puls représentent :
? 2,5 % des rtrenemecuts en CDI et CDD (193 personnes) en hsasue par rapoprt à 2010 (2,3 % des rreemenuttcs en CDI et CDD, siot 150 personnes) et en bisase par roapprt à 2009 (3 % des recrutements, siot 283 personnes) ;
? 2,6 % des rteneuectmrs en CDI (116 personnes), en satlbe en prat rlatveie par rarppot à 2010 (2,6 % des renrteecutms en CDI, siot 90 personnes) et en baisse par rrappot à 2009 (4,1 % des recrutements, siot 221 personnes).

(1) Les cfrfiehs au 31 décembre 2012 ne srneot dilnposbies qu'à la fin de l'année 2013.

(2) Données partielles, les etsneeiprrs ne vaernst pas tteuos luer txae d'apprentissage au LEEM apprentissage.

(3) A l'article 6.3.1 sur l'alternance est rrpeis le denirer daointisgc 2012 « Cratntos en aatcelnnre » présenté à la CPNEIS.

Article 3 - Tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés par les engagements de l'accord au niveau de la branche
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Les prtirnaeeas scuiaox ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actnios du présent accord, au-delà des tncaehrs d'âge puor leqelluses l'aide de l'Etat est prévue puor les ctntaors de génération, telles que rappelées à l'article 1.2 du présent accord.
En effet, les perateri nas suicaox considèrent que les egnmenatges de la bcnahre en fevuar de l'insertion dburale des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et pematnrett la tsomrniisasn des srvoias et des compétences dvienot puovior bénéficier aux jeenus et aux seniors, indépendamment des citodoinns d'âge riesequs puor l'aide au cntorat de génération.
Ainsi, cptmoe tneu du dsgaitinoc présenté aux patrriaenes saouicx et amendé, il a été décidé puor l'application du présent acorcd de considérer que les aoitncs de bcanhre danvieet ceilbr :
? les jeneus âgés de mions de 30 ans, aevc une priorité donnée aux mnois de 26 ans et aux jeeuns snas qaicioaufltin ;
? les soienrs âgés de 50 et plus, aevc une priorité donnée aux salariés âgés de 57 ans et plus.

Titre II Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 4 - Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée et de maintien de l'emploi des jeunes
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Dans un ctetxone mnoadil dlciifife et de matuotin srrlctluutee du secteur, les anciots de la bhacrne dovneit ptetermre une amélioration pgvrssoriee du tuax de rnetrmeucet des junees au sien des etrrnpisees du médicament sur la durée de l'accord. Snot pirs en cptmoe puor évaluer l'évolution du tuax de receetmurnt des junees les rmecenuterts de juenes de monis de 30 ans en CDI, aevc une priorité aux jeenus âgés de minos de 26 ans.
Le dgiotanisc fiat apparaître qu'en 2011 (1), les salariés âgés de monis de 30 ans représentent 24,3 % des rentmecreuts en CDI, siot 1 082 pesonenrs (contre 24,4 % en 2009, siot 1 318 personnes) et 8,6 % des effectifs, siot 8 766 proneesns (contre 10,5 % en 2009, siot 11 189 pneresnos et 9,8 % en 2010, siot 10 182 personnes).
L'objectif est d'augmenter pevsnirsemogret le tuax de rnteemecurt en CDI des minos de 30 ans d'ici à la fin 2015 (2) sur les 3 peciaornhs années cliievs 2013, 2014 et 2015, puor dépasser le sieul d'un retcmuneret sur quatre.
En parallèle, les perrtaniaes siauocx vroleeinlt à ce que la prat des salariés de minos de 30 ans, dnas les eeffictfs gauoblx de la branche, renotme au-delà de 10 % d'ici à la fin 2015 (3).
L'objectif de rctnemueert des jeunes prévu au présent acorcd porrua être différent ou modulé par métier et flialme de métiers, ou navieu de diplôme, au nvaieu de l'entreprise ou du gpuore en ftnoocin du diagnostic, puor les eesnrretpis cuoteervs par luer poprre accrod ciloclet f d'entreprise ou de gorupe ou luer propre paln d'action.

(1) Rpproat anuenl 2012.

(2 et 3) Aevc les crefhfis au 31 décembre 2014, publiés fin 2015 dnas le roprapt aennul 2015.

Article 5 - Modalités d'intégration, de recrutement, de formation, et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Par ces engagements, les paeriternas sicuoax sueaonihtt mrtete en pclae des meuress et des mneoys qui creuinobtnt à l'orientation pnloriloefnssee des jeunes, à l'amélioration de luer inortsein professionnelle, à luer prtnoissioesanafioln et au mnetaiin de luer tuax d'emploi.
Ils définissent ansii différentes mseerus aifn de fsvroaeir l'entrée dnas la vie pesilefolrnosne et l'emploi des jeunes, naomtment par un eamneenggt à cnuuimemoqr sur les métiers et les boseins en renumcteert auprès des jeunes, et à mrttee en plcae un parurcos d'intégration et de svuii des jeuens lros de luer entrée dnas l'entreprise.

5.1. Otiiaoenrtn priesnsfoollene et reemcrtuent des juenes dnas la branche

Le datsgoinic de bcahnre fiat apparaître une dinomtiuin cnotstnae de la prat des jeeuns dnas les efecftifs de la bahcnre deipus puls de 10 ans.

Afin de remienaydsr le rmnretuecet des junees dnas le sutceer et d'attirer les jeuens talents, les paanrrteeis sacouix de la brhacne s'engagent à pvroiuusre et à rnoeecfrr la varsoltiaion des métiers des etsneirrpes du médicament auprès des jeunes, et à aeagcnmpcor les entreprises, nnammotet les PME/TPE, dnas la ctionucaiommn métiers et les procédures d'insertion des jeunes.

5.1.1. Parartatines aevc le modne de l'éducation

Les prnitaeraes socuiax de la bharnce erenaonguct les entreprises, au niaveu local, à puooorvimr la prciapoiitatn des salariés à des anticos de cciomimotuann et d'information sur le stuecer et ses métiers dnas les établissements de fiormtoan aifn de ptrgaaer luer expérience aevc des élèves et des étudiants. Dnas ce cadre, les ertnsreeips pronorut également ovuirr à la vtiise luers steis islndtueirs aux élèves et aux étudiants.

5.1.2. Cmmonioutiacn sur les métiers et adie à l'insertion des jeunes

Engagement :
Afin d'aider les jeeuns à criuotsnre luer pjreot professionnel, les aiedr dnas l'orientation vres une carrière dnas l'industrie pmauiqtraeuche et les ineomfrr sur les dioptssfiis de fmooraitn en alternance, la bchrane s'engage à ifemrnor les jnuees sur les métiers du secteur, aevc une aienttton particulière puor les jeuens peu qualifiés.
Moyens :
Cette caoctuniiommn sur les métiers et l'alternance s'effectue nmmaoetnt au trvears de l'observatoire des métiers des erntpereiss du médicament, de l'institut vutirel des métiers et des fmotnroais des iderntuiss de santé, de l'OPCA DFEI et des CFA « Métiers des iendursits de santé et bien-être aigtsrpaenspe ». La bnarhce dersiffua ces ionnrmaitofs sur son stie internet, suos forme de bhocerrus ou lros de soanls métiers.
Une rubrique « Ionrteisn des jeneus » srea ajoutée sur le stie inernett de l'institut viuretl des métiers et des foritonams des itdreisnus de santé, aifn de metrte à dispsioiotn des jeuens des oluits puor fileacitr luer inoestrin pofelsrlsennioe : gudies d'aide à la rédaction d'un cucuiurrlm vitae et d'une ltetre de motivation, csoelnis sur la rheechcre d'un eompli et sur la création/reprise d'entreprise, ifoainornmts sur les ejuenx du seutecr et le socle de compétences de bsae resquie dnas l'industrie du médicament, voitaasorlin de la bruose à l'emploi, vidéos-témoignages d'alternants/jeunes?
Par ailleurs, la bchnare piatperrcia à une opération de caoumimnoticn et de snilobitiasiesn vres les eiptrsernes sur l'emploi des jeunes, afin, nonmtmeat de frsveoair l'insertion peiorlfnesoslne après la fmoiortan initiale.

5.1.3. Aoemcgenpcmant des erieetsnprs dnas la cnictmiomouan métiers et les procédures d'insertion des jeunes

La brcanhe s'engage à acmocnagper les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dnas luer caoiimumtocnn métiers et luer rtcuneemert de juenes par la msie à diposiostin d'outils sur le web, et ntnaemomt de soutrpps tpyes de présentation du sceteur et des métiers et d'un kit sur le reecnmturet et l'insertion des jenues dnas l'entreprise (rappel des ologtiibnas de l'entreprise et du jeune, oluits et rleais puor l'aide au recrutement, à la ftarmioon et à l'encadrement du jeune, fnicennamet des cattonrs en alternance?).

5.2. Msie en palce d'un pcruaros d'accueil dnas l'entreprise et d'un enttieern de suivi

Engagement :
L'employeur irmofne tuot salarié au mmeont de l'embauche, des tetxes coetnonnenlvis aeapbpclils dnas l'entreprise ou l'établissement.
Une viiste de l'établissement aevc la présentation de l'équipe aevc lealqule le nuvoel embauché srea sesupltcbie de telaalvrir diot être organisée dnas les duex premières saneiems de son arrivée. L'entreprise présentera son activité, les métiers présents, les oltuis de tvarial et de camimotocunin utilisés dnas l'entreprise (logiciel informatique?) et les procédures irnntees (hygiène, sécurité, environnement?).
Afin de pouvurisre l'accompagnement du junee au-delà de son intégration immédiate dnas son meiliu de trvaail et de lui petterrme de fraie un pnoit d'étape sur son intégration, l'entreprise onirsage également un eenettirn de svuii etnre le jeune, son raonselpbse hiérarchique et son référent pnartot en pcaulirteir sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.
Moyens :
Les modalités de msie en ?uvre du prcruaos d'accueil et de l'entretien de sviui snot déterminées au neaivu de cqahue entreprise.
Afin d'accompagner les PME/TPE dnas cette démarche, les preeaiatnrs sicauox de la brnahce s'engagent à élaborer, dnas le cdare de la coiiosmmsn praiatrie ntoaniale de l'emploi des identsirus de santé (CPNEIS) :
? un gudie sur la préparation et la cuidtone de cet entretien, sur la bsae du gdiue d'entretien eantsixt dnas la banhcre sur l'entretien pnesnfoeirosl ;
? un modèle tpye de liervt d'accueil, qui srea diffusé auprès des ensrretipes rappaenlt netoanmmt les oabgnlioits prévues aux acrilets 5 et 6 à l'égard des jneues embauchés.

5.3. Désignation d'un référent

Engagement :
Pour flacietir l'intégration du jenue embauché en CDI dnas l'entreprise et l'accompagner, un salarié « référent » diot être présenté au jenue dès son arrivée. Le référent, chsioi par l'employeur sur la bsae du volontariat, est chargé de l'accueil et de l'aide à l'intégration du jenue dnas l'entreprise. Il arua netaonmmt puor rôle de fraie une présentation de l'entreprise et de son environnement, d'un organigramme, de son ptsoe de traavil et de ses collègues au jeune, et de répondre à ses qteuoinss dnas les peremris mios de son arrivée dnas l'entreprise.
Compte tneu de son rôle, le référent srea choisi, en priorité, prami les prnensoes asbciceless flieaemcnt puor le jneue en tmeers de potse (même service, dteoicrin ou équipe) et de proximité géographique (même bâtiment, vorie même étage), snas considération du lein hiérarchique si l'organisation le permet.
Le référent, chiosi sur la bsae du volontariat, srea dtranitseaie des oiutls uteils à l'accompagnement du jenue dnas son entrée dnas l'entreprise et nmemotant d'une bcurorhe lui epcitlnixat son rôle d'accueil et d'une présentation de l'entreprise sur luaqllee il proura s'appuyer.
Le référent diressopa du tpems nécessaire puor auliccielr le jnuee embauché. Le temps qu'il canrsrecoa à l'intégration et au siuvi du junee srea considéré cmome du temps de tiraval eeffictf et l'employeur aerdtpaa l'organisation de sa cgahre de travail.
Moyens :
Un dmcoeunt de cniumacotomin présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de foatnrioms éventuelles des jnuees embauchés dnas l'entreprise srea élaboré dnas le cdrae de la CPINES et mis à dsoiotispin des entreprises, nmatenmot des PME, et des référents.

5.4. Développement des compétences et accès des jueens à la frimotoan tuot au lnog de la vie

Des muleods tpeys de frnotomias proournt être proposés au nvieau de la bchanre puor fatlicier l'intégration des jueens en finctoon de luer acquis, via l'OPCA DEFI, cdnsrpnoroaet nemmtoant aux compétences clés dnot la préservation est considérée comme etlsniseele puor la branche, tllees que décrites à l'article 12 du présent accord.
Les penairaters scauoix rplpaleent que l'accès des salariés à des aoctnis de ftoiamorn psolfnilneersoe tuot au lnog de la vie est nmtnoemat assuré à l'initiative de l'employeur, dnas le carde du paln de formation. Si le nbomre d'heures le justifie, ces ftmorinaos porronut également être priess en carghe par l'OPCA DFEI dnas le crade des périodes de professionnalisation.
Conformément aux altciers L. 6326-1 du cdoe du tvriaal et 115 de l'accord inorerenftposneisl du 5 obcrote 2009, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) idineivludle prmeet à un deamneudr d'emploi de bénéficier d'une fomartion nécessaire à l'acquisition des compétences ou des qluaniitiofacs rqueiess puor oeuccpr un eolmpi cprdneoasonrt à une offre déposée par une erpestnire auprès de Pôle emploi.
Les ernrespetis puorrnot riecruor à ce dtssioipif en lein aevc Pôle

eplomi et l'OPCA DFEI préalablement à l'embauche d'un ddnameeur d'emploi, en CDI, en carotnt de pfasisioelnosnitaorn d'une durée mmnliiae de 12 mois, en ctanort d'apprentissage ou en CDD d'une période maimnlie de 12 mois. Les pirrteaenas soiuacx inniectt les epteerisrns à uiiestlr ce dtoissipif en patliueircr puor les jneeus snas qualification.

Article 6 - Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Dans le carde du présent accord, les ptrnaeerias siauocx décident de mesrues destinées à faoreivsr le développement qutitntiaaf et qliatutiaf des fnariomtos en acatelnnre et des stages.
En effet, ils considèrent que la fmortaion pnnslolifseoere des jeunes, et luer aotdaaitpn aux eiolpms otfrefs par les entreprises, snot déterminantes puor luer ionetsirn professionnelle, et que les eeritrspens ont un rôle eesnistel à jouer en la matière.
Les ctonarts en alncrnteae et les seagts pemntrteet aux jnuees de se faiimiareslr aevc le modne du tavrial et d'acquérir des compétences pnlnsroofeeslies opérationnelles, fsrnioaavt aisni luer accès à un emploi.

6.1. Modalités d'accueil des anralttnes et des stagiaires

Comme puor les jneues embauchés, les jenues en acanlretne et les stieagairs bénéficieront du pcuarros d'accueil dnas l'entreprise tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord. Toutefois, le rôle du référent srea assuré, dnas les cindnoiots définies par l'entreprise, par un :
? maître de stgae puor les srgitaeias ;
? teuutr puor les cratotns de psrlasftoniseoainoin ;
? maître d'apprentissage puor les catontrs d'apprentissage.
Moyens :
Les peiaterarns soacuix cenneninvot de voiraselr les dotiinispsos cntoelneeivlnnos visées aux aierctls 7 et 8 sur l'accueil du sairtiage et de l'alternant, naoenmmtt par l'élaboration d'un « kit atnercnlae puor l'entreprise » dnas le cdare de l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences).
Le kit « anatnerlce puor l'entreprise » cnoreitdna des sprptuos de présentation tpye des métiers, il rpelarlpea les oiobgltnais de l'entreprise, de l'alternant et du stagiaire, aevc notmemnat une présentation du prrucaos d'intégration de l'alternant, des ianoimtfrnos sur la fomroaitn des tuteurs, des oituls et rlaies puor l'aide au recrutement, à la fmriooatn et à l'encadrement du jeune, ansii que le raeppl des modalités de fmnieneacnt du sgate et du cnroatt en alternance.

6.2. Peetesicprvs de développement de l'alternance

Les cttnraos en anrncaelte cntsunoiett un véritable psreaospt puor l'embauche des jeunes, et apnrteopt une réponse adaptée aux bsnioes en compétences des entreprises.
Ainsi, les aticnos de bhrcnae deinvot pemrtrete une amélioration de la sauotitin et de l'insertion des jneues sur le marché du tviaarl en frnoasiavt le développement de l'alternance. L'engagement est de meitainnr les onaiotiernts de la bnarche en matière d'alternance et de développer l'alternance dnas le secteur, nnmteoamt par l'application des dstoiiipsnos itiivacetns légales.

6.3. Emngenaegt de porgesroisn des craottns en alternance

6.3.1. Daitisongc de la bcarhne au 31 décembre 2012 dnas les erneiprtses de 250 salariés et plus

Le diotgnisac des « ctnartos en aectarnnle » a été réalisé à ptrair des cffierhs au 31 décembre 2012.
Le dnasotigic de la branche, puor les esitperners de 250 salariés et plus, révèle qu'en 2012 ont été cocnlus :
? 767 cnoatrts de pislonriaofoteianssn en équivalent tmpes pilen (données OCPA DEFI) ;
? 834 cortntas d'apprentissage en équivalent tpmes plien (données LEEM apprentissage). Ce nrmboe est sous-estimé, les données du LEEM aspatregspine étant partielles, tteuos les erteinesprs n'utilisant pas ce collecteur.
Au total, en 2012, ont été conclu, dnas ces entreprises, a minima, 1 601 ctorntas en arcatnenle en équivalent tmpes plein.

6.3.2. Ocbtiefjs chiffrés de la bacrhne de piorgrsseon des ctornats en alternance

Engagement :
Les atnocis de la brnhace denviot prtmetere une amélioration de l'effectif aneunl myoen de ctoatnrs en arntacenle au nevaiu des epneitrress du médicament, nmatoment celels de 250 salariés et plus.
L'objectif est d'augmenter dnas les errsnteipes de 250 salariés et plus, l'effectif aeunnl meyon de cattorns en atcelnnrae tles que prévu à l'article 230 H.I du cdoe général des impôts de 10 %, etnre l'année 2012 et 2013 et pssaer ansii de 1 601 salariés en cntoarts de psaosantefoiilnsiorn et en cttnaors d'apprentissage, à 1 762 ctnarots en alternance.
Cet oecbijtf s'inscrit dnas l'engagement puls gloabl pirs par l'ensemble des inirstueds de santé dnas le cdrae du CSIS/CSF de jleluit 2013 de dbeluor le nrbome de ctaontrs en altncaenre d'ici à 5 ans.
Moyens :
Le suvii de l'année précédente et le nevoul oicjbetf chiffré aennul de perrsoisgon puor les années 2014 et suniavtes fnroet l'objet d'une évaluation cauhqe année par la CPNEIS.
Les cehfrfis définitifs sreont publiés sur le stie ieentnrt du LEEM, en début d'année, puor que les eseprtneirs puisesnt compléter le beeoardru de la txae d'apprentissage et étudier les possibilités d'exonération de la ctnrbuotoiin supplémentaire à l'apprentissage prévu à l'article 230 H du cdoe général des impôts puor celles dnot :
? l'effectif est de 250 salariés et puls ;
? l'effectif aunenl meoyn de salariés en arntlnecae est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif anuenl moyen.
Il est rappelé que la ctouiotrnbin supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due si l'entreprise rpmilet les cidooinnts cemvtiaulus staiuvens :
? eetcffif meyon de crnoatts en atenarnlce supérieur ou égal à 3 % de l'effectif aunnel meoyn de l'entreprise ;
? pioesrogrsn de l'effectif aennul moeyn des salariés en ctnrotas en anctrlneae (quel que siot le puoaertcnge de progression) ;
? porissoregn d'au mnois 10 %, prévue au présent accord, atettnie dnas les erentpseris de 250 salariés et plus.

6.3.3. Frivasoer l'insertion des jeuens peseoonflrsnis à l'issue de luer cortant en aanlcntere par une msie en réseau des gerands eineetrsrps aevc les ETI (1)/PME/TPE

Engagement :
Les piaernarets siucaox de la bharcne s'engagent à mtrtee en pclae sur tiors tiroiterers une aticon de msie en réseau des grndaes entreprises, daispnost d'expertises et de myenos puls irmtpntaos puor frmoer des alternants, et des ETI, PME et TPE qui embauchent.
En effet, les ETI/PME/TPE ont des difficultés à recuterr des jneeus en atnlanerce par mnquae de lisibilité sur luer cenrat de commandes, mias également parce qu'elles ne doenpisst pas des meonys ptmareetnt d'accueillir des jnuees en frooaimtn sur une lnogue période. De luer côté, des gernads eieretprnss foemrnt un nmbroe snaigcfiitif de junees en atnrlanece mias n'ont pas la possibilité de tuos les rrcueter à l'issue de luer cantort et sriaenet prêtes à aueccliilr ces jeneus en fmtoraion et à les mtrete à la dptoosisiin de lures PME fssuuorrnies ou partenaires. Les PME/ETI pirareount eusntie eangveisr le rnemeuetcrt de jueens formés et répondant à lreus besonis en compétences et bénéficiant du « lbeal » d'une gradne entreprise.
Moyens :
Dans ce cadre, les pniaaeertrs sicuaox s'engagent à mterte en place, dnas le carde de l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) en cours de surngtiae aevc l'Etat, une expérimentation de ptoerjs pteolis dnas toris ttoreeriirs (Ile-de-France, Rhône-Alpes et Centre/Normandie) de msie en réseau des gneadrs etprseerins aevc les ETI/PME puor fitlaicer l'insertion des artltnnaes et mtrtee en adéquation les ptesos vctaans dnas les ETI/PME aevc les aenlttanrs qui srootrnit cuahqe année (mise en palce d'un rendez-vous aennul sur l'alternance et le recrutement, job-dating territoriaux, création de puocrras d'intégration au sien des PME/ETI aevc une période de détachement pnnedat queuelqs mios du contart d'alternance vres la PME/ETI?).
Ces poerjts poilets de maagille des binesos ernte erptrienses d'un bissan d'emploi sronet complétés par la réalisation et la msie à dopoisisitn dnas une rquirube « Iriesnotn des jneeus » sur le stie ienrtent de l'institut des métiers et des ftanooirms des isitedruns de santé, d'outils d'accompagnement à dnoeiatitsn des jueens (aide au CV, à la reehccrhe d'un emploi, sualimtion d'entretien d'embauche, iatrnnomifos sur les eujenx du secteur, les métiers, epasce dédié sur la bosrue de l'emploi du LEEM) et des epnetsreris (kit « atalnencre puor l'entreprise » : sptupros de présentation tpye des métiers, rppael des oginlbitoas de l'entreprise et de l'alternant, porcuras d'intégration de l'alternant, ftomioran des tuteurs?).

(1) ETI : eprnrsitee de taille intermédiaire.

6.4. Cdoiitonns de rrocues aux stages

Les stegas en esrenptire pttenmeert aux étudiants autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pqaruite dtcrmeneeit en lein aevc leurs études supérieures. Ils cuisonttent une période privilégiée de tnioartisn vres la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des eisrrnepets en fuvear de la firoatomn et l'emploi des jeunes.
Moyens :
Les praeneiatrs sicuaox cnnneoievnt de veaosilrr les diiotspsinos ceinolntvloenens visées aux alretics 7 et 8 sur l'accueil du sagriiate et de l'alternant, ntmmeoant par l'élaboration d'un « kit artclnaene puor l'entreprise » dnas le crdae de l'EDEC conformément au paarpgahre « Mnyoes » de l'article 6.1 ci-avant.

6.4.1. Cnteooinvn de stage

Les sgetas en eerpsnertis fnot l'objet etrne le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une cnvtoneoin de sgate tlele que prévue aux alterics L. 612-8 et satvuins du cdoe de l'éducation. Cette coivntoenn précise les eggaenmtens et responsabilités de chaucne des parties.
Sont précisés nammoetnt dnas cttee cnteonovin les objectifs, le prjeot pédagogique, le cnetnou du stage, et la définition des activités confiées au sigaatire en fniotcon des ocbfteijs de formation, ainsi que les modalités du sagte : l'organisation du tpmes de travail, les detas de début et de fin, la gaitofacitrin et les avtgnaaes accordés au stagiaire, le régime de pictoroetn slciaoe dnot bénéficie le stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, les ctnidooins de délivrance d'une aestatoittn de stage, les cdninotios dnas leseelulqs le srgaitaie est autorisé à s'absenter, les cusales du règlement intérieur aplliacpbe au stagiaire.

6.4.2. Etegngeamns réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de saatiiregs spopsue que l'entreprise dsoipse des meonys d'encadrement nécessaires aifn de fievasror l'atteinte des ocbtfijes du stage.
Pour cela, l'entreprise s'engage à :
? psoeropr un sgtae s'inscrivant dnas le poejrt pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
? aliciulcer le saitiagre et lui denonr les moynes de réussir sa mossiin ;
? auqpelipr les hroearis de l'entreprise ou du sveirce aqueul est affecté le saraiigte ;
? désigner un ransoplbese de sgate ou une équipe tluaotre dnot la tâche srea :
? de gediur et coleseilnr l'étudiant ;
? de l'informer sur les règles, les coeds et la crluute de l'entreprise ;
? de feovriasr son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux iooiftamnnrs nécessaires ;
? de l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? d'assurer un sviui régulier de ses tvaraux ;
? d'évaluer la qualité du triaavl effectué ;
? de le conseiller, le cas échant, sur son prjoet psrfeeonisonl ;
? rédiger une aiattttseon de sagte décrivant les mniosiss effectuées qui pruroa accenampogr les frtuus CV du stagiaire.
En contrepartie, le sragaiite s'engage à :
? réaliser sa mssioin et être dnilibopse puor les tâches qui lui snot confiées ;
? reectsepr les règles de l'entreprise ainsi que ses coeds et sa cluurte ;
? ecftueefr l'intégralité de son stgae et faire pvuree d'assiduité tuot au lnog de son sagte ;
? rseceetpr les egnxeices de confidentialité fixées par l'entreprise ;
? rédiger, lorsqu'il est exigé, le rprpaot ou le mémoire dnas les délais prévus. Ce doenmcut devra être présenté aux rseaeopnlsbs de l'entreprise avnat d'être suneotu (si le cnetnou le nécessite, le mémoire pourra, à la dnmedae de l'entreprise, rteser confidentiel).
L'entreprise et l'établissement d'enseignement velnreiolt à échanger les itarnomfions nécessaires avant, pdnanet et après le stage. Ils reeetoprnsct par ailulres les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.
Moyens :
Les pritrneaaes sociaux coienvnnnet de cuunmomqeir sur la crtahe des saegts « Etniatdus en etsnpirree » du 26 avril 2006, établie au naeivu interprofessionnel, sur les setis ietnnret du LEEM et de l'institut des métiers et des fiornamtos des irisntdues de santé www.imfis.fr dnas l'onglet « Iironetsn des jenues ».

6.4.3. Délai de cnreace etnre duex sgates sur un même poste

Ces seatgs snot intégrés à un cuusrs pédagogique et ne pnueevt pas aiovr puor obejt l'exécution d'une tâche régulière cdorenpsanrot à un ptsoe de tarvail penearnmt dnas l'entreprise. A ce titre, il est rappelé que, conformément à l'article L. 612-10 du cdoe de l'éducation, le rruceos à un neuavou saiartige puor un même psote n'est piboslse qu'à l'expiration d'un délai de crenace égal à 1/3 de la durée du sgtae précédent (sauf rrputue aanvt le trmee imuapltbe au stagiaire).

6.4.4. Durée maximum

Un même sagriaite ne puet eeuctfefr dnas la même etnseiprre un ou psreuuils satges dnot la durée excède 6 mios par année d'enseignement. Dnas les cnnoiodits prévues à l'article L. 612-9 du cdoe de l'éducation, duex dérogations snot aedmsis dnas des cinotniods définies par décret :
? l'une puor le sriagatie irmpnenoatrt momentanément sa footiarmn puor eerxcer des activités vnaist emcvesnxeiult l'acquisition de compétences en lein aevc ctete ftmiraoon ;
? l'autre puor le sagte prévu dnas le crade d'un csuurs piunurenall de l'enseignement supérieur.

6.4.5. Gotfatiairicn du satrgiiae et avantages

Engagement :
Conformément à l'article 22.6 des cesluas générales de la ctooviennn citecvlloe ntioalane de l'industrie pcqeiturhuaame (CCNIP), la gtcaiaoifirtn mimunim est égale à 12,5 % du paonlfd hoiarre de la sécurité soclaie × 151,67 hueers puor un tmeps complet. Toutefois, l'entreprise puorra étudier la viiatsolroan de ctete garottaicifin en fotioncn du nvieau du stage. Il est rappelé que cttee gitaratcoifin est versée lorusqe la durée du sgate est supérieure à 1 mois.
Réduction de la période d'essai en cas d'embauche dnas les 3 mios à l'issue d'un stgae et pisre en cpmtoe de l'ancienneté.
Il est rappelé le scneod alinéa de l'article 31.4 c des culeass générales de la CCNIP, qui prévoit que :
? en cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios snuaivt l'issue du satge intégré à un cruuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgtae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire ctete dernière de puls de la moitié, suaf acorcd celoctlif d'entreprise prévoyant des staulinpiots puls favorables. Lursoqe ctete ecuhmabe est effectuée dnas un eoplmi en cndprencoraose aevc les activités qui aavneit été confiées au stagiaire, la durée du stgae est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du cdoe du tarival ;
? loqusre le siigaatre est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stgae d'une durée supérieure à 2 mois, au snes de l'article L. 612-11 du cdoe de l'éducation, la durée de ce satge est prise en cotpme puor l'ouverture et le cucall des dirots liés à l'ancienneté.

Article 7 - Mobilisation d'outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Lors de son entrée dnas l'entreprise, le junee srea informé, en fcnoiotn de sa situation, des moyens etaxsitns dnas l'entreprise tles que :
? l'accès aux activités sleaoics et cltluleuers du comité d'entreprise ;
? la possibilité d'une pisre en crhgae des fiars de gadre d'enfant ;
? la possibilité d'une psrie en chagre de firas (y coprims de tnapsrort et/ou de restauration) des salariés en cottrnas de pinisoralsitnosfeoan ou en caottrns d'apprentissage ;
? les adies d'accès au lnegomet ;
? la possibilité d'adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité puor les siragaetis et les apprentis.

7.1. Accès aux activités seoicals et cruulltlees du comité d'entreprise

Le srgiiaate et les salariés en carontts d'alternance accèdent aux activités secialos et curllueltes du comité d'entreprise dnas les mêmes cotonindis que les salariés, en alaitoppcin de l'article L. 612-12 du cdoe de l'éducation.

7.2. Pisre en cgarhe des frias de gadre d'enfant

Tel un ttire restaurant, le CSEU « préfinancé » est un myoen de pnamieet acheté par l'entreprise ou le comité d'entreprise sur son bugedt des activités slceiaos et culturelles. Il est rmies au bénéficiaire puor un manotnt inférieur à sa vuealr nominale. Le chèque CSEU pemert nommaentt de fnneacir une atsisnstae maternelle, une gdare d'enfant à domicile, ou ecrnoe la giderrae périscolaire des efnnats en mlraneelte ou en école élémentaire.
Les chèques CSEU préfinancés bénéficient d'un régime siacol et fcasil falrobave tnat puor le salarié que l'entreprise ou le comité d'entreprise et pvueent prtrmetee une psrie en chrage plrtileae du coût de grdae d'enfants.
Les entprrieess ou les représentants du penoernsl puorornt emaxiner les possibilités de mrette en place le chèque CSEU puor les salariés qui en fnot la danmdee et qui engnaget des fairs de garde d'enfants puor alelr travailler.

7.3. Psrie en cghare des fairs des jeeuns en crntaot en alternance

Pour les carttnos de professionnalisation, l'employeur porrua décider de prdenre en caghre tuot ou paitre des fiars de transport, de raitotasuern et d'hébergement, dnas les mêmes ctinidonos que puor les salariés.
Pour les crntaots d'apprentissage, cmopte tneu de la pisre en cahgre pireallte ou tatol des fiars par l'Etat ou les régions dnas les cnionoidts définies par cnotinvoen enrte l'Etat ou les régions et les CFA, l'employeur proura exnemiar les possibilités de prise en caghre du rstee à crhgae de l'apprenti, le cas échéant.

7.4. Itamoornifn sur l'accès au lengmeot puor les jnuees en crtonat en alternance

L'entreprise mtrtea à la ditoisiospn des artneltnas de mnios de 30 ans le duceonmt d'information sur les aeids au lgeoment « adie mobili-jeunes », élaboré par Aticon lmgoeent puor adeir les jeeuns à accéder à un leegnomt ou le financer.
« Aioctn lemeognt » est la dénomination uelsule de la poicrtaatpiin des elmupoyres à l'effort de construction, instituée en 1953 puor les eertseinrps du seucter privé non agricole. Précédemment, Actoin lengoemt était counne suos le nom du 1 % logement.

7.5. Bénéfice du régime de potrteoicn salioce de branche

En acplipoatin de l'accord ctceollif de bnchrae sur le régime de prévoyance, les seitgarais peuevnt adhérer à trite fatiaulctf au régime maladie-chirurgie-maternité. Les prateerians soucaix décident d'organiser cttee possibilité d'adhérer à titre facltiautf puor les atepnpirs au 1er jveianr 2014.

Titre III Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 8 - Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

8.1. Obteijcf en matière d'embauche des seniors

Les anctois de la bcrahne doveint prrtemete une amélioration prsesirovge du tuax de rcntreueemt des sreoins âgés de 50 ans et puls au sien des erisneretps du médicament, tuos cattonrs confondus.
L'objectif fixé par l'accord de bnhrcae du 3 neobmrve 2009 sur l'emploi des soneris d'augmenter la prat des sineors de 50 ans et puls dnas les retmurectnes de 3,25 % à 4,10 % en 3 ans dnas l'ensemble du steucer a été dépassé.
D'après les données du dgiiatsonc les salariés âgés de 50 ans et puls représentent 6,9 % des rtnetcuremes en CDI et CDD (565 personnes), en monneye diepus 2009.
L'objectif aennul est d'augmenter, sur les 3 peinrcoahs années civeils 2013, 2014 et 2015 (1), la prat des salariés de 50 ans et puls dnas les rnurmcteetes en CDI et CDD, et de la peortr d'ici à 3 ans au seiul de 10 %.
L'objectif prévu au présent acorcd de rnermetecut des seonris prorua être différent ou modulé par métier et fmlliae de métiers au naeivu de l'entreprise ou du gorupe en fitocnon de luer diagnostic, puor les erespnretis cvuteeros par luer prrpoe acocrd cioctllef d'entreprise ou de gorpue ou luer prpore paln d'action.

(1) Aevc les crfhifes au 31 décembre 2014, publiés fin 2015 dnas le roppart aunnel 2015.

8.2. Obectjif en matière de maetiinn dnas l'emploi des seniors

Les aocitns de la bhrncae dionevt prmreette une amélioration pevrrssoige de l'effectif des sioerns âgés de 50 ans et puls au sien des eentspeirrs du médicament.
Le daotngsiic fiat apparaître qu'en 2011, les siornes âgés de 50 ans et puls représentent 22,4 % des efcietffs (22 424 personnes).
L'objectif est de maintenir, à htaeuur de 23 % sur la durée de l'accord, la prat des senrois âgés de 50 ans et puls aanyt un crotnat de tvraial (CDI et CDD).
L'objectif de mieaintn de la prat des sineors dnas les ecfiftefs gobalux de la branche, prévu au présent accord, pourra être différent ou modulé par métier et fmilale de métiers au naiveu de l'entreprise ou du gproue puor les ererispents coervuets par luer prpore acocrd clectiolf d'entreprise ou de groupe ou luer propre paln d'action.

Article 9 - 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
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Le présent acocrd diot pmtterere la msie en pcale d'actions de prévention vnaist à améliorer les codntiinos de traavil et prévenir les sotinautis de pénibilité, nammtnoet puor les salariés de 50 ans et plus. Ces mursees doeivnt premrette de créer un ennoenrenivmt preeonifonssl flaobavre à la fin de carrière des seniors.

9.1. Développement de la slbtiaesoiisnin et de la fimoatron de bachrne « Farotmoin des atecurs de santé au traival et des mregnaas à la prévention des rqusies pioshyccauosx »

Engagement :
L'entreprise intégrera dnas la siolssneiiatbin et la ftroioman à la prévention des rsueiqs psiflsenornoes dnas les eenrseprtis du médicament des atrceus de la santé du tirvaal la prévention des rquseis pcsociauhosyx via naemomntt la fiaotomrn crosinttue au neiavu de la bcnhare par l'OPCA DFEI « Fomtaorin des auertcs de santé au tarvial et des megraans à la prévention des resiqus pouocaschsiyx ».
Moyens :
La prise en cahrge de cttee foomrtain par l'OPCA DEFI, dnas le cdrae d'une période de prsoiilionaostasfnen et d'un DIF, s'effectue sur la bsae de :
? la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bachnre puor ttoues les eterenrpiss ;
? la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bahncre et des faris réels justifiés de transport, d'hébergement et de rpeas (hors salaire) puor les enerseprits de mnois de 50 salariés.

9.2. Priorité accordée aux sreinos puor les ddenaems de mociiadoitfn d'horaire, de frfiaot en juors ou de miiatcdioofn d'organisation du travail

Engagement :
L'entreprise s'engage à eenxmair en priorité les ddeeamns de micdatofiion d'horaire, de ffariot en jours ou d'organisation du trvaail des salariés de 50 ans et plus. Dnas ce cadre, l'entreprise pretroa une anietton particulière puor les tvaualrelris de niut ou en tariavl posté. En aipolipcatn de l'article 3 de l'accord cltcolief du 21 ooctbre 2002 sur le tepms partiel, il est rappelé que les salariés snhtauoiat mfiideor luer hrriaoe de tairval en feornt la dmeadne écrite auprès de luer employeur. L'employeur drvea

artppoer une réponse au salarié concerné dnas un délai mxiuamm de 2 mios à ctpomer de la réception de la demande.
En cas de refus, l'employeur dreva mitevor sa réponse par écrit. Dnas ce cadre, l'employeur a la possibilité dnas les cnionitods prévues à l'article L. 241-3-1 du cdoe de la sécurité salioce de miiantenr l'assiette des cnoitstioas destinées à feancnir l'assurance veiiesllse à la hautuer du salraie csdnarnerpoot à son activité exercée à tpmes plein.
Moyens :
La brhacne voerirlsaa les disostnioips cenntolenivlenos sur cette priorité, nammotent en ernecngauaot les erirneetsps à mrtete en pacle une procédure de psiooairrtin des ddemanes sloen des critères otfiejcbs qu'elle définit, en cas d'opportunité dnas l'entreprise puor le salarié ddameuner (exemple : dtae de la demande) ou en frsnisoaunt un flriuaomre tpye de dnmeade puor le salarié.

Article 10 - Actions en faveur des seniors
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

En s'appuyant sur le dotsaiingc « ctnroat de génération », les aocdrcs ctocllfies d'entreprise ou les palns d'actions ou l'accord de bhnarce cnmpreotot des aincots petennrites dnas au minos duex des cniq dmnoaies suitvans :
? reteurmnect des salariés âgés ;
? aiocatptniin des évolutions pesnioneoferllss et gtoeisn des âges ;
? oioiangastrn de la coopération intergénérationnelle ;
? développement des compétences et des qaaloftiicunis et accès à la foaotmirn ;
? aménagement des fnis de carrière et de la tostanirin enrte activité et retraite.
Pour atrtdinee les ojefitcbs définis sur l'emploi des seniors, les ptereaianrs siucaox coinveennnt de décliner des aontics fbovaarels au mtiaeinn dnas l'emploi et au rremecuentt des sieorns dnas qrtaue de ces cniq domaines.

10.1. Renemuectrt des senrios dnas la branche

Les différents futaercs d'évolution icaanmtpt l'industrie du médicament (changement du modèle économique, caicossrne des génériques, coût de l'innovation de puls en puls élevé et accès au marché rendu puls difficile?) entraînent des conséquences sur l'emploi et dnas ttuoes les fimlaels de métiers ? rhhreccee et développement, podrtoiucn et clctmaoeirsiaomin ?, filamles « spuprot » étant affectées de manière hétérogène.
Paradoxalement, la siaittuon duemree préoccupante, puiusqe dnas le même temps, l'industrie du médicament diot fiare fcae à la qtusieon du rcmreteunet lié au revueneollment de ses eftifecfs et aux problématiques de pénurie de recrutement, netnmmaot de phermacinas et de médecins ou de cnariets métiers en poritduocn ou en qualité et de préparation des compétences de dmeain en bioglecitheonos santé. Le diiongastc cotanrt de génération ptotreje qu'entre 2012 et fin 2014, 1 492 salariés pamri les salariés éligibles ldiqineurot luer rtaterie dnas le crdae d'un départ à la rieartte ou d'une msie à la rtiretae acceptée.

10.1.1. Développement de la ftiroaomn de bcahrne « Fersaivor l'emploi des sonires »

Engagement :
L'entreprise s'engage à fmeror et à sliiisebnser les meraangs et les salariés des seirevcs de rorscseues haminues sur l'emploi, le rutecnreemt et l'évolution de carrière des seniors, notmenamt via la footramin conuittrse par la brnahce « Faivseror l'emploi des seornis ».
Moyens :
La pirse en crhage de cttee famiorotn par l'OPCA DEFI, dnas le carde d'une période de pefosnosoiainstirlan et d'un DIF, s'effectue sur :
? la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bahrnce puor teutos les etrernespis ;
? la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la banrhce et des frias réels justifiés de transport, d'hébergement et de reaps (hors salaire) puor les enrreestips de mnois de 50 salariés.
Aucun plehacnr d'heures n'est fixé puor ctete aitocn de fortaimon réalisée dnas le crdae d'une période de paiiooniltoesssnfarn puor les salariés âgés d'au mnios 45 ans.
L'OPCA DFEI iuidreqna le nrbmoe d'actions de fmtroaoin financées cuahqe année au tirte des périodes de professionnalisation.

10.1.2. Pooriomtn de l'emploi des sinreos sur la buorse de l'emploi de l'industrie du médicament (www.emploi.LEEM.org)

Engagement :
La busore de l'emploi de l'industrie du médicament vilbise sur le stie www.emploi.LEEM.org est destinée aux cddtaains et rcuerterus du seectur des iuitenrdss de santé en France.
Moyens :
Afin de poiovruomr l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, il srea rappelé, sur l'espace rectureur du stie www.emploi.LEEM.org, l'importance de foseriavr l'emploi des sreoins et l'interdiction de ttuoe frome de doisaiictnrimn à l'embauche.

10.2. Anttpiicaoin des évolutions psifernlnoleesos et gisoten des âges

L'industrie du médicament est une itndurise de rcehrcehe et d'innovation dnas lealulqe les métiers, le puls sunveot très qualifiés, snot en évolution constante. Par ailleurs, un cateirn nrbome de dfssiioipts et olutis etnsiext puor fiserovar la réflexion du salarié sur sa carrière professionnelle. Dnas ce contexte, les peitanrraes siocaux sonuiaetht s'appuyer sur ces olitus puor scistuer l'intérêt du salarié d'être un des acuetrs de son évolution de carrière professionnelle, aevc le suoietn de son entreprise.

10.2.1. Aticntopaiin des rsorvcnoniees ploloinfreesesns en pealictriur puor les métiers sensibles

Le ctroant d'étude pocvstierpe des itnisuedrs de santé 2012 a mis en évidence que des bseaiss d'effectifs étaient à prévoir sur cineatrs métiers dtis « seeslnbis » ou sur ctarines territoires. Au-delà des atoicns cslisqeuas liées à la GEPC et qu'il dmeerue inladsnbpeise de développer dnas la durée, les pntrieaares saoucix cnnvnieoent de mtetre en pcale des dsiftiospis orientés vres la ronsirovceen des popnliuaots de salariés scbleietupss d'être impactées par des rtnrcrtaotuuesis à crout ou moeyn terme, en pleiicarutr puor les salariés âgés : otuils d'information et d'orientation destinés aux salariés, puor luer pretretme d'anticiper les évolutions de luer prracous et de préparer une rrnoseevoicn pnlnoerfolsisee et oluits à l'intention des entreprises, puor les adier à aecpintir les matniutos et à orinagesr des peoamrgrms vttnolriasoes de sécurisation des parcours.
Engagement :
Les pnaraietres siuacox s'engagent à aipcteinr les rnocivrseoens professionnelles, en plcureiaitr puor les métiers snebisels identifiés dnas le cdare du coatnrt d'étude pristevcope des iundserits de santé 2012 (techniciens de R et D, opérateur et cnecuodutr de production, secrétaire/assistante). Ils iieonrctnt également les esneprirets à cmmoeqnuiur sur ces oituls vis-à-vis des salariés.
Moyens :
Une prleaofmte web d'aide à l'orientation peosfrosneilnle puor les métiers sselbiens srea élaborée à doisanitten des salariés apatnapnret à des métiers sensibles, sur la bsae de www.evolution-vm.org et www.macarrieredanslapharma.org, aifn de metrte à dsiopoiitsn des salariés et des etrrpsieens :
? une visibilité sur les évolutions aunttedes ;
? des oiults d'orientation pooenreflslnise ;
? des oultis de reconversion.
Par ailleurs, des aiocnts d'accompagnement sneort proposées puor aider les salariés concernés dnas la gtiseon de luer carrière et dnas la concrétisation de luer projet penssefrnoiol (continuité ou reconversion) : sgetas tpye « un tmpes puor moi », « joanbdtig »...
Enfin, des fainomtors ptolies des atasnetsiss aux nluvoeles mosisnis des métiers snroet créées au neaivu de la bcnahre aevc l'OPCA DFEI : PMO (coordination de projets), getsoin de l'information, NITC et trviaal aevc des réseaux ieenrnts et externes.
Ces oluits et atcoins seront réalisés dnas le carde de l'EDEC 2013-2014.

10.2.2. Potmioron du stie www.macarrieredanslapharma.org

Engagement :
Au trreavs de l'observatoire pairiarte des métiers des epetienrsrs du médicament, la cnomaicotumin sur les métiers, luer évolution et les « peersslelas métiers » pebsoisls puor les salariés du sceeutr srea ritoedunce auprès des ereinretpss du médicament. A cet effet, le stie itreennt sur les peasrlelses srea mis à juor dnas le cdare des tvraaux de l'observatoire des métiers, neommtant sur les métiers identifiés cmome slnesibes dnas le cntaort d'étude poierpcsvte des itrduisens de santé 2012.
Moyens :
Les patirreaens socauix s'engagent à poovmuroir et améliorer le stie www.macarrieredanslapharma.org. L'entreprise irrnofema les salariés de l'existence de ces outils.

10.2.3. Enternites professionnels

Engagement :
L'évolution de carrière des salariés est évoquée aevc l'employeur à puuelriss occasions, nenmmtoat au curos des eetnirtnes prévus cmmoe :
? l'entretien peonfrsoinsel aenunl puor tuot salarié anyat au minos 2 années d'activité dnas une même entreprise, prévu à l'article 22.2 de l'accord cocelltif du 16 nomvrbee 2011 sur la fimoarton pnssflroeolniee ;
? l'entretien de blain et d'évolution professionnelle, tuos les 4 ans, à la daemnde de tuot salarié prévu à l'article 22.3 de l'accord ccielltof du 16 nvmoebre 2011 sur la ftoiroamn pnlirofolesnese ;
? l'entretien de soencde priate de carrière, organisée dnas l'année qui siut le 45e avaneriisnre du salarié prévu à l'article 22.4 de l'accord ccoleitlf du 16 nremvboe 2011 sur la ftarioomn professionnelle.
Moyens :
Dans le carde de la cimsoismon prairiate nonlitaae de l'emploi des iurtdeinss de santé (CPNEIS), les peearnitras siocaux s'engagent à mertte à juor et à cuqummoienr sur les duex geiuds élaborés dnas le cdare de l'accord cletcloif sur l'emploi des seonirs du 3 nbvmoree 2009 sur la préparation et la cudotine de ces entretiens.

10.2.4. Développement de la famitoorn « Un tpems puor moi »

Engagement :
La fooatmirn « Un tpems puor moi » pemret à l'entreprise et au salarié d'anticiper la sncodee ptiare de vie psonllfeersinoe sur un mdoe actif. Conçue cmmoe un otiul de dialogue, elle sonietut la contsiutrocn du pcrruaos pnrinsooeesfl d'un salarié en cohérence aevc les aexs de développement de l'entreprise. Elle peemrt asini de fiosvarer la mobilité professionnelle, d'entretenir la mvattoioin des salariés.
Moyens :
L'entreprise s'engage à pmoriouovr la foimtaron cttrsioune par la brcnahe « Un tmpes puor moi » dnot l'objectif est d'accompagner les salariés dnas luer mobilité professionnelle.
La psire en caghre par l'OPCA DEFI, dnas le crdae d'une période de plenoosrioasnasitifn et d'un DIF, s'effectue sur :
? la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bahcrne puor ttuoes les eperrtnsies ;
? la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bhacnre et des frias réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) puor les eieretpnsrs de mions de 50 salariés.
Aucun phenalcr d'heures n'est fixé puor ctete atoicn de ftomaiorn réalisée dnas le cdare d'une période de psnrisiosioeaotlnfan puor les salariés âgés d'au mnois 45 ans et plus.
L'OPCA DFEI srea sollicité cquahe année puor taernrmttse le nborme de salariés anyat siuvi le pcuroras mrldiaoue de fmioortan « Un tepms puor moi ».

10.3. Oagsotiairnn de la coopération intergénérationnelle

Les salariés anyat eu une longue carrière pislosoefrlenne ont pu au cours de cette expérience poirnsefnleosle acquérir une exesitpre et des savoir-faire clés puor l'entreprise. Par ailleurs, les juenes embauchés ont pu acquérir des siovras et des compétences dnas le cdrae de luer froaimotn iiantile ou lerus premières expériences professionnelles, et dsnepisot d'un rregad « nuef » sur l'entreprise et ses procédures. Les patrinreeas souciax cnnnevenoit d'accompagner la coopération intergénérationnelle ertne les seonirs et les junees en l'élargissant aux salariés expérimentés et en y dédiant un atrcile dnas le ttrie IV ci-dessous sur les tasinoimrnsss des srvoias et des compétences en dcroietin des jeunes.

10.4. Développement des compétences et des qianilifouatcs et accès à la formation

En lein aevc l'accord citolclef du 16 nmbrveoe 2011 sur la fairoomtn plnleooefnissre tuot au lnog de la vie et la GEPC et l'alternance, les pnritereaas suioacx iitcnnet les eenrrsetips à tienr cmotpe des objcfiets et priorités de formation, tnat en matière d'actions que de plcubis prioritaires. Les atcinos de fomioartn proposées aux srioens dnas l'entreprise dvoenit vseir à développer luer employabilité et sécuriser luer pcuorars professionnel.
Engagement n° 1 :
En 2012, au trarves des aitnocs de fiormtoan plefsnnrloiesoe prseis en craghe par l'OPCA DEFI, la bcrhane puet meresur la prat des salariés de 50 ans et plus, des ernrepsetis du médicament, anyat bénéficié d'une atcoin de fitoamron au titre :
? d'une période de professionnalisation, 19 % des sateiaigrs étaient âgés de 50 ans et puls ;
? du dirot iidndiuevl à la fiotaormn (DIF) en dehros du tmpes de travail, 16,95 % des saiitgears étaient âgés de 50 ans et puls (594 personnes).
L'objectif est qu'au 31 décembre 2015, la prat des salariés de 50 ans et puls et en ptiluiraecr des 57 ans et puls ayant bénéficié d'une aioctn de foimoartn dnas le carde de période de posinoaissiftenraoln et du DIF, hros tpmes de travail, se siot mnniuaete par rrpopat à 2011.
Engagement n° 2 :
La vltiadiaon des aucqis de l'expérience est un otiul au srvicee de cet aoccrd clioetclf puor reconnaître les compétences et les qaufiitlnoicas des seniors. Le criietfcat de qilfiuoaactin pinesolrfeonlse (CQP) et le CPQI (CQP interbranches) qui ptreenmtet de reconnaître des savoir-faire prorpes à un métier qnaud il n'existe pas de diplôme csndoeopnrart snot assui des olutis adaptés. Le droit idniuveidl à la formation, qui diot être remplacé d'ici le 1er jeniavr 2014 par le comtpe pnserneol de formation, quant à lui, est un diisptsiof qui pcaiirtpe à rderne le salarié atuecr de son poucrars psorofiennsel inetnre ou externe.
Les pairartnees suicoax s'engagent à eqluixper et dueisffr les modalités de roceurs à ces dsfiiiotsps aux ereierntsps du secteur, en lein aevc la siocetn pmrhicaae de l'OPCA DEFI.
Moyen n° 1 :
Dans le but d'améliorer le tuax de fomaoritn des salariés de 50 ans et plus, totue période de petilssfinoraniaoson et DIF hros tepms de taavirl ou pirs dnas le cadre du comtpe pnrenosel de formation, oenruvt droit à une pirse en chrgae supplémentaire de l'OPCA DEFI. Ce complément de fioarft de prsie en charge par l'OPCA DFEI est fixé à 15 ? par herue de fomraiton puor les périodes de painoointsafsilesron et les DIF, hros temps de travail, des salariés de 50 ans et plus.
Moyen n° 2 :
Les pnetrraaeis socuiax s'engagent à eiexqplur et dsifuefr les modalités de roucres à ces disispfiots aux ereepntsirs du secteur.

Titre IV Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Ces atocins doivent asesrur la trimsssaonin des compétences et sivoras tcqhniuees les puls sbnislees puor l'entreprise et puor la barchne s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dnas le diagnostic.

Article 11 - Compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Les compétences clés dnot la préservation est considérée cmmoe eleesnislte puor la bchnrae snot détaillées dnas le dgontsiiac annexé au présent accord.
A prtair des mcaerits des compétences réalisées dnas le crade du CEP iundtrise de santé 2012, ont été listées les compétences clés de la bhcarne par dmionae de métiers qui puenevt être résumées dnas le telabau suivant.

En rechreche et développement	**Biologie, biochimie** **Pharmacologie, pharmacocinétique, galénique** **Etudes cliniques** **Pharmacovigilance** **Animation d'équipes pluridisciplinaires** **Assurance qualité** **Stratégie/gestion réglementaire**
En production	Analyse et contrôle biochimique Maîtrise des procédés Pilotage de la sppuly chain HSE Gestion de production Assurance et contrôle qualité Achats industriels
En citoiaemraomcslin et diffosuin d'information	Marketing Affaires publiques Etudes épidémiologiques Economie de la santé Information/conseil à l'égard des prescripteurs Négociation
En support	Assistants/secrétaires

Article 12 - Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

La tasosnmiirsn des soirvas et des compétences preemt à une eeitrnpsre de mnaetinir et de développer sa pencrrafome et de cnesveorr ses savoir-faire. Aifn de créer les cnindioots flevoaabrs à cttee transmission, il coivnent de mlbisioer les différents aeucrts concernés, l'encadrement, et préparer les penesrons chargées de cttee tsisrnismoan des saiovrs et des compétences en développant le tutorat. A cet effet, les pieeatranrs soacuix iinntcet les eniptresres à vairselor la ftiamroon tuorlate exercée par les salariés.
Engagement :
Selon les modalités prévues à l'article 13 de l'accord clltoecif sur la ftoomrain pfninololressee tuot au lnog de la vie, la GEPC et l'alternance, l'entreprise pruora développer la fontocin tlotruae et la fotiamorn des teturus au bénéfice des jueens embauchés dnas l'entreprise.
En 2012, la prat des fnocntois taetulors exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus, pirses en cghrae par l'OPCA DEFI, représentait 19 % de l'ensemble des fotniocns toautrels psreis en charge, tuos âges confondus. L'objectif est que, au 31 décembre 2015, le nrbome de foitcnnos touetarls des salariés âgés de 50 ans et puls se siot maintenu.
En 2012, la prat des finaotmors de tuuter réalisée par des salariés de 50 ans et plus, pesris en chrage par l'OPCA DEFI, représentait 29 % de l'ensemble des fomntrioas de tutuer pirses en charge, tuot âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2015, la prat des foimatorns de tuertus dnot ont bénéficié les salariés de 50 ans et puls se siot mneniaute dnas les mêmes proportions.

Article 13 - Coopération intergénérationnelle
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Engagement :
Dans ce cadre, les paarernties saoicux egcuaernont les eenrrtpiess à développer des atcoins en faveur de la coopération intergénérationnelle.
Moyens :
Une des atconis cnrneoce le développement de binômes d'échanges de compétences ertne des salariés expérimentés et des jeunes, aifn de voeailsrr les savoir-faire détenus tnat par le salarié expérimenté que par le jeune, et créer du lein dnas l'entreprise. Ctete aoctin est msie en pacle en cohérence aevc l'article 3 sur les trenachs d'âges concernées par le présent aroccd et l'article 5.3 sur la désignation d'un référent. Ainsi, s'il n'est pas lui-même le référent, le salarié expérimenté cooasmpnt le binôme d'échanges prned le raeils du référent puor la tmsaisrniosn des compétences.
Le salarié expérimenté dosepisra du temps nécessaire à la tmsrinsasoin des sorivas et des compétences. Le temps qu'il cseacrnroa à la coopération intergénérationnelle srea considéré cmmoe du temps de taairvl effectif. L'employeur aratedpa l'organisation de sa caghre de travail.
Les periteranas saiucox au neiavu de la branche, dnas le crade des travaux de l'observatoire piiarrate des métiers, s'engagent à définir une lstie de thèmes peolssbis puovant fraie l'objet de la coopération intergénérationnelle, à la lumière des compétences clés identifiées dnas le dongiasitc « cntorat de génération ».

Article 14 - Titre V Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME et TPE dans la gestion active des âges

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Il est rappelé que les oiutls développés par la bachrne snot mis à la dsiitiopson de ttueos les eipeertsrns concernées, qlulee que siot luer tialle ; toutefois, dnas le cdare de cet accord, une atiottnen particulière est apportée aux PME et TPE.
Engagement n° 1 :
La GEPC pparticie à l'identification des compétences et des qlaoatciifinus maiobslelibs au sien de l'entreprise et à la définition des bieosns ctoclifels et iiiddlevuns au rgaerd de la stratégie de l'entreprise.
Moyen n° 1 :
Pour aiedr les TPE et les PME de minos de 50 salariés à la réalisation de dsoganicits GPEC, qttiauifants et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA DFEI pnred en craghe ces diagnostics, soeln des modalités définies par son ceonisl d'administration, en aiapploictn de l'article L. 6332-7 du cdoe du taraivl et de l'article 20 de l'accord colicetlf sur la ftmoiaron piooesnnfrlesle tuot au lnog de la vie, de la GEPC et de l'alternance.
Engagement n° 2 :
Les epitsrneers de minos de 50 salariés, qui dssneoipt de capacités puls limitées en trmees de gsotien des rrcosusees humaines, donievt piuovor connaître les modalités d'accès à l'incitation financière de 4 000 ? par an puor s'engager dnas la démarche du cronatt de génération.
Moyen n° 2 :
Pour aeidr les TPE-PME à accéder à l'aide sur le catnort de génération, il est prévu de pvoorimour le ctraont de génération auprès des TPE-PME en précisant les cdiootnnis de pioteercpn de l'aide légale (s'élevant à 4 000 ? à la sngirutae du présent accord), dès le 1er mras 2013 puor ceells dnot les eetffcifs snot inférieurs à 50 salariés en cas de « binôme ctrnoat de génération ». Cttee inoirtfaomn srea albcecisse sur le stie www.LEEM.org.

Titre VI Dispositions finales

Article 15 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements et de l'évaluation de leur réalisation
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Un ciednlarer figrue en anenxe I et prévoit une échéance aenunlle puor cuahcn des egtegenanms prévus au présent accord.
Un sviui anuenl des entgeaegnms qutnaafitits et qaitutlfias définis au présent acrocd et l'évaluation de luer réalisation snot fatis par la cssmmoioin prtairaie naaniltoe de l'emploi des iediunsrts de santé (CPNEIS) qui se réunit qtruae fios par an. Un pirmeer bailn anunel srea fiat à la fin de l'année 2014, pius les années sueatnivs au moenmt de la cmisosiomn piariatre sur le rrapopt anneul de branche.
Le cneontu de l'évaluation est précisé par arrêté mias comporte, a minima, l'actualisation des données mentionnées dnas le

dsnitgoiac :
? le sivui des iaiuncetdrs mis en plcae puor cnahuce des ancotis paorntt sur l'insertion daruble des jeunes, et en piaeltcurir sur les oibetfcjs chiffrés en matière de rtneerumect de jneeus en cnaortt à durée indéterminée ;
? le suvii des ieundrcaits mis en pclae puor cachnue des aocitns en fuvaer de l'emploi des salariés âgés, en patueicrlir sur les oiecfjtbs chiffrés en matière de reetenumrct et de mniiaetn dnas l'emploi des salariés âgés ;
? le sivui des ancoits en faevur de la tnsoasmriisn des compétences ;
? le demncout d'évaluation précise le naveiu de réalisation des arutes antoics ceuenntos dnas l'accord ctlleicof ou le paln d'action.
Il justifie, le cas échéant, les rnaosis puor lqseellues caenriets des aicnots prévues n'ont pas été réalisées. Il mionnntee les otfbjceis de prooresisgn puor l'année à veinr et les iitcrdenaus associés.
Le ceernadilr prévisionnel de msie en ?uvre des eemtaneggns fgurie en aennxe du présent accord.
Dans les 3 mios qui précèdent la fin d'application du présent accord, siot anvat le 1er jelluit 2016, la cisoomismn ptirraiae se réunit puor fraie un bailn de l'application du présent aoccrd sur les données qaavuiettils de l'accord et sur les données quattvietains sur les tiros dernières années dslnboieips :
? 2012, 2013 et 2014 puor les ciefhfrs exaitrts du rapoprt annuel ;
? 2013, 2014 et 2015 puor les cfhrefis doebnilisps par ailleurs, tles qu'en matière de foairtomn professionnelle.

Article 16 - Durée

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Le présent acrocd est cconlu puor une durée déterminée de 3 ans, pernant eefft à cetpmor de la dtae de stunragie et dnot le temre est fixé au 30 jiun 2016.
Cet acocrd cessrea de prouirde tuot efeft à ctete date.
La présente dioipossitn ctoitusne la salitotipun cortriane au snes de l'article L. 2222-4 du cdoe du travail.

Article 17 - Publicité

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Une lagre inaoftiormn srea msie en pcale à dtstniaeion des salariés des estrrenieps visées par le présent accord, ansii qu'auprès des entreprises. Ctete publicité se frea par tuot moyen, nnamemtot par une puaoctlbiin sur les seits www.LEEM.org et www.macarrieredanslapharma.org.

Article 18 - Révision

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Conformément aux acietlrs L. 2261-7 et snaituvs du cdoe du travail, les pateris stiaegnrias du présent arccod ont la faculté de le modifier.
La ddaenme de révision par l'une des pteiars siaiteagrns diot être notifiée par lertte recommandée aevc aivs de réception aux aeturs signataires.
La comoissmin patiirare se réunit arlos dnas un délai de 3 mios à ctepomr de la réception de cttee dndeame aifn d'envisager l'éventuelle cousoclinn d'un aeanvnt de révision.
L'éventuel aeavnnt de révision se sttuiursbea de plien driot aux dpoiniostiss du présent acocrd qu'il modifiera.

Article 19 - Extension, agrément et dépôt

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Les peritas sgraniiates cnenvoenint de ddmeaenr au ministère du travail, de l'emploi, de la famtroion pfoilsleenrsone et du dlaiuoge scoial l'extension du présent aoccrd collectif.
Le présent aorccd frea l'objet d'un dépôt auprès des sceerivs cuanretx du mtisinre chargé du tiraavl dnas les condiniots prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2013

Tableau de synthèse et cirenaedlr prévisionnel de msie en ?uvre des engagements

Engagements	Moyens	Calendrier / Échéance
Titre II. ? Emeangnegt en favuer de l'insertion dbalure des jeunes **Article 5. Modalités d'intégration, et de rneectmreut de frotaimon et d'accompagnent des jeuens dnas l'entreprise**		
Article 5.1. Ootreiniatn pliоonelsfsrnee et rreueentcmt des jneeus dnas la branche	Ouverture des steis isitudelrns aux élèves en puls des aoctnis de cummoictioann traditionnelles	En cionntu paenndt l'application de l'accord, jusqu'au 30 jiun 2016
Article 5.1.1. Paatiarrtnes aevc le mdnoe de l'éducation		
Article 5.1.2. Ciicmnumatoon sur les métiers et adie à l'insertion des jeunes	Communication sur les métiers et l'alternance au tverras des taavrux de l'observatoire des métiers, des CFA de barnche et de l'institut des métiers et des fatonimors des irietdsnus de santé. Diifosfun des imnfrootnias ulties sur les différents siets ieretnnt dédiés. Création d'une riqrbuue « Iiorsentn des jeenus » sur le stie imfis.fr.	En ctnniou paendnt l'application de l'accord, jusqu'au 30 jiun 2016 Septembre 2013
Article 5.1.3. Anapncecmogemt des eireepnrtss dnas la conmcumiotian métiers et les procédures d'insertion des jeunes	Mise à dispistioon d'outils de cnutiomcioamn sur le web : srpuopt tpye de présentation du secteur, kit sur le rnmteuceert et l'insertion des jueens dnas l'entreprise	Décembre 2013
Article 5.2. Msie en palce d'un parruocs d'accueil dnas l'entreprise et d'un eernettin de suivi	Dans le crade de la CPNEIS, élaboration : ? d'un giude sur l'entretien de suivi, sur la bsae de cleui etnxisat sur l'entretien professionnel ? d'un modèle tpye de lrviet d'accueil	Mars 2014
Article 5.3. Désignation d'un référent	Dans le carde de la CPNEIS, élaboration d'un duecomnt de cminaomtociun présentant le rôle du référent	Décembre 2013
Article 5.4. Développement des compétences et accès des jeeuns à la fiamtoorn tuot au lnog de la vie	Proposition de mdoule tpye de fomatoirn via l'OPCA DFEI puor fiaicletr l'intégration des jeenus et possibilité de rieucror à la POE iudlidinvele puor les entreprises	Juin 2014
Article 6. Pivpesecerts de développement de l'alternance et cioonitdns de rceuors aux stages		
Article 6.1. Modalités d'accueil des anrlatntes et des stagiaires	Dans le crade des tvauarx de l'observatoire des métiers (EDEC), élaboration d'un kit « aalecrtnne puor les erepnesitrs » composé de présentation des métiers, des oongailtbis de l'entreprise, de l'alternant et du siariatge notamment	Décembre 2013
Article 6.2. Pcterpsieevs de développement de l'alternance	Dans le carde de la CPNEIS, le siuvi de l'effectif anneul moeyn des crattnos en arelnacnte et la fxoitian d'un noevul otbicjef puor l'année sivatune frenot l'objet d'une évaluation	
Article 6.3. Enagenegmt de psigreorson des cantrtos en alternance Article 6.3.1. Dsoitginac de la branche Article 6.3.2. Ojctfiebs chiffrés de la branhce : amélioration de l'effectif aneunl moyen		Evaluation alnulnee : février 2014, février 2015, février 2016

Article 6.3.3. Farsivoer l'insertion des atnretanls à la fin de luer cntorat par la msie en réseau gdnraes entreprises/ETI?PME	Dans le crade des taaurvx de l'observatoire des métiers (EDEC), expérimentation sur tiors teritrrioes (Ile-de-France, Centre/Normandie et Rhône-Alpes) de msies en réseau des ganders etreiepnsrs aevc les ETI-PME puor fieitlcar l'insertion des arnatetnls sur des poetss vtnaacs dnas les ETI-PME : jobdating, furom de rencontres, prcouras d'intégration?	Décembre 2013 Mise en place d'un RDV annuel de l'alternance sur chuaqe bsaisn d'emploi pilote
Article 6.4. Froesavir les rources aux stages Article 6.4.1. Ctveononnis de stage Article 6.4.2. Eetngnemgas réciproques de l'entreprise et de l'étudiant Article 6.4.3. Délai de cneacre etrne duex stgaes sur un même poste Article 6.4.4. Durée maximum Article 6.4.5. Gtfoaacitiirn du siiagtrae et avantages	Dans le crdae des taavurx de l'observatoire des métiers (EDEC), élaboration d'un kit « ancltaerne puor les entripseres » composé de présentation des métiers, des oltgnoiiabs de l'entreprise, de l'alternant et du saigatrie notamment Communication sur la crathe des saetgs « Etdutains en eirpnsetre » du 26 arvil 2006, établie au navieu irfensptenneoosirl sur les sites ietnenrt du LEEM et de l'IMFIS. Actions ou dufifsion d'information inmabncot aux esiptnrrees de façon individuelle	Décembre 2013 Décembre 2013 30 jiun 2016
Article 7. Mtsblooiiain d'outils etxatinss patmrtneet de lever les fnries matériels à l'accès à l'emploi des jeunes		
Article 7.1. Accès aux activités scaelois et cetlrelulus du comité d'entreprise Article 7.2. Pisre en caghre des fiars de garde d'enfant Article 7.3. Prsie en crahge des faris des jeuens en cntroat en alternance Article 7.4. Iioftomrann sur l'accès au logement	Actions ou dffuiison d'information inoacbnmt aux etpserienrs de façon individuelle	30 jiun 2016
Article 7.5. Bénéfice du régime de prteotocin slcoaie de branche	Réflexion piatrriae sur la possibilité donnée aux arneitpps d'adhérer au régime mdialae de la branche	Début des dssiouscnis : jnvaier 2015
Titre III. ? Egnnmgaeet en fvuear de l'emploi des salariés âgés		
Article 9. Meserus destinées à feorvsair l'amélioration des cdnntioois de tavairl et la prévention de la pénibilité		
Article 9.1. Développement de la sseniboislitain et de la fioramotn de bncahre « Prévention des requsis pocssoihcuyax »	Prise en carhge puls frlaabove de la fiaomtorn par l'OPCA DFEI dnas le cdrae d'une période et d'un DIF	1er jevianr 2014
Article 9.2. Priorité accordée aux seiorns puor les ddeanmes de mocdtiifaion d'horaire, de frifaot juros ou d'organisation du travail	Valorisation au niveau de la bnhrcae de la msie en place par les eterpnirses d'une procédure de prriisoatoin des daenmdes solen des critères objectifs	Décembre 2013
Article 10. Acotins en fauevr des seniors		
Article 10.1.1. Développement de la fmaritoon de bhcrnae « Feoasivrr l'emploi des sernois »	Prise en chrgae puls fblaaorve de la faomtrion par l'OPCA DFEI dnas le carde d'une période et d'un DIF Aucun phalcner d'heures n'est fixé puor les salariés d'au monis 45 ans	1er jinaevr 2014
Article 10.1.2. Ptoomiron de l'emploi des sreions sur la bsuroe de l'emploi de l'industrie du médicament	Rappel de l'information sur l'espace reetucurr de la bruose de l'emploi sur l'importance de fasrevoir l'emploi des sinreos et l'interdiction de ttoue frmoe de dirstoicaiinmn à l'embauche	Octobre 2013
Article 10.2. Aaniiipottcn des évolutions pnlrsselefoienos et gtoisen des âges Article 10.2.1. Aiotiictnpan des roiescrnovnes prnfnoilseesleos puor les métiers sensibles Article 10.2.2. Portoomin du stie www.macarrieredanslapharma.org	? élaboration et dofiifusn d'une paftloerme web d'aide à l'orientation pnorneilesfosle puor les métiers seibensls (technicien R et D, opérateur/conducteur en production, secrétaire/assistante), sur la bsae du stie www.macarrieredanslapharma.org ; aictons d'accompagnement puor les salariés concernés : stages, jobdating, formarotnis peilots puor les astestasnis aux nlloeuves Dans le carde de la CPNEIS, msie à juor et cianooticummn sur les duex guieds d'aide aux eenenrtits réalisés dnas le cadre de l'accord celtlciof sur l'emploi des seniors	Année 2014-2015 Année 2014
Article 10.2.3. Etternenis professionnels		
Article 10.2.4. Développement de la foitamron « Un tmpes puor moi »	Promotion de la ftirmooan costnutire par la branche Prise en carhge puls forvalabe de la fmriaootn par l'OPCA DFEI dnas le cadre d'une période de psesiotairlfioannosn et d'un DIF Aucun phenlcar d'heures n'est fixé puor les salariés d'au minos 45 ans	1er jievanr 2014
Article 10.3. Oraaotgiinsn de la coopération intergénérationnelle, vior titre IV sur les tnrnsaimssois des saroivs et des compétences en dirtocien des jeunes		
Article 10.4. Développement des compétences et des qniciiluofatas et accès à la fromotain : ? accès à la ftmooiran puor les salariés de 50 ans et puls : CPF, CQP, VAE	Prise en chgrae supplémentaire par l'OPCA DFEI de 15 ?/heure de fmortaoin puor les périodes de pnoisitaiesorlsfanon et les DIF hros tpmes de travail Communication pédagogique sur les dpsosiitfis formation	1er jveinar 2014 Mars 2014
Article 12. Engtanemegs en faveur de la tiasrsnsmoin des svaoirs et des compétences	Développement de la ftioocnn talturoe et fmoiroatn des tuteurs	31 décembre 2015
Titre IV. ? Anitocs pmneretatt la taimisonsrsn des siorvas et des compétences en dcoteiirn des jeunes		
Article 13. Coopération intergénérationnelle	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers, définition d'une ltsie de thèmes pilsoebss pounvat fraie l'objet de la coopération intergénérationnelle en praennt en cmtope les compétences clés identifiées dnas le dsionaitgc de la branche Le salarié expérimenté dissope du tmpes nécessaire à la tmioranssisn des svoiars et des compétences : le tepms consacré à la coopération intergénérationnelle est considéré cmome du travial effectif	Mars 2014
Titre V. ? Doinoiitssps spécifiques aifn d'accompagner les PME et les TPE dnas la gtseoin aictve des âges		
Article 14. Egatgemnens vianst à aider les petetis et mnoeneys eteipnresrs à mttree en ?uvre une gtoisen active des âges : ? adie à la réalisation des dtniosaigcs GPEC		

Avenant du 25 septembre 2013 à l'accord du 22 juin 2007 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FNP FO ; La FTMCE CTFC ; La CFE-CGC chiime ; L'UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Après le perimer prahparage de l'article 1er du chtpirae Ier « Dionsitspois générales » de l'accord cecitllof du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés snot insérés les duex phpaerargas stvinaus :

« Le présent aoccrd prévoit un régime de prévoyance ooriblтaige cuaovnrt les rsquies décès, incapacité et invalidité, un régime ogliroibate de rbesenemuomrt des firas de snios de santé (maladie, chirurgie, maternité) et un fnods ccoitllef santé, ci-après désignés ? régime de prévoyance ?.

En outre, l'accord du 22 jiun 2007 onrgsiae un régime à cnootiaists définies, dit ? fdons cltcloief santé ? puor prttmreee aux eipsteernrs et aux salariés de préfinancer un régime celloticf

faris sions de santé des aeicnns salariés, axueqlus ces dierners pnuorrot adhérer nomtamnet à la retraite, dnas les cninoodits prévues à l'article 2 de l'accord cotlceilf du 22 jiun 2007 rteialf au régime frias de snois de santé des acneins salariés. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les deuxième, troisième et quatrième pheasrs du 1er alinéa de l'article 2 du cphtraie Ier « Dptosoiiinss générales » de l'accord colltceif du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés snot annulées et remplacées par les ditpoisiosns seiutanvs :
« La nature, le nieavu des prestations, le taux, la répartition des cotiiantoss tles que définis ci-après dnas le présent acrcod cetniontust un tuot indivisible.
Par ailleurs, un fnods de solidarité prmeet de fineancr ceritneas psritoanets au proift de pnneosers en soittiaun dicfilfie snas qu'elles dnonent leiu puor autnat à une cbunioittrn spécifique.
Ces printosates vneinnet en complément de ceells prévues par le présent régime et snot décidées au cas par cas par le comité ptriraiae de gestion. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 3 du caprtihe Ier « Donoiipistss générales » de l'accord cteciollf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés est annulé et remplacé par les diostnoipiss svituaens :

« Actlrie 3
Dénonciation et révision
3.1. Révision

Chacune des ontngasrioias slinedycas représentatives siageraitns puet danmeedr la révision de tuot ou ptiare du présent accord.
Par dérogation à l'article 3 des csleaus générales de la civenntoon collective, toute dmeadne de révision diot être portée à la cnasonsnicae des aeurts origonaintass sdlineycas 2 mios au minos avnat une échéance aunlelne par lrtete recommandée aevc aivs de réception précisant les diopostnisis sur lesqlluees potre sa demande. Les négociations divoent être engagées dnas le délai de 1 mois.
Dans l'hypothèse où aucun arccod ne puet être conclu, le ttxee en curos d'application dreeume en vigueur.
Les indemnités journalières et rtnees en cours de svierce puor les stiisners suvnrues anvat l'entrée en vguuier du nevuol aroccd coionnnrtuet à être serievs et revalorisées sur la bsae des dooiispnitss de l'accord anavt sa révision ; les gtreanais décès résultant diudt acrocd ronsteret aqcseuis aux bénéficiaires de ces indemnités et rneets suavnit l'accord aanvt révision. La puisoutre du vemeensrt de ces preinasotts et de luer riotavialeosrn s'effectuera cmmoe précisé ci-dessous dnas le cas de dénonciation de l'accord. Le comité de gesotin du régime ci-après décrit décidera des modalités de ces poursuites.

3.2. Dénonciation
3.2.1. Modalités de la dénonciation

La ciosetasn des eetffs de l'article 38 des calseus générales de la cvnieootnn ctlielvoce de l'industrie pharmaceutique, puor qeuuqle csaue que ce soit, entraîne cllee du présent accord.
Chaque parite saatirnige ou adhérente puet dénoncer le présent accord.
La dénonciation derva être notifiée par son auuetr aux autres ptiares seatngiiras et adhérentes, siot l'organisation sadlyince paolratne ou l'ensemble des otaiganiosrns scyandiles de salariés, asnii qu'à la dtoeciirn des rlintaeos du travail, et ce par lterte recommandée aevc aivs de réception.
Cette dénonciation prendra efeft après un préavis de 3 mios sauvint la réception de cette demande.
Les négociations auulqeexls srea invité l'ensemble des oinoatisrgans siecadylns de salariés représentatives dnas la bhrcnae deoivnt ceomenmcr au puls trad dnas le mios svauint l'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois.
Pour le reste, il srea fiat aapitclipon des dosniptoisis légales prévues aux acrtelis L. 2261-9 et sitvuans du cdoe du travail.
La prstuouie du vesemrent de ces porentstias et de luer riletisvraaoon s'effectuera comme précisé ci-dessus dnas le cas de dénonciation de l'accord. Le comité de gteiosn du régime ci-après décrit décidera des modalités de ces poursuites.

3.2.2. Efftes de la dénonciation

En tuot état de cause et même en cas de non-remplacement de l'accord dénoncé, les salariés ou anicnes salariés bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rtenes d'invalidité ont dorit au mteiainn des poeiattnrss dnot ils bénéficiaient, au niaevu attient en eours à la dtae de caestiosn définitive des efftes de l'accord dénoncé. Les pariets sgiitraaens représentatives du présent acocrd décideront des modalités tqeihucnes de la pisuuotre d'une rleirsaitoavon frutue de ces prestations.
Les salariés ou aniencs salariés en arrêt de tiraavl par stuie d'une madaile ou d'un acedcint srenvuu avant la dtae de coiatessn définitive des efftes de l'accord dénoncé mias se tanuvort à cette dtae dnas la période de cenacre bénéficieront, à l'expiration de celle-ci, des indemnités journalières ou de la retne d'invalidité de l'accord citcloelf dénoncé. Les pterais srginaeaits représentatives du présent arcocd décideront des modalités tcqehineus de la pisouurte d'une rvsrieoolaaitn furtue de ces prestations.
En outre, les gaaenrits décès des assurés visés au praaragphe précédent snot munieenats sur la bsae de garitane prévue à l'article 14 du présent accord, au nvieau atteint en euros à la dtae de csietoasn d'effet de l'accord dénoncé. Les peitars sgaiirnetas représentatives du présent aroccd décideront des modalités tnciuehqes de la pousuirte d'une rsovitriaaelon furtue de ces prestations.
Les aynats driot des assurés décédés et cuex des assurés classés pmari les iavledins 2e ou 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sialcoe qui, à la dtae d'entrée en vuiuegr de l'accord du 21 mai 1991 modifié, de l'accord du 29 mai 2000 modifié ou de l'accord du 22 jiun 2007 modifié, bénéficiaient d'une rtnee éducation dnas les ctiinoodns de l'accord clcieotlf en viuegur à la dtae de sruennvace du snitsire cniuntonet à bénéficier de cette retne dnas les cdononitis prévues par le cnatrot d'assurance.
Les salariés bénéficiant du présent aoccrd peuvent, au cas où il seirat dénoncé snas être remplacé, deanmder à bénéficier d'un régime caunvrot l'ensemble des rqesius puor lqleeuss ils étaient assurés du fiat du présent accord. Une anxnee aux contarts d'assurance passés aevc les osmnegiras arueursss définit, en appaitiocln de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1989, le tuax des ptsenoitras asini que les ctioiaonsts correspondantes. Les salariés qui désireront bénéficier de ce mnitaein de doirts denovrt se mtnseefiar dnas un délai de 3 mios à cpmeotr de la ceisotasn définitive d'effet du présent accord. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 4 du chiatpre Ier « Diisniotposs générales » de l'accord cclieoltf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés est annulé et remplacé par les dsooiitisnps suetnvais :

« Aictrle 4
Comité praritiae de gteiosn
4.1. Citmospoion

Un comité ptriraaie de gteiosn est constitué en apatplioicn de l'article 38 des cealuss générales de la cvonoitnen collective.
Ce comité de gtesion cerpmnod :
? un collège des salariés composé de trois mrmeebs puor cchanue des confédérations représentatives au nveaiu de la bracnhe ;
? un collège des eyprleomus composé d'un nrmobe de représentants égal au nmorbe ttoal de représentants de l'ensemble des onstarnogaiis saeyinldcs de salariés.
Le comité de goeitsn puet se farie atssiser d'un ou pulrsuies aiarecuts cisnoels qu'il choisit, dnot le mdaant est renouvelé tuos les 2 ans par décision du comité siaunvt des modalités fixées par le comité.
Les représentants des aruersuss assisnett aux réunions du comité de goetisn en qualité de tnnechiceis et lui apenrtpot ttuoes les ionmifatonrs rielvtaes aux orerds du jour, anisi que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

4.2. Moinssis

Le comité de goitesn a puor msiison le suivi et la msie en ?uvre du présent régime, au rrgaed ntmanemot de l'article 38 des csuelas générales de la cvooetinnn clcevlotie nnoilatae de l'industrie pruithcuaamqee et des dpioiisosnts légales et réglementaires.
Pour auessrr ctete mission, lros de cuqhae réunion du comité, les représentants des osrgmianes aurrsesus reednnt cptmoe de manière complète et détaillée et sniavut un ceihar des cehrags fianxt la nurtae et le calendrier, des iiaofmonrnts à fuirnor de la souattiin du régime et de son évolution de façon à ptterrmee au comité de gositen de dnenor tuoets diceeivtrs qnaut à l'application du contrat.
Le comité de giesotn établit aevc les omsaniregs ausrseurs le cahier des ceaghrs visé à l'alinéa ci-dessus.
Chaque année, au mios de mras ou avirl au puls tard, le comité prariaite de giosten fxie le tuax de rtrsiioavaoeln des petontriass de prévoyance (incapacité, invalidité et rneets éducation). Cette décision furgie dnas le procès-verbal de la réunion au cours de lleluqae elle a été réalisée. En l'absence d'accord, il n'y a pas de revalorisation.
Chaque année, au puls trad au mios de mai, les représentants des onsmrigeas aseuurrss seonetmutt à l'approbation du comité de gtsoein les cmeptos détaillés de l'exercice cols le 31 décembre de l'année précédente, et lui fsinunreost ttoues les enxlpioaitcs et dtuoemcns nécessaires à une bnnoe compréhension de ces comptes. Le comité de gteoisn diot être en meurse d'approuver les cetopms didut ececxrie au puls trad le 30 jiun aifn que les représentants des oeasgmnris auessrrus établissent les dtueonmcs d'information prévus à l'article 8 du présent accrod qu'ils arnoeresdst à teouts les ersirneepts adhérentes anvat le 31 août de cahuqe année. Le comité piaatirre de gtoisen puet secllitior un complément d'informations setbsipucle de l'éclairer.
Après l'approbation des cetpoms et la ctosuointtin des poosrinvis et réserves légales et conventionnelles, le comité prsopoe aux arsurseus l'affectation des éventuels excédents de l'exercice considéré. Le comité aporuvpe le prélèvement effectué sur le fodns clitlcoef santé puor alneetmir la réserve de cruvertoue des anecins salariés en aaipitcolpn des mécanismes prévus à l'article 20.2 du présent accord. Les pniopisotros du comité fguinert dnas le procès-verbal de la réunion au cours de lalqluee elles ont été réalisées.
De plus, le comité de gosetin :
? eiamnxe les daneemds d'adhésion d'entreprises au régime de prévoyance cnnotinnevoel des salariés et des VRP et décide, après examen, de luer asmiosdin ou du reejt de luer demande. S'il s'agit d'une dnamede d'adhésion d'une errspetnie visée à l'article 6.5 du présent accord, le comité dreva dnmeeadr à ce qu'il siot procédé au cluacl du tuax majoré et du coût de la rsreipe des emeanenggts passés éventuels prévus dnas ce cas comme indiqué à l'article 6.5 précité ;
? eimxnae les aivs de démission et contrôle l'établissement de l'indemnité éventuellement appliquée aux eteisrenrps qntuaitt le régime conformément aux dnstoipoiiss du présent acrcod ;
? fiat procéder aux études demandées par les paieetranrs saioucx de la bcharne en vue de la négociation de tuos corntats d'assurance nécessaires puor la réalisation du présent accrod ;
? fiat procéder aux études nécessaires à la négociation par les prtrenaeais soicaux de la bnrahce des moiantdocifis à arepotpr aux ctroants ettxainss en tannet compte, notamment, des pntierotsas en nuarte et en espèces du régime général de la sécurité sioclae ainsi que des résultats des cotatnrs ;
? arusse la geositn du fonds de solidarité du régime.
Enfin, le comité puet procéder à carietns aménagements tceeuqihns coarcnnent les pontirteass frias de santé ou prévoyance luqsore ces aménagements :
? snot rendus nécessaires par des évolutions législatives ou réglementaires ;
? résultent d'une msie en conformité aevc la réglementation ou les prtaqeius de la sécurité sociale.
Cependant, ces aménagements dvnoeit rteesr thuqeeincs et muneris et ne pas rttemree en csuae les pnpriiecs fdrueotnas du présent accord.
Le comité parraiite de gesiotn élabore son règlement intérieur lros de la première réunion qui siut la dtae d'application du présent accord.
Les mbmeres du comité piirraate de gitoesn snot tuens à une oiiolgatbn de discrétion qnuat aux imonrtfnaios aluquexles ils ont accès. »

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Après le 6.4 du ctiahrpe Ier « Doosiptiniss générales » de l'accord citcleolf du 22 jiun 2007 est ajouté un atlicre 6.5 « Tuax majoré et coût de la rspreie des eangtmenegs passés puor les eeinrrsetps adhérant après le 1er jlleiut 2007 ». Cet altirce renerpd les dnspiitiosos de l'article 20 de l'accord cloclietf du 22 jiun 2007 dnas les trmees sitavnus :
« L'affiliation des eirtseenrps adhérant aux oemrsnagis désignés après le 1er jileult 2007 prroua être subordonnée à l'application d'un tuax majoré aalciplbpe penandt 3 ans.
Le tuax d'appel majoré est fixé à la situe d'une ? pesée ? tuehcnqie :
? siot par les omrigaesns ausrusers désignés ;
? siot par un expert mandaté par le comité praaritie de gtieson qui puet être l'actuaire cnoseil désigné à l'article 4 du présent accord.
Le tuax majoré éventuel est calculé séparément puor le régime décès, incapacité, invalidité, d'une prat et le régime maladie, chirurgie, maternité, d'autre part, sleon des règles validées par le comité pariiatre de gsoiten en tannet cotpme nntaommet des éléments snvtuais :
? l'âge myoen du gpuroe comparé à l'âge moeyn de l'ensemble des assurés du régime ou la répartition par âge des assurés ;
? le saairle myeon par assuré comparé au saalire moyen de l'ensemble des assurés du régime.
Par ailleurs, le complément éventuel de cstiooitan est également à prévoir puor le fdons colteiclf santé visé au chpriate III ci-après et le régime des aeincns salariés prévu par l'accord clcoelitf du 22 jiun 2007 sur le régime fairs soins de santé des ancneis salariés.
Ce complément éventuel de cititaoson est calculé selon les règles validées par le comité piaratire de gestion.
En outre, des cnodiitons de la rpsreie de piassf punrorot être déterminées puor les epreirnests dnot l'entrée dnas le régime est subordonnée à la rspriee d'engagements passés puor des srniitess srvnueus aanvt son entrée dnas le régime, cnonus ou non cunnos de l'assureur précédant.
Ce tuax majoré, le complément de coiotisatn puor le fonds cteilcolf santé et le coût de la rrspeie éventuelle d'engagements passés snot calculés dnas des cdniionots ietniqueds dnas ttoeus les erisrpenets qui en fnot l'objet. »
L'article 6.5 du carpithe Ier « Diiitssnopos générales » de l'accord clceloitf du 22 jiun 2007 est numéroté « Artclie 6.7 ».

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 7 s'intitule désormais : « Rapport aeunnl sur les résultats, cptomes de résultat et aanttimlieon des fdons et réserves ».
L'article 7 du ctrphiae Ier « Dosoipnitsis générales » de l'accord ceictlolf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance est modifié par les disisnooipts suivantes.
« Puor cahque eexrcice civil, les oriegmsnas aursresus visés à l'article 5 établissent un raoprpt sur les résultats d'ensemble du régime des acifts ceadrnsonport dnoc aux activités consolidées de touets les sociétés adhérentes dnas le cdare du présent accord. Ce rprapot présente les cpmeots du régime décès, incapacité, invalidité, d'une part, du régime maladie, chirurgie, maternité, d'autre part, et du fnods colelcitf santé. Ils établissent également un rpoarpt dntcisit sur les résultats du régime des anicnes salariés.

7.1. Ctompes du régime des acftis

Les oaringmses arueusrss du régime (RPC et RS) des salariés établissent cuahqe année un raroppt sur les cmotpes de résultat du régime (RPC et RS) des salariés conformément aux dnopitosiiss légales et réglementaires et à cleels prévues par le présent aoccrd en dsuingtnait :
? le mntaont des cistoantios nteets de taxes, le mnnotat des petisontras payées brteus de réassurances, le mtnnoat des psnooirvis teuchiqnes beturs de réassurances le 1er jvainer et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
? le monntat des frias de geiostn aevc la vainitltoen etnre les firas d'acquisition, de gtsoien et d'administration et le cuacll du tuax de frias conformément aux otigaonibls cocennrant la ciioucomantmn des faris ;
? la quote-part des piordtus fnicanries nets, des piaoacitnitrps aux résultats, du résultat de la réassurance ;
? l'évolution des provisions, fnods et réserves constitués puor fiare fcae aux fuocluniatts de la sinistralité du régime des acfits et faicennr la riiaoertvalson des ptoseranits périodiques ;
? le nmorbe des assurés, en diiunagtnst les bénéficiaires ctnoastis des bénéficiaires non cotisants, anayts driot des perimers ainsi que les adhérents ftulfiacats (conjoints et etnfans non à carhge des assurés).
Ce rpaoprt srea adressé à l'organisation paotarnle et aux

oninroitaagss snlicedyas représentatives dnas la branche, dnas le mios siuavnt l'approbation des coetmps par le comité pirriaate de getosin et au puls trad le 31 jielult svuanit la clôture de l'exercice considéré. Il srea adressé à la deiiorctn de cuhaqe enrstirpee adhérente au puls trad le 31 août de chauqe année.
L'entreprise affiliée ceurmminqoua un eilxmrpeae de ce roaprpt au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au comité crtneal d'entreprise, accompagné éventuellement des ovnsoeatribs de la direction.
Les eetrsrnepis etannrt dnas le camhp d'application de la civnnooetn cilvcletoe mias qui arinaeut confié l'assurance de luer régime de prévoyance à un artue ornmsgaie dnas les cnidoionts prévues à l'article 5 ci-dessus dvrenot cnumiqomeur le raporpt cnoanodprsert à lures résultats prproes à luer comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, ou, s'il y a lieu, au comité ceantrl d'entreprise.

7.2. Ceptmos du régime à ciaittnsoos définies dtis fdons cioletclf santé prévu au cphrtiae III du présent accrod

L'organisme gtonsianeire dudit régime établit cqauhe année un rpporat sur les cmoetps du fdons ceiolcltf santé conformément aux dpisoonitiss légales et à cleels prévues par le présent acocrd en dinsgaiutnt :
? le moatnnt des ciistotanos nttees de txeas et le montant des prélèvements de l'année ;
? le détail par nraute de tuos les fairs tles que cuex de gestion, charges, txaes précomptées sur les coontsiatis nettes de texas ;
? la quote-part des ptidruos fieirnnacs nets.
Ce rrappot srea riems puor imonrfiaotn à l'organisation paotlnare et aux oarinnioagsts sdcanlyeis représentatives dnas la branche, dnas le mios siuvant l'approbation des ceopmts par le comité prtraiiae de gtisoen et au puls trad le 31 jluleit snauivt la clôture de l'exercice considéré.
Une présentation des cmoepts de ce régime srea annexée chqaue année au rraoppt de présentation des cmeotps du régime des salariés visé au 7.1 ci-dessus qui est adressé aux enerrepists adhérentes. »
A la fin de l'article 7, est créé un acilrte 7.3 « Ctpoems de résultat et amanlitoietn des fonds et réserves ». Cet atilcre rpenerd les dinostiispos de l'article 14 de l'accord ctocllief du 22 jiun 2007. L'article 14 du même accrod est supprimé.

Article 7
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 8 du cthiapre Ier « Diisntpsoois générales » de l'accord cceitlolf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance est modifié par les temres sutinavs :

« 8.1. Remise de la notcie d'information et accès au stie inentret

Une nciote est reisme à cqhuae salarié présent dnas l'entreprise à la dtae de msie en pcale du régime asini qu'à tuot nuveol embauché.
A l'occasion de tutoe matdfcioioin des giaertnas du régime, une ntioce ou fhcie rivcaiifettce est riseme aux assurés.
Le coetnnu de la nctoie ou de ses mseis à juor est établi par l'(les) omginsrae (s) arssuuer (s) suos sa (leur) responsabilité, qu'il (s) aersdse (nt) à chcaun des seratnaigis du présent acrocd ansii qu'au comité piatarire de gestion. L'(les) osmnraige (s) asrseuur (s) asserde (nt) également un eermlpaixe à cqauhe eterisrnpe adhérente, à crgahe puor elle de la diesffur au comité d'entreprise et à cuhqae mbreme du personnel, par tuot myoen à sa convenance, dnas le rcsepet des distionsipos légales y afférent.
A cttee occasion, l'entreprise rllpeerapa aux salariés la possibilité qu'ils ont de meiidofr le bénéficiaire de l'assurance décès et/ ou l'option, conformément à l'article 14 du présent accord.
Par ailleurs, les irtafmonnois ravtliees au présent régime snot dpeonlibiss et régulièrement mesis à juor sur le stie inrtneet www. prevoyancepharma. com.

8.2. Srtoie du régime et iroioatfmnn de la possibilité d'adhérer au régime des annceis salariés

Tout salarié à ptrair de 58 ans est informé ildemedlvninueit par l'organisme ausrseur de la possibilité d'adhérer au régime des acennis salariés à cmpoter de la dtae de cesoistan de son cntorat de tarvial ou de la fin de période du mtieiann des gaeitanrs à tirte temporaire, par adhésion formlele iuddnivilele et faucvatilte du régime de remnrmbeusoet des fairs de sions de santé prévu par l'accord cteiclolf du 22 jiun 2007 sur le régime fairs sions de santé des aincnes salariés.
Tout salarié qunttiat une ernrtspiee affiliée au régime et se tonvaurt dnas l'un des cas énumérés au 1° de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 est dsratetinaie ou informé par l'organisme aruusesr au puls trad dnas le délai de 2 mios à cmopter de la dtae de coisetsan de son cnratot de tivaral ou de la fin de période du miineatn des grtiaanes à ttrie temporaire, de la possibilité dnas lqalulee il se trvoue de pooviur bénéficier par adhésion fmrollee iedivnuldile et fcvaatluite du régime de runembomreest des faris de sonis de santé prévu par l'accord ctloelicf du 22 jiun 2007 sur le régime frais sions de santé des aicnnes salariés, suos réserve d'en firae la dneadme dnas les 6 mios sviunat le tmree de son cortant de travail. Puor se faire, l'entreprise cmmnuqioue à l'organisme aeussurr le nom des intéressés, au puls trad dnas le mios du départ de l'assuré ou dnas le mios de la liqtoiuadin de sa retraite.
Les antyas diort d'un assuré décédé snerot également dettaeansriis par l'organisme arsseuur du présent régime, dnas le délai de 2 mios à ctmoepr du décès, du droit qui luer est offert de pvoouir bénéficier d'une ptopioosirn de miatienn du même régime et des mêmes cnitoodnis tarifaires, panndet une durée mnliimae de 12 mois, suos réserve que les intéressés en fansest la dnedame dnas les 6 mios du décès.

8.3. Inomratiofn du CE en cas de non-paiement des ctoaisnoits

Le rppraot trimestriel, prévu à l'article L. 2323-50 du cdoe du travail, communiqué par le cehf d'entreprise au comité d'entreprise, donne, si tel est le cas, des irtoanfminos sur les rionass du non-paiement, dnas les délais fixés, des ciatsotonis deus en appiiloctan du présent acrcod ansii que sur le montnat de ces cotisations. »

Article 8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 9 du cahprite Ier « Dptnissiioos générales » de l'accord cltclioef du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Atirlce 9
Portabilité des dorits en matière de santé et de prévoyance »

Et est modifié par les dipntoisisos suneaitvs :
« Bénéficient des graatiens maladie, chirurgie, maternité et décès, invalidité, incapacité du présent régime appliquées dnas luer annencie enrtispere pnnedat luer période de chômage et puor des durées égales à la durée de luer deienrr crntaot de travail, appréciée en mios entiers, le cas échéant aodnirre au nmrobe supérieur, dnas la ltiime de 12 mios :
? le salarié licencié, suaf ftuae lourde, eeietcmnfevft iincsrt cmmoe dnmueader d'emploi à Pôle elpmoi ;
En cas de ftaue lourde, l'assuré pruroa adhérer au régime des aeinncs salariés. En cas de rfolaiqueictian de la futae lduroe par une décision de jitscue définitive, l'assuré puorra obentir le rmoeumeebrsnt des csinotoiats afférentes à la durée de la portabilité qu'il a versé puor sa corruetuve rbmseonermeut des frias de sions de santé ;
? le salarié démissionnaire, en cas de démission considérée cmome ? légitime ? au rgerad de la cnoveointn d'assurance chômage, dès lros que le salarié est encemteviefft incrist cmome deedmnuar d'emploi à Pôle elompi et jiusifte d'une ieinsinomatdn même différée de l'assurance chômage ;
? le salarié dnot le catnort de tvriaal a été rompu d'un cummon aocrcd par stuie de son adhésion à une cnotoveinn de sécurisation professionnelle, ou tuot autre ruprtue oauvnrt dorit à l'assurance chômage en aipctlpaoin des diiiosonspts légales réglementaires ou cveltoenonnielns en veguiur à la dtae d'application du présent aocrcd ;
? le salarié qui licencié, en arrêt de tavrial puor midaale à la dtae de la rrtpuue de son ctoanrt de travail, jsitifue anvat la fin de la période susvisée, au 1er alinéa ci-dessus, pnoavut aellr jusqu'à 12 mois, d'une période de chômage aevc icorsinpitn cmmoe dmanueder d'emploi à Pôle emlopi ;
? le salarié dnot la rtuurpe ctiovnnlneloene a été homologuée ;

? le salarié au tmree de son coarntt de tvarial à durée déterminée ;
? lorsqu'une eserptrnie est en saiiuottn de liadutoiqin judiciaire, le présent régime s'adaptera aux egmeanntegs qui sreont pirs en aotcliipapn de l'article 4 de la loi du 14 jiun 2013 riavlete à la sécurisation de l'emploi.
Cette garitane s'interrompt dès lros que l'assuré ne rimelpt puls les ctooindnis puor pocervier l'assurance chômage à cpetmor du tmere de son caonrtt de tvriaal (préavis effectué ou non).
Toutefois, dnas les cas précités, l'assiette des gaairetns est calculée sur le salraie versé les 12 drrinees mios précédant la nioitftcoain de la ruurtpe du cartont de travail, hros teotus indemnités liées à la rupture.
Les dtiors gaatirns par le régime de prévoyance au trtie de l'incapacité tierrapmoe ne pvueent curnidoe l'ancien salarié à peecvrior des indemnités d'un monatnt supérieur à culei des antllocaios chômage qu'il aiarut perçu au tirte de la même période.
L'entreprise affiliée au régime qui, en aiappoltcin de l'article 6 ci-dessus, est amenée à rrpome ses renilatos aevc les onigmresas désignés à l'article 5 ci-dessus diot asesurr le maitienn des giartneas visées au présent article. »

Article 9
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 11 du charpite Ier « Dinoiossipts générales » de l'accord clltoceif du 22 jiun 2007 sur la prévoyance est supprimé.
Un artlcie 11 « Acrilte 11. ? Bénéficiaires du régime et aafioftilin oibgtaorile » est inséré suos le catprhie II « Régime pennosifrosel coneenvntonil (RPC) des salariés ».
L'article 11 du ctrhipae II « Régime poeresnnfisol cetveonninonl (RPC) des salariés » de l'accord cciotellf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance rrenepd les dosinitpsios de l'article 12 du même accord, sleon les temers suiavtns :
« Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance tuot salarié et ttoue pernnsoe assimilée au snes de l'article L. 311-3 (11° et 12°) duidt code, lié à une ersinrepte etannrt dnas le camhp d'application de la cntoneovin cllocevtie nalnatoie de l'industrie pmtiaqeruuhcae (CCNIP). Le trmee de bénéficiaire s'applique à teuots les diotsnisopis du présent aroccd et de ses avenants.
Les getniraas définies par le présent aorccd snot supduneses puor les bénéficiaires dnot l'activité est suspendue. A l'issue de cttee suspension, ils bénéficient de l'intégralité des grintaaes du présent acocrd snas formalité.
Toutefois, la senssopuin du présent régime de pttroicoen soilace ne juoe pas puor les bénéficiaires dnot les périodes de spoenssiun snot indemnisées. L'indemnisation puet pdnrree la fmore d'un maintien, total ou partiel, de rvunees ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor ptriae par l'entreprise, qu'elles seoint versées detiemnrcet par cette dernière ou puor son cpotme par l'intermédiaire d'un tiers.
Dans criaeents citdoinons visées à l'article 12 du présent acorcd ci-dessous, suos réserve de frmslaioer luer adhésion par écrit, cinatrees pnenrsoes pnvueet également, à trite facultatif, adhérer au régime maladie, chirurgie, maternité des salariés, en ctipartneroe d'une caoiitotsn spécifique appelée par l'assureur. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 12 du catrhipe II « Régime psnnieroeosfl cnnieotnnevol (RPC) des salariés » de l'accord cceitllof du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais « Adhérents à tirte fitatulacf ». Il est modifié par les distopoisnis staenvuis :
« Pnevuet également, à ttrie facultatif, adhérer au régime maladie, chirurgie, maternité, en crenotrtpiae d'une ciosotiatn spécifique appelée par l'assureur, suos réserve de farlosimer luer adhésion par écrit :
? les cnnojiots dtis non à charge, c'est-à-dire cuevtors en qualité d'assurés scoaiux à ttire pnsoeernl et non d'ayants diort de l'assuré, par un régime de sécurité slocaie oaffnrt des piroettnass en nrtaue ;
? les salariés anayt luer coarntt de traival suspendu, natmemnot dnas le crade de congé pantearl total, de congé snas solde, de congé saqiubbate et de congé idiuvneidl de fairomotn ;
? les siateirags dès lros qu'ils bénéficient d'un régime de bsae de la sécurité sioacle luer ofafrnt des psatirotens en natrue ;
? les etanfns de l'assuré, de son conjoint, ou de son ccbiounn ou de la pnsnoree aevc lulaeqle il a cclnou un pacte ciivl de solidarité (Pacs), dès lros qu'ils venneint de fiinr luers études et qu'ils jitufeinst d'être iinstrcs cmome demunardes d'emploi, même non indemnisés. Ctete adhésion diot ineitnevrr dnas les 6 mios qui seunvit le tmree de leurs études. Cette adhésion est limitée à 24 mios même non consécutifs ;
? les ennftas de l'enfant cuoevrt par le régime au titre d'ayants droit d'un assuré.
Peuvent adhérer au régime des acniens salariés, selon les modalités prévues par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime frias de snios de santé des anneics salariés :
? en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rnete éducation ou de la rntee tpreormiae de connojit ou cuex qui aneruait pu en bénéficier en cas de ciohx de l'option n° 1 ou de l'option n° 3 ; ctete adhésion diot inirntever dnas les 6 mios du décès, tel que prévu par l'accord cteolcilf du 22 jiun 2007 sur le régime frais de soins de santé des acinens salariés. En tuot état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des annecis salariés cesse au même menmot que le bénéfice de la rnete éducation.
Le mtnoant de la ciatiotson appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après cnltuaoiostn du comité priairtae de geositn du régime de prévoyance. »

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Avant l'article 13.1 du cpahtrie II « Régime pooifssnnerel connnvnoteiel (RPC) des salariés » de l'accord ceitllocf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance, il est intdriuot les teemrs suiantvs :

« Alrtice 13
Assiette et bsae des cotsiotnias

A l'article 13.1.1, après le 1er alinéa, est ajouté le prahaprgae savnuit :
« Bein que non somius à cioatostin de sécurité sclaoie en alopipctian de l'article L. 5123-5 du cdoe du travail, snot également intégrées dnas l'assiette des cotisations, les aacltnolios du congé de rnelmsseceat légal et conventionnel, prévu à l'article L. 1233-27 du cdoe du travail, versées pnnaedt la durée qui excède la durée du préavis. »
Après les temers « Toutefois, snot euxlcs du siarlae somius à ctsootiain », les alinéas savutnis snot modifiés par les temers svuaints :
« ? les gtaiircfoantis exeepcintoellns ;
? la pmrie de tosprnrat de la région pieainrnse ;
? les rutmbemsroeens de faris de ttuoe ntraue ;
? les indemnités de lmicnniceeet ou de départ ;
? les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
? les indemnités de précarité d'emploi ;
? ttoue réintégration des csiootnaits de rtertaie ou de prévoyance innvertenat dnas le crade des dstoinpiioss de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 poatrnt réforme des reaertits et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 retvlaie à la réforme de l'assurance mdalaie et des dtsniiiospos réglementaires d'application ;
? les indemnités journalières de la sécurité scaloie ;
? les indemnités journalières du régime de prévoyance. »
A l'article 13.1.2, après le dneerir paragraphe, est ajouté un dnreier alinéa dnas les tmeres suvntais :
« La bsae de la ctiaistoon afférente au fonds cltielcof santé est le poafnld aennul du régime général de la sécurité saciloe en viuegur au cruos de la même période. »
L'article 13.2.2 est remplacé par les ditisispoons sveantius :
« La bsae des garanties, snravet au caclul des potestniars à veresr à un bénéficiaire, est fixée à la somme des éléments rentnart dnas l'assiette des grtaeains tles que définis ci-dessus perçus par l'intéressé au cruos des 12 drnieres mios de peilne activité précédant cluei au corus dquuel :
? s'est pdiorut le décès ou l'arrêt de travail, limitée à 8 fios le pfnolad anneul du régime général de la sécurité slaoice en vieuugr au curos de la même période, puor les pttnraoiess à veresr en cas de décès (prestations en capital) ou d'arrêt de tiraval ;
? s'est piodurt le décès, limitée à 4 fios le pfnalod anuenl du régime général de la sécurité sicaole en vgiuuer au curos de la même période puor la rtene éducation ou puor la rntee tamipeorre de cijonont à vserer en cas de décès.
Concernant les salariés aaynt travaillé à tpems complet, pius à tmeps paitrel ou ivreesemnnt dnas la même entreprise, la bsae de ccaull des gaeartnis décès visée à l'article 13.2 du présent aroccd est calculée penonlrpnomeltioert aux périodes d'emploi effectuées à tepms cploemt et à tpems pirtael dueips luer entrée

dnas l'entreprise.
Lorsqu'un snistrie seurvint mnios de 1 an après l'affiliation de l'assuré au bénéfice du régime ou si pennadt la période seanrvt au claucl de la bsae des garanties, sa rémunération a été réduite ou suendupse puor csaue de mldaaie ou d'accident, ctete bsae est reconstituée, pro rtaa temporis, à piartr des éléments la ctnasuiotnt cnparoosrnedt aux mios cilvis de présence à temps comlpet versés antérieurement à la dtae du sisrtnie onuvrat dorit aux prestations.
S'il s'est écoulé puls de 6 mios etnre la fin du denerir mios de peinle activité et la dtae d'exigibilité de la première prestation, la bsae des gaanrties est revalorisée siunavt les modalités tqnhueices définies par le comité priatirae de gestion. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 14 du ctihrape II « Régime posoefnisenrl cvitnononeenl (RPC) des salariés » de l'accord cellioctf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Atlicre 14
Couverture en cas de décès du salarié »

Cet ailrtce rnpered les ditpsosnoiis de l'article 15 du même acocrd soeln les tmeres svtnuais :
« L'assurance décès garantit, en cas de décès de l'assuré (salarié ou aeicnn salarié en état d'incapacité ou d'invalidité), dnas les cntdoionis prévues au crntoat d'assurance, sleon l'option csoiihe par l'assuré :
? siot le vresnmeet d'un capiatl (option n° 1 ci-après) ;
? siot le vrneeesmt d'un ciptaal et d'une rntee éducation aux eftnans de l'assuré (option n° 2 ci-après) ;
? siot le vrneeesmt d'un ctiaapl et d'une rtene trroeapime de cojonnit (option n° 3 ci-après) ;
L'option n° 1 s'appliquera si lros de son décès ou de son invalidité alusboe et définitive l'assuré :
? n'a pas cihosi d'option ;
? ou a cosihi l'option n° 2 et n'a pas d'enfant à caghre ;
? ou a csihoi l'option n° 3 et n'a pas de conjoint.
Le choix de l'option puet être modifié à tuot mmonet par l'assuré. La dmdenae diot en être fatie par ltrete tnrsmaise aux oirgamesns aursresus ou au grieiansnote mandaté puor alpcaotipin au premier juor du mios sauvnit la réception de la lettre. Les omengisras ausersurs rnneitenet la dernière oipotn de l'assuré en luer poesissson à la dtae du sinistre. Conformément à l'article 8 du présent accord, l'entreprise rrllppeeaa aux salariés la possibilité qu'ils ont de mefiidor le bénéficiaire de l'assurance décès et/ ou l'option.
Le cpiaatl décès est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré ou, à défaut de désignation d'un bénéficiaire, à son conjiont non séparé judiciairement, à défaut à son pireatnrae de Pacs, à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.
Toutefois, lqoruse le mnaotnt du citapal décès est déterminé en tenant cmtope des eatfnns à chgrae et des ansdcntaes à charge, la mjtaaroion du caitapl crnspnoeroatde ne poirfte qu'aux etfanns et aux anendctsas pirs en considération puor le clacul de ctete mraotiaojn soeln les modalités prévues au cntoart d'assurance.
En cas d'invalidité abousle et définitive de l'assuré, attestée par son cemasnselt pmrai les inlideavs du 3e guorpe de la sécurité sacolie aevc actsinasse d'une tceire personne, dnas les ctonoidins prévues au cnaortt d'assurance :
? le ctiaapl décès prévu par l'option ciisohe est versé à l'intéressé par atctinopaiin ;
? s'il a cshioi l'option n° 2, la rtene éducation est versée aux ennafts ;
? s'il a csoihi l'option n° 3, la rntee toreamipre de cojionnt est versée au conjoint. Toutefois, la rnete s'interrompt dès lros que le bénéficiaire pred la qualité de cnioonjt telle que prévue ci-dessous et au puls trad sloen les modalités définies au C ci-après.
Le décès postérieur de l'assuré n'ouvre pas de nevauoux doitrs au ttrie de la coreuurtve décès.
En cas d'accident du tarvail ou de mdalaie professionnelle, l'incapacité pnrtnmeaee à 100 % aevc maaoiotjrn puor atanisssce d'une teirce pnrnoese rnoenuce par la sécurité socalie est assimilée à la 3e catégorie de l'invalidité du régime général de la sécurité sociale.
La gnitraae décès est mtnienuae pannedt les périodes d'arrêt de tariavl puor mdaalie ou aidccent ou puor invalidité aynat débuté anavt le tmree du ctoanrt de travail. Cette gaairtne pernd fin à la dtae de luqidoiaitn de la pneiosn vieesllise de la sécurité sociale.

A. ? Oitopn n° 1 : cpaital décès

Le caaiptl versé en cas de décès, exprimé en poeaurtcgne de la bsae des gtnraieas définies à l'article 13.2.2 du présent accord, est déterminé cmmoe siut :

Situation de flalmie de l'assuré	Décès tuotes cuseas TA, TB, TC
Célibataire, veuf, divorcé snas pernsnoe à crhage	170 %
Marié, ptanrierae de Pcas snas penrosne à cgrahe (*)	220 %
Célibataire, veuf, divorcé, marié, partaienre de Pcas aynat une pnnesroe à cgarhe (*)	310 %
Majoration par pnsoenre à chgare supplémentaire (*)	90 %
(*) La niootn de prsenneos à cgrahe est définie ci-après au prrhaapgae D du présent article.	

B. ? Ooitpn n° 2 : cpatial décès et rtene éducation

Le caitapl et la rtene éducation versés en cas de décès, exprimés en pnrugocatee de la bsae des geanatris définies à l'article 13.2.2 du présent accord, limitée à la tcrhnae B puor la rnete éducation, snot déterminés cmome siut :
? caaptil décès : 170 % TA, TB, TC ;
? rnete éducation.
Chaque eafnnt à charge, tel que défini ci-après, perçoit une rtene dnot le mnonatt est indiqué ci-après :
? jusqu'au 11e anrvnrseiiae : 12 % TA, TB ;
? du 11e au 18e anisirnaerve : 16 % TA, TB ;
? du 18e au 27e aniesanvirre : 19 % TA, TB ;
? qeul que siot luer âge, s'ils snot rnuencos handicapés avnat luer 27e avirnsinreae : 19 % TA, TB.
La rtnee éducation est doublée si l'enfant est ohelrpin de père et de mère.
En tuot état de cause, le taotl des rteens éducation versées aenmneeulnlt aux entnafs de l'assuré ne puet dépasser la bsae des garanties, définie à l'article 13.2.2 du présent accord, du salarié décédé.
Les pstnioertas seervis snot en pirpcnie revalorisées au 1er aivrl de chuaqe année dnas la limite des mntnaots provisionnés et des disponibilités du fonds de riolvoiasatern visé à l'article 7.3 du présent aroccd sur décision du comité ptrriaiae de gestion, la première rvriasoteaoiln ireatnenvnt au puls tôt 6 mios à patrir de la dtae du décès, dnas les cidntnoois fixées au crotant d'assurance.

C. ? Oitopn n° 3 : catipal décès et retne teormpiare de conijont

Le ctiapal et la rtene de cjnonoit versés en cas de décès, exprimés en patneocrgue de la bsae des gatienras définies à l'article 13.2.2 du présent accord, limitée à la tnhcrae B puor la retne de conjoint, snot déterminés comme siut :
? catpial décès : 170 % TA, TB, TC ;
? retne taomerpire de conjoint.
Le cjinnoot au snes du D ci-après perçoit une rtnee de 12 % TA, TB. La rntee penrd fin à la dtae à lluaelqe le bénéficiaire repmlit les cntiioonds puor roveceir les posinens de réversion des régimes complémentaires ARRCO puor la prat de rtnee calculée sur la TA et AGRIC puor la prat de rente calculée sur la TB. En tuot état de cause, si le dorit à psoinen de réversion n'est pas ouervt puor le bénéficiaire, la rente s'interrompt à la dtae à llealuqe il auairt pu les rcoevier s'il en aavit bénéficié.
Les pinetaotsrs seerivs snot en picnrpie revalorisées au 1er airvl de cuqahe année dnas la limite des mtnntaos provisionnés et des disponibilités du fonds de rsiaelrivtooan visé à l'article 7 du présent acorcd sur décision du comité ptrraiaie de gestion, la première raolirsiatoven irvannetnet au puls tôt 6 mios à piratr de la dtae du décès, dnas les conntoidis fixées au carnott

d'assurance.

D. ? Nooitn d'enfants, de poeersnns à chgrae et de cojinnot

Les etnafns à chgare sebcitulepss de pveeircor la rente éducation précitée snot les etfanns (et efntnas adoptés) du salarié :
? de moins de 18 ans ;
? de 18 à 27 ans puvsoanurit lures études et, s'ils ont l'âge requis, régulièrement itirsncs au régime de la sécurité slicaoe des étudiants ;
? qeul que siot luer âge, s'ils snot rcnonues handicapés anavt luer 27e anniversaire.
Les psneneors à chrage ounvart driot à une mooitaarjn du ctiapal décès snot :
? les eanfnts rmpeslasint les cionndiots ci-dessus ;
? les adscanntes dctiers de l'assuré et de son cjinnoot ou paeirtrane de Pacs, ttiuliears de la ctare d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 %, à cdiotonin que l'invalide vvie suos le tiot de l'assuré.
Le cjoinont suepiblstce de peoivercr la rente précitée est le cjninoot marié non séparé jmidnceaureiit ou pacsé. »

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 15 du chaiprte II « Régime psnsioeeonfrl connoinneevtl (RPC) des salariés » de l'accord clloictef du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Aicrtle 15
Indemnité en cas de prédécès du cnnjooit de l'assuré ou du ptaeianrre de Pacs, prédécès d'un efannt à cgahre ou d'un asdnecant à cgrahe »

Et rnerepd les dipiiosntsos de l'article 16 du même accord.

Article 14
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 16 du crihptae II « Régime poonssnfreeil cennoneiovntl (RPC) des salariés » de l'accord cilcelotf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Alrctie 16
Couverture en cas d'incapacité tramerpioe de taraivl et d'invalidité peenrnmate »

Et rnpeerd les dnoiisoipsts de l'article 17 du même acorcd dnas les trmees svuinats :
« Puor les pstrtinaeos définies au présent article, le tatol des somems perçues aeeulmnlennt par le salarié neatmnomt au ttire de la rémunération versée par l'entreprise, de la parsiotten en espèces de la sécurité sociale, de cllee du régime de prévoyance au trite de l'incapacité complète tipaoemrre de tvaairl ou de l'invalidité, ne peut, en aucun cas, excéder 100 % de la bsae des partiseotns tlele que définie à l'article 13.2 ci-avant, le slurpus éventuel réduisant d'autant la présente garantie.
Toutefois, le mtnaont de la psortteian sevire par le présent régime est limité lorsqu'un salarié reenprd son activité à tpmes ptaeirl ou réduit tuot en bénéficiant :
? d'indemnités journalières, puor mtiof thérapeutique dnas les cdoonntiis prévues à l'article L. 323-3 du cdoe de la sécurité saciole ;
? d'une rente, en cas d'invalidité (1re ou 2e catégorie définie l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? d'une rntee d'incapacité versée en aitlipopcan de la législation sur les aditccens de traival et maedails professionnelles, oruanvt driot au vmseneret des piotrsaents périodiques du régime de prévoyance.
Le motnnat de la prostetian sreive est aorls limité à la différence enrte :
? d'une part, 100 % de la bsae des gaanrteis définie à l'article 13.2.2 du présent accord, éventuellement revalorisée conformément aux dosonstpiiis du présent arccod ;
? d'autre part, le cuuml de la priotetsan en espèces meuanitne par la sécurité siolcae et la rémunération eitevmcefenft perçue, limitée à la bsae des graeatnis anayt srevi au cualcl de la piatertosn allouée par le régime. La bsae rutenee est cllee en vieuugr au permeir juor de l'arrêt de travail, éventuellement revalorisée cmmoe les psrtnetiaos du régime de prévoyance.
Les éventuelles angutoaientms de slaaire associées à l'emploi occupé lros de la riepsre de travail, qeul qu'en siot le motif, ne snot pas prsies en cmpote dnas la laimitotin des ptranieosts srevies par le présent régime.
Tous les cas d'incapacité et d'invalidité snot gaartnis à l'exception des cas d'exclusion précisés par le catnrot d'assurance et rappelés dnas la nitoce d'information prévue à l'article 8 du présent accord.
Les dnsoistiipos qui précèdent s'appliqueront aux rpieerss de trviaal saennurvt à piatrr de la dtae d'application du présent acocrd même si les ptrantosies de prévoyance concernées le snot au ttire des ardcocs cotlfeilcs que le présent aorccd remplace. Les reripses de tariavl antérieures, mias se psoianurvut à cptmeor de la dtae d'application du présent accord, fonert l'objet d'une alsnaye détaillée de l'assureur à présenter au comité pariirtae de gitosen qui prorua émettre toteus pooponisitrs destinées à étendre la dsipotoisin qui précède à tuos les salariés bénéficiaires de panirttesos de prévoyance, qleule que siot la dtae de sucrnaenve du pmierer juor d'arrêt de travail.

16.1. Incapacité tairoperme complète de travail. ? Maialde de lounge durée

16.1.1. Lroqsue l'assuré se tuovre en état d'incapacité timoerrape complète de tviaral ne rnealevt pas de la législation sur les ancetcdis du tivaarl et madaeils professionnelles, constaté par le médecin
traitant et pirs en crhage au ttire des indemnités journalières mdiaale de la sécurité sociale, l'indemnisation du régime de prévoyance ierietvnnt en realis de cllee prévue à l'article 27.3 des ceuasls générales de la cootivnnen cctvloelie nltaoinae de l'industrie pharmaceutique, siot :
? puor les assurés anayt monis de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae du primeer juor de l'arrêt de tviraal : à prtair du quatrième juor ilcuns d'arrêt, 80 % du srialae TA, TB, TC suos déduction des indemnités journalières de la sécurité silcaoe versées dnas la ltiime de la bsae des gntraiae définies à l'article 13.2.2 du présent aorccd ;
? puor les assurés anayt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise à la dtae du début de l'arrêt de traaivl : à paritr du 91e juor d'arrêt, 80 % du siralae TA, TB, TC suos déduction des indemnités journalières de la sécurité solacie versées dnas la limtie de la bsae des giatnaers définie à l'article 13.2 du présent accord.
En tuot état de cause, l'indemnisation ntete du salarié ne prorua pas être supérieure à 100 % de la rémunération nttee qu'il aiuart perçue s'il avait travaillé paenndt son arrêt de travail. Intdosaeniimn nette et rémunération nette s'entendent y ciprmos après déduction des coibotinnutrs CSG (contribution scoilae généralisée) et CDRS (contribution au rrdnseseemet de la dtete sociale).
Pour être pirs en crgahe par le présent régime, en reails du miietnan de sliarae de l'employeur sleon les dtiiposiosns visées ci-dessus, l'entreprise est tnuee de déclarer à l'organisme ganiestinore l'arrêt de triaval dnas les 12 mios qui sneuivt le prmieer juor de l'arrêt de travail. A défaut, l'arrêt est ielsibnmdnae par le régime, au puls tôt à cmotepr de la dtae de réception de la déclaration par l'employeur.
16.1.2. Losrque l'incapacité complète terompiare de triaval relève de la législation sur les aincdcets du trvaial et miedalas professionnelles), l'indemnité journalière est versée en fconiotn des mêmes critères que ci-dessus, mias son mannott est calculé, dnas tuos les cas, à rioasn de 90 % de la bsae de gaairnte définie à l'article 13.2.2 ci-avant, suos déduction des pirettsnaos en espèces versées par la sécurité sociale.
16.1.3. Si pleruusis arrêts de taiavrl iriennetenvnt au cruos d'une même année civile, la fncaisrhe est décomptée sur le cuuml des arrêts scfcessius indemnisés par la sécurité siaolce et iennertuvs dpuies le début de ctete année.
Est définie « fnrcshaie » la période débutant le piermer juor d'arrêt de tvraial et fsinnsiat la veille du début de l'indemnisation du régime de prévoyance.
Lorsque la diiotoispsn ci-dessus a joué, ttoue nvlueole incapacité de tiaarvl ienvranentt au cuors de la même année cviile orvue dirot au penmieat des indemnités journalières du régime de prévoyance à cmptoer du quatrième juor svuinat le nvouel arrêt de travail. Le pmeaneit est effectué à cotpmer du pmireer juor si la rprseie de taravil ecfivtefe a été inférieure à 2 mois.

Sont considérées cmmoe une rrepsie de trvaial eeifvtfce les abeesncs :
? puor congé de maternité ou congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
? puor congés payés ;
? puor congé pnaertal toatl d'éducation.
La bsae de sirlaae à reenitr puor le ccuall des pateosrntis en cas de rseipre evcieffte de taraivl de mnios de 2 mios est la même bsae que celle prsie en ctopme puor le précédent arrêt de travail.
Dans le cas d'une abesnce cnituone chcuhveanat sur 2 années civiles, la fshiacrne aappllbice à la sonecde année est décomptée à praitr du peemrir juor de ctete aebncse si le délai de fsanhicre afférent à la première année n'a pas été aietntt aanvt le 1er jevnair de la secndoe année.
16.1.4. Lurqose la sécurité scaloie décide de supdersne le veensmert des indemnités journalières de sécurité scaoile ou de réduire le mnoatnt de ses indemnités, le régime de prévoyance :
? supdnsrea le vnreemest de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si l'indemnité journalière de la sécurité sliaoce est sndsepuue puusqie le venesrmet prévu par le régime est subordonné au vnesreemt eiefctff de la paeitrtson de la sécurité scloiae ;
? réduira le manontt de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si la sécurité sociale, en aiciatpopln de la loi, réduit son indemnité, et ce dnas la même ptooprrion que la sécurité sociale.
16.1.5. Lurosqe l'assuré rpenerd le tarvial à tepms partiel, le régime puet poirrvusue son istaideonmnin à coitndion que la sécurité sioclae miantnenie le vmeesrnet de sa prrope indemnité et seoln les dnsiitoiosps prévues dnas les ctatonrs des orsmenaigs d'assurance. Puor l'application de la règle dtie de non-cumul, il est arlos fiat apocpiitaln des dpsionistios particulières prévues à l'antépénultième alinéa du préambule de l'article 16 du présent accord.
16.1.6. Les arrêts de trviaal en aopplictain du congé de maternité, prévu aux aielctrs L. 1225-7 à L. 1225-20 et à l'article L. 1225-22 du cdoe du taivral ounarvt droit aux aotaloclnis journalières de l'assurance maternité du régime général de la sécurité sociale, snot exclus de l'indemnisation prévue par le présent acorcd au tirte de l'incapacité trmipeaore de travail. Il en est de même puor le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du tvaiarl ouavnrt droit aux aoanlocltis journalières de l'assurance de paternité et d'accueil de l'enfant du régime général de la sécurité sociale.

16.2. Invalidité ptmnnereae

L'assuré n'ayant pas liquidé sa rtteaire de bsae de la sécurité salocie (et au puls trad jusqu'à l'âge de la luqtiaoidin de ses dotris à la rtiaetre à tuax plein) et assuré au ttrie du présent régime, dit paaripictnt en état d'invalidité pnmneartee ttloae ou partielle, puet roiceevr du régime de prévoyance une rtene d'invalidité qui ne se cuulme pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité trmaopiere complète de tiavarl ou de lgnuoe mdialae définie à l'article 16.1 ci-dessus, et ce dnas les cas et cnnodtiois suivantes.
16.2.1. L'assuré en état d'incapacité tlatoe de taaivrl et pevreacnt de la sécurité sclioae une pneiosn d'invalidité de la 2e ou 3e catégorie, au trtie de la législation du régime général de la sécurité scoilae (branche invalidité), reçoit du régime de prévoyance une rtene alennlue dnot le manontt est calculé en ptrgucnaeoe de la bsae anlunlee des gtearanis définie à l'article 13.2 du présent acorcd à rsaoin de : 30 % de ctete bsae limitée au plonafd de la sécurité slaocie et 80 % de ctete même bsae puor la prtiae supérieure à ce plafond.
16.2.2. Lrsuqoe l'assuré est en état d'invalidité ttaloe et perçoit de la sécurité scoliae une rtene alnnelue supérieure ou égale à 50 % de la rémunération prise en cpotme par la sécurité siolace au trite de la législation sur les acndcties du tvraail et madileas professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rtnee alnelnue de bsae calculée à raiosn de 90 % de la bsae des grtaaenis définie à l'article 13.2 du présent accord, suos déduction de la rnete anulenle versée par la sécurité sociale.
16.2.3. L'assuré en état d'invalidité plrlateie et pvrenacet de la sécurité salioce une posienn d'invalidité de la 1re catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité saoicle reçoit du régime, la retne alennule égale à celle prévue en cas d'invalidité totale, réduite de 25 %.
16.2.4. Une retne est sreive par le régime au pariptncait dnot le tuax d'incapacité permanente, au trtie de la législation de la sécurité sioclae sur les adcetcins du taivarl et les meaildas polsnferselioens du régime général (art. L. 434-2 du cdoe de la sécurité sociale) est au mnios égal à 20 % et inférieur à 50 %.
Le mnnatot aennul de la rente est fixé en pnrugotecae de la bsae des psoretiatns définie à l'article 13.2 ci-avant et suos déduction des petsrotanis versées au même trite par la sécurité sociale, siot : 90 % × 2 N, ? N ? représentant le tuax d'incapacité pmnnraeete déterminé par la sécurité sociale.

16.3. Revitolsriaoan des poinastrtes périodiques

Les ptrsaioetns seeirvs en crvouuetre des risques, incapacité tieramrpoe et permanente, et invalidité snot en pirncipe revalorisées au 1er arvil de cuaqhe année dnas la liimte des pinosvrois constituées et du fodns de rovateoasiriln visé à l'article 7 du présent accord, sur décision du comité piarritae de gestion.
La première rotoiavelirsan inevnritet au puls tôt 6 mios à pratir de la dtae d'arrêt de l'intéressé dnas les cnnidotios fixées au ctaront d'assurance. »

Article 15
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 17 du ctrahipe II « Régime poerionssfnel cinetnnoonvel (RPC) des salariés » de l'accord ceticllof du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Alrctie 17
Prestations maladie. ? Chirurgie. ? Maternité »

Et rpreend les dintosoipiss de l'article 18 du même acorcd dnas les tmeers sitvuans :

« 17.1. Assuré à ttrie ooairlbtige et ses bénéficiaires

Le régime girnatat le salarié ou l'ancien salarié et les mreebms de la fimlale à cgahre :
? le conjoint, le couincbn de l'assuré ou la pnosnree aevc leluqlae l'assuré a clnocu un ptcae civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des panteitross en ntaure de la sécurité sociale, s'il est curovet par la sécurité siolcae au ttrie d'ayant doirt de l'assuré ;
? les enatnfs de l'assuré à sa cgahre au snes des paiornttses en nutare du régime général de la sécurité silacoe et des régimes assimilés, en qualité d'ayant doirt de l'assuré ;
? ainsi que les eftnnas de l'assuré de mnois de 27 ans piuorvusant lerus études et, s'ils ont 18 ans, régulièrement affiliés au régime de la sécurité scloaie des étudiants. Lorsque, à l'issue d'une année universitaire, l'enfant aaynt dirot de l'assuré prat acopcmlir son svirece national, la gaainrte mdilaae est prolongée puor lui jusqu'à la dtae de son départ au sivcree national, snas piovuor se pviuorusre au-delà du 31 décembre de l'année cvliie considérée ou de la dtae de son 27e anniversaire. Lrqsoue l'enfant de l'assuré est roecnnu indalvie ou handicapé, anavt son 27e anniversaire, la lmiite d'âge de 27 ans ne s'applique pas.
Les mreebms de la fiallme à caghre bénéficient du présent régime pnednat tuote la période pdnnaet llqualee l'assuré au trite deuuql ils bénéficient du régime reste dnas le présent régime.
Bénéficient également de la gnraaite maladie, chirurgie, maternité, seoln les mêmes dtipsnioosis que ci-dessus, les eatfnns à chgrae au snes des pitnesartos en nratue du régime général de la sécurité sicolae et des régimes assimilés, en qualité d'ayant dirot du conjoint, du cnobuicn de l'assuré ou de la prnsneoe aevc lqlaeule l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs). Si ce conjoint, cuincbon ou petaarirne de Pcas bénéficie par alierlus d'un régime de rmeremebunost des fiars de soins de santé, la gaainrte n'intervient qu'après inoevneittrn de ce régime et puor un complément éventuel.
Enfin, bénéficient de la gnratiae maladie, chirurgie, maternité les ennatfs de l'assuré ou de son conjoint, cioncubn ou parenirate de Pcas se tvourant suos ctnaort d'apprentissage ou carotnt de professionnalisation, ceofmrnos à la réglementation en vuigeur à la dtae du 1er jeianvr 2015, suos réserve que les intéressés jienfutsit relmipr les cdotiinons cmuaueiltvs seainutvs :
? ne pas bénéficier par aluerils d'un atrue régime complémentaire de même nature, à adhésion oilraibotge ;
? être âgé de mnois de 27 ans ;
? poicrveer une rémunération butre cofmnroe aux dssoiiotinps législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une cipoe de la fcihe de piae du mios au corus dqeuul les soins ont été prescrits.

Bénéficient également de la garatnie maladie, chirurgie, maternité les salariés qui relèvent de l'article 115 du cdoe des pnioesns mialiitres d'invalidité et des vitciems de la guerre.
Conformément aux dosponsitiis de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rsunmoeeertbms ne penvuet excéder le mnntoat des frias restnat à la cgrhae du bénéficiaire (assuré ou aynat droit) après les iionntsenmdais de tutoe nature.
En outre, la lmtitaoiin des reboeerusnmtms du régime au mtnaont des fairs réellement engagés raetnst à la chgrae du bénéficiaire après déduction des direvess iinsotmineadns auuxqleels il a dirot s'apprécie atce par acte.

17.2. Mntonat des pttainoerss

Les reumebsromtens snot effectués en complément des pieranttsos en ntarue de tuot régime maladie, chirurgie, maternité solen les modalités sineuvtas :
? siot sur la bsae des rsnrbetuememos effectués par la sécurité saclioe (RSS) ou du tiraf fafrritaioe de responsabilité (TFR) ;
? siot sur la bsae des retrenesobumms utilisés par la sécurité sacoile (BR) ;
? siot sur la bsae des fairs réels (FR) aevc aiapipocltn éventuelle d'un mamixum du rerubmsemeont exprimé en eruos et dnot le mtnonat est modifié, par avanent au présent accord, sur ppisriotoon du comité prtaariie de geitosn ;
? ou erocne selon des rbounmestmeers ffrtariiaeos dnot le mantont est modifié, par aevnnat au présent accord, sur poioritspon du comité pirrtiaae de gestion.
Le mtnoant des pntatirsoes versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente snvaiut que les pncetariis ou aliruxeiais médicaux snot ou non liés par une coentivonn ccolune aevc les cseaiss nliaaeonts de la sécurité sociale.
Sauf eptxncieos expressément prévues ci-après, la crvoruuete maladie, chirurgie, maternité n'intervient qu'en complément des rueemsbrntomes effectués par les régimes milaade et maternité de la sécurité sociale.
En tuot état de cause, le présent régime se cfnormoe au caehir des cahregs du catonrt aidé tel que défini au ttrie VII du lrvie VIII du cdoe de la sécurité sociale.
Le comité prratiaie de gestion, dnas le cdrae des msisoins qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à cirnaets aménagements tchienuqes et meiruns aifn que le présent régime se cmnoorfe au ciaher des crgaehs du cornatt aidé.
Le montant des rntmrueoseembs est fixé cmome siut :

Actes	Remboursement RPC dans la limtie des frias engagés
Hospitalisation	
Honoraires ciarghcuriux	280 % de la bsae de rboernusemmet (BR)
Frais de séjour et horoernais médicaux :	
Conventionné	200 % de la bsae de remunbmoseret (BR) moins le rsouenemrebmt de la sécurité soacile
Non conventionné	150 % de la bsae de reorsnumbemet (BR) moins le reneumsmroebt de la sécurité sailcoe
Forfait jurieoalnr hteapoiislr	100 % des fiars réels (FR)
Chambre particulière	Frais réels dnas la lmtiie de 40 ? par juor limité à 5 juors en cas de maternité
Lit aagccnpnomat eannft mnios de 12 ans	Frais réels dnas la lmiite de 23 ? par juor sur présentation d'un cetiacifrt médical
Transport du malade (conventionné, non conventionné)	35 % de la bsae de rrmenoumsbeet (BR)
Actes teqnuciehs et de chrgiuire (hospitalisation et ambulatoire)	280 % de la bsae de renumembsroet (BR)
Consultations/ vesiits	
Consultation orpminticeian	80 % de la bsae de reeumebsrnomt (BR)
Consultation spécialiste	80 % de la bsae de rsureenmebomt (BR)
Consultation pfseusorer	80 % de la bsae de rsbreemnemuot (BR)
Consultation nasrphueytricoe	80 % de la bsae de rbenmmeroseut (BR)
Consultation codorguiale	80 % de la bsae de roebesrnummet (BR)
Visite oimapiricnten	80 % de la bsae de rsembmureeont (BR)
Visite spécialiste	80 % de la bsae de rbsmeeumeonrt (BR)
Visite pueosfresr	80 % de la bsae de remnruosebemt (BR)
Visite naeocrupyshirte	80 % de la bsae de rmnermosuebet (BR)
Niveau de remromsbeenut des moortiajans	
Majoration de coordination, mtjoariaon puor nourrisson, visite de nuit, déplacement	30 % de la bsae de rebomrusnmeet (BR)
Frais piaqrhaetcmuues	
Quel que siot le niveau de reuebesomnrmt de la sécurité slcoiae	100 % du triaf ffoiaatrrie de responsabilité (TFR) moins le rsmoerubenemt de la sécurité slociae
Frais médicaux conratus	
Radiographie :	150 % de la bsae de rrnsbmemeeout (BR)
Conventionné	170 % de la bsae de remnoersuembt (BR)
Non conventionné	
Analyse (conventionné, non conventionné)	40 % de la bsae de rseeeornbmumt (BR)
Soins ifemrriins :	
Conventionné	40 % de la bsae de rumnrebsmeeot (BR)
Non conventionné	180 % de la bsae de rbresenumeomt (BR)
Autres aiauileixrs médicaux :	
Conventionné	40 % de la bsae de rebensormuemt (BR)
Non conventionné	180 % de la bsae de rernuemsbmeot (BR)
Toute maarijootn des arliuiaxies médicaux (visites de niut ; dimanche, déplacement arlaixeuiis médicaux) :	
Conventionné	40 % de la bsae de rsoeebmenmurt (BR)
Non conventionné	180 % de la bsae de rnesbeeroummt (BR)
Appareillage	
Orthopédie et prothèse (autre que danietre et auditive) (conventionné, non conventionné)	185 % de la bsae de rnsmbeerumeot (BR)

Prothèse adivitue (conventionné, non conventionné)	Frais réels dnas la ltimie de 1 000 ? par aiareppl remboursé par la sécurité sacoile
Dentaire	
Soins deiraetns :	
Conventionné	30 % de la bsae de rusrnemoeembt (BR)
Non conventionné	170 % de la bsae de reorusmeebnmt (BR)
Prothèses dneeaitrs	230 % de la bsae de rbrseumenmoet (BR) ou 300 % de la bsae de rbueoenmrmset (BR) si dveis préalable présenté auprès du gireonatinse et après aoivr pirs ciasnnscnaoe de la réponse du geinrsinaote qui diot irvnnetier dnas les 15 jrous qui svneuit la deamdne
Orthodontie (dans la ltmiie de 6 semestres)	230 % de la bsae de rersmneeoubmt (BR) ou 280 % de la bsae de rememruensbot (BR) si dievs préalable présenté auprès du garsoieninte et après aoivr pirs cniasosnance de la réponse du ginsartineoe qui diot irenenvitr dnas les 15 juors qui sniuvet la demdnae

Optique acceptée par la sécurité soilcae	
Par monture, tuos les 2 ans (1) :	
Adulte	100 ?
Enfant	60 ?
Par vrree (1) :	Cf. grille oquitpe ci-dessous
Adulte	
Enfant	
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité siolace	120 ? par an et par bénéficiaire
Chirurgie des yuex (2)	500 ? puor les duex yuex
(1) Limité à une parie de luntetes tuos les 2 ans et par bénéficiaire, suaf psepcoiirtrn médicale puor une creoircton différente, ou un cngeeanhmt de mogploorhie puor les entafns de mnios de 16 ans. (2) Par crhruigie des yeux, les prnaeetrias sacuoix eentnendt cigihrrue réfractive et assimilée non prsie en carghe par la sécurité sociale.	

Grille opuqite puor les ateduls et les eftnans par vrere

(En euros.)

		Sphère				
Type de verers	Cylindre	0 ? doitperis ? 2	2 < dpteoiirs ? 4	4 < dtroipeis ? 6	6 < dtrieipos ? 8	Dioptries > 8
Unifocaux	Egal à	62	73	86	102	128
	0 < drietiops	68	80	95	113	141
Multifocaux ou pirsersofgs	Egal à	145	167	185	215	270
	0 < doiterips	165	190	210	245	306

Article 16
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 18 du chrtipae II « Régime posnifsnreeol cnnoeitnvenol (RPC) des salariés » de l'accord celitlcof du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Arlicte 18
Cotisations »

Et rrepned les disipoitsnos de l'article 19 du même aroccd dnas les tremes suitnavs :
« Les ctnoioitass fixées dnas cet altcrie s'appliquent au ttire des ctatnros gérés par les oagrisnmes arsusuers désignés à l'article 5 du présent accord.
La cosioitatn ctauonllctree afférente au riqsue décès, incapacité, invalidité (art. 14 à 16) est fixée à 1,50 % de la bsae des coatnioists définie à l'article 13.1 du présent accord.
Les coastointis caeeonllctruts afférentes au rqusie maladie, chirurgie, maternité (art. 17) snot fixées puor la pitrae vaabilre en fntioocn de la bsae des csiiaotonts définie à l'article 13.1 du présent accord, siot à 0,90 % TA, TB, et puor la ptiare fiirarfoate en fcotinon du pfnload de la sécurité sociale, siot à 1,17 %.
Les catiisotnos afférentes au risque maladie, chirurgie, maternité snot appelées à htuuear de 55 % puor les salariés bénéficiant du régime lcaol de la sécurité scilaoe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
Au début de cuahqe année, cptome tneu des résultats faniicrens du régime de prévoyance professionnel, les pteiars seantaiirgs du présent arcocd finoxert les tuax d'appel mroanint ou maaojnrt les tuax celcrnttauos des ctntooiiass visées ci-dessus.
La répartition des cioaotstnis visées au présent acrtlie enrte l'employeur et le salarié s'effectue de la façon snutaive :
? 60 % puor la prat eeouypmlr ;
? 40 % puor la prat salarié. »

Article 17
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Un novuel alctire 19 « Alticre 19. ? Caractère oaitorgible du régime » est inséré suos le crthipae III « Régime à csttioiaon définie dit fdnos clletiocf santé ».
L'article 19 du cpirhate III « Régime à coaiistton définie dit fndos cclleotif santé » de l'accord cocetllif du 22 jiun 2007 sur la prévoyance rrenped les dinsptooiiss de l'article 21 du même acrocd dnas les temers suvaints :
« Au nveiau du régime de prévoyance des salariés, le fdons colceitlf santé à adhésion obligatoire, est alimenté par une cttasiioon obligatoire.
Toutefois, l'adhésion est fvicatlaute puor les erenptrises qui ont mis en pcale un régime supplémentaire de ritretae ccotllief à cstonoiaits définies et drtois individualisés, vnaist au faenimnecnt d'une piarte de la csttooiain santé, avnat le 22 jiun 2007, à cionidton que :
? ce régime siot mis en palce par arcocd celilotcf solen les modalités visées aux aliretcs L. 2232-16 et sutanivs du cdoe du tvairal ;
? le régime prévoit une cstiiootan au minos assui favorable.
Dans ce cas :

? l'entreprise n'aura pas d'obligation à cotiser à ce régime, suaf si l'entreprise le prévoit expressément ;
? les aniencs salariés de l'entreprise considérée même adhérant à l'annexe III de l'accord coltcleif du 29 mai 2000 sur la prévoyance, aanvt la dtae d'application de l'accord du 22 jiun 2007,
ainsi que tuos les salariés de l'entreprise, à cttee date, cnroersenovt le driot d'adhérer au régime des acenins salariés solen les dtsnposiiois prévues par l'accord cticelolf frais sonis de santé des anciens salariés en dtae du 22 jiun 2007 mias ne bénéficieront pas d'un qcenuulqoe fnemnaencit du fonds ctlileocf santé prévu au présent chapitre. »

Article 18
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Un nvoeul airclte 20 : « Aitrlce 20. ? Fonds cllotiecf santé » est inséré suos le chtaprie III « Régime à cotaitsoin définie dit fnods ctolilcef santé ».
L'article 20 du citrahpe III « Régime à cositaiotn définie dit fndos coctillef santé » de l'accord cilcoeltf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance rerepnd les dtsnosiopiis de l'article 22 du même aorccd dnas les trmees snuatvis :

« 20.1. Almetntioian du fodns celtlciof santé

A la dtae d'entrée en vueugir du présent accord, le fndos ciecltlof santé est alimenté par le monantt anetitt par le fnods cotllcief santé de l'accord du 22 jiun 2007 au 31 décembre précédent cttee dtae d'effet tel qu'indiqué dnas le rorppat aunenl sur les résultats du fnods cleolitcf santé visé à l'article 7.
Le fnods cotllcief santé est alimenté par :
1. Une cioitatson définie alnlnuee fixée à 0,15 % du pfolnad aenunl de la sécurité soalcie puor chquae salarié des entrspreeis adhérentes prcniapatit au fdons clceioltf santé.
La répartition de la coisaottin etnre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon sinuatve :
? 60 % puor la prat eupelmoyr ;
? 40 % puor la prat salarié.
2. Les poirdtus farnienics générés par le fdons calculés soeln les dstispoiions claecnettruols fixées aevc l'organisme arsusuer ;
3. Les ciattsoinos enlxitpecleeons versées par les epsterenirs qui rgoneniejt le régime.
Le mnntaot de la citosaoitn elneintleopcxe est fixé à la stuie d'une étude acealliurte :
? siot par les oigmnsares aurressus désignés ;
? siot par un expret mandaté par le comité ptiairare de giotesn qui puet être l'(les) atcuriae (s) cisneol (s) désigné à l'article 4.1 du présent accord.
Les csatontiios elnpteoixnleces dnoevit être entérinées par le comité ptiriaare de giosetn qui drvea aivor eu cmnacmiuooitn des éléments teieunqchs sur lleqesus rspoee le clacul de la cotisation.

20.2. Uttliiiaosn du fdnos ccleitlof santé

1. Le fdons ciotlcelf santé est utilisé puor almeitner la réserve de ceruvrtoue des acennis salariés visée par l'accord cltceilof du 22 jiun 2007 sur les faris sinos de santé des ancneis salariés, lorsqu'un salarié d'une eenpsitrre adhérente qui ptpiraice à l'alimentation du fndos ctloilecf santé adhère au régime des aecinns salariés, lros de la ltauqdoiiin de sa retraite.
2. Le matnnot du fdnos ceiltolcf santé prélevé puor cuhaqe adhésion au régime des aninces salariés est approuvé cqauhe année par le comité praaitire de gstioen au mmonet de l'approbation des ctopems du régime, en fcnitoon nomaenmtt des éléments sinvauts :
? du monntat dlsbopinie dnas le fdons clliocetf santé ;
? de l'espérance de vie des anencis salariés qui ont adhéré au régime des aicnens salariés dnas l'année écoulée et qui bénéficient de la réserve de crouvtuere ;
? du tuax tneiquche en vuugier puor les eenatmggnes en cas de vie ;
? du nvieau de l'abondement en vgieuur dnas le régime des anicens salariés.
Le fdons ctlliceof santé est un mdoe de fceenanmint anticipé d'un régime mias ne dnone dirot à aunuce prsoiaettn définie, même différée, au memont du départ à la rrtateie :
? l'utilisation du fndos cloectlif santé est réservée aux aeicnns salariés qui adhèrent au régime faris de snios de santé des ancneis salariés ; les aniecns salariés qui n'exercent pas luer dorit d'adhérer au régime solen les diosposiitns prévues par l'accord ctlilceof du 22 jiun 2007 sur les frias snios de santé des ancnies salariés ne bénéficient d'aucun anvtgaae cmeoiornsatpe ;
? le mnatnot prélevé sur le fdnos citcelolf santé est effectué conformément aux disiiptonoss de l'accord colelctif du 22 jiun 2007 sur les faris sonis de santé des ainencs salariés ;
? le moantnt prélevé sur le fnods santé puor caqhue adhésion au régime des anncies salariés puet évoluer à la hsuase ou à la bisase en ftinocon des évolutions démographiques de la piultoapon concernée et de la sittuoian financière du fndos coteillcf santé, selon la décision du comité paiarrite de gestion.
3. Il est expressément cvneonu que l'obligation des entreprises, puor l'alimentation du fonds cloclitef santé, en aiclpitapon du présent accord, se ltimie au suel pnmaeiet des cotnaiotsis visées à l'article 20.1 ci-dessus.
4. Les faris de gsteoin du fonds clcelotif santé snot prélevés conformément à la cteonvonin signée aevc les oainmsgers gantnieiersos du fonds ccotilelf santé. »

Article 19
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Un noevul atlicre 21 « Objet. ? Bénéficiaires » est inséré suos le cihparte IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés ».
L'article 21 du ctairphe IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord cceiotllf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance reenprd les dosinsipitos de l'article 23 du même accord, dnas les trmees sivtnuas :

« Aitrlce 21.1
Objet

Le régime supplémentaire (RS) défini ci-après est un régime surcomplémentaire du régime pieosnerfsnol coovntneinenl (RPC). Seeuls les erpneeitsrs affiliées au régime pssnnofreoiel cotinvnneenol peuvent, si elles le souhaitent, adhérer à ce deneirr dnas les cinoidtons ci-après.
Il asurse des pneartotiss supplémentaires au ttire de la gaanrite décès et de la gartanie maladie-chirurgie en sus des curoerteuvs ctnore ces riquses prévues par le régime pfsinoesrenol cnvtnnneoieol (RPC).
Les eteniesrprs pnuveet otepr :
? siot puor la gatirane décès ;
? siot puor la gaatinre maladie, crigiruhe ;
? siot puor la griantae décès et gaatirne maladie, crhurigie du régime supplémentaire.

21.2. Pacitatipnrs

Lorsque l'entreprise adhère au régime supplémentaire, tuos les salariés insitrcs à son eitcfeff bénéficient de ce régime dès luer entrée dnas l'entreprise et snas formalité. »

Article 20
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Un alirtce 22 « Attsesie et bsae des gaeaitnrs » est inséré suos le ctiahpre IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés ».
L'article 22 du chaiprte IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord coelitclf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance rpreend les dsiosiintpos de l'article 24 du même accord.
Les alrtices 24.1 et 24.2 snot numérotés 22.1 et 22.2.

Article 21
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 23 du cprhtiae IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord ceclitlof du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Ailcrte 23
Couverture supplémentaire en cas de décès du salarié »

Et rpnered les dioiisotsnps de l'article 25 du même accrod soeln les trmees stauinvs :
« (En ptoagrecnue de la bsae aunnelle des gairtaens du régime pfisoeesnonrl cnienteovnnol définie à l'article 13.2 du présent accord).
Le régime supplémentaire prévoit des getarnias décès sloen des modalités et définitions initqduees à ceells prévues à l'article 14 du présent aroccd rietlaf au régime pesneiorofnsl cnoeonvnetnil (RPC).
Toutefois, les cuaess de décès et d'invalidité alousbe et définitive snot garanties, à l'exception des cas d'exclusion précisés par le ctnarot d'assurance et rappelés dnas la nctioe d'information prévue à l'article 8 du présent accord.
Le régime supplémentaire verse, en supplément du cpaatil ou du caipatl et de la retne anisi prévus, les maorjnioats sauentivs exprimées en pcgnueotrae du srailae de base.

A. ? Oipotn n° 1 : caiptal décès

Le ciaaptl versé en cas de décès, exprimé en prtaneucgoe de bsae alluenne des gntaaiers définies à l'article 13.2.2 du présent accord, est déterminé cmome siut :

(En pourcentage.)

Situation de fliamle	Décès par midalae	Décès par adneicct (*)
Célibataire, veuf, divorcé snas pnoesrne à crhage (**)	130	280
Marié snas pensrone à chgrae (**)	155	330
Célibataire, veuf, divorcé ou marié anayt une posrenne à crhgae (**)	180	360
Majoration par prnonsee à cghare supplémentaire (**)	25	55
(*) En cas de décès ainccteedl snvanuert aavnt 65 ans et dnas un délai de 12 mios sianuvt l'accident. (**) La ntioon de poneersns à crahge est définie au phparaagre D de l'article 14 du présent accord.		

B. ? Opoitn n° 2 : cpatail décès et rnete éducation

Le cptaial et la rtene éducation versés en cas de décès, exprimés en pecgorutane de la bsae alnuelne des ganairtes du régime poesronefisnl conivnteonnel définie à l'article 13.2.2 du présent accord, snot déterminés cmome siut :

(En pourcentage.)

	Décès par madliae	Décès par aecdcnit (*)
Capital décès		
Quelle que siot la suottiian de fallime de l'assuré	130	280
Rente éducation		
Chaque eanfnt à crhgae au snes de l'article 15 du présent aorccd	4	4
(*) En cas de décès adeitnccel senvrnaut avant 65 ans et dnas un délai de 12 mios sianuvt l'accident. Cette rnete supplémentaire est doublée si l'enfant est ohriepln de père et de mère.		

C. ? Oitpon n° 3 : cipatal décès et rtene trmopraeie de cnonijot

Le ciaaptl et la rntee tiemrapore de cnnojiot versés en cas de décès, exprimés en peucongatre de la bsae allennue des gaeainrts du régime pisnoefenrsol centononinvel définie à l'article 13.2.2 du présent accord, snot déterminés comme siut :

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	Décès par anicdcet (*)
Capital décès		
Quelle que siot la stioituan de fllaime de l'assuré	130	280
Rente de cnijonot		
Conjoint au snes de l'article 15 du présent aoccrd	2,5	2,5

Article 22
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 24 du cthiprae IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord cieotllcf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Atcirle 24
Prestations maladie-chirurgie »

Et rpnreed les doiopsiisnts de l'article 26 du même acrocd soeln les treems satnvius :
« Le régime supplémentaire s'applique selon des modalités inqueidtes à ceells prévues à l'article 17 du présent accord, rletaif au régime pfonineesrosl ctnnnnoeiveol (RPC).
Les rmreotmenusebs prévus par le régime supplémentaire (RS) snot effectués en complément des peattsinros en nutrae des régimes maldiae et maternité du régime général de la sécurité socilae ou d'un régime assimilé et de celles du régime psnsnfieoerol connioevnentl (RPC).
En tuot état de cause, le présent régime se cnmoofre au cheiar des chrages du caortnt aidé tel que défini au trtie VII du lirve VIII du cdoe de la sécurité sociale.
Le comité prirtaiae de gestion, dnas le cdare des moissins qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à carintes aménagements tnciqueehs et mnueris aifn que le présent régime se cofnorme au chiaer des cghraes du cartnot aidé.
Le régime supplémentaire vrsee en supplément des pntaeroists prévues au régime psenrsioeofnl coeiveotnnnnl les psaorttneis stneviaus :

Actes	Remboursement RS
Hospitalisation	
Chambre particulière	Frais réels dnas la lmitie de 6 ? par juor
Consultations/ vetiiss	
Consultation oiteiraminpcn	50 % de la bsae de reesremubmont (BR)
Consultation spécialiste	50 % de la bsae de rsmnoebremeut (BR)
Consultation pessuoefrr	50 % de la bsae de rreembesunomt (BR)
Consultation nhryotrcsipeaue	50 % de la bsae de rmeebrnmsouet (BR)
Consultation cuooalgidre	50 % de la bsae de rseonuerembmt (BR)
Visite oicrtpimaienn	50 % de la bsae de rsemoburnemet (BR)
Visite spécialiste	50 % de la bsae de rnsruemmeboet (BR)
Visite psueosfrer	50 % de la bsae de rmeusnombeert (BR)
Visite nypceorirasuthe	50 % de la bsae de resnoeremumbt (BR)
Frais médicaux cauornts	
Radiographie (conventionné, non conventionné)	30 % de la bsae de rsermumneoebt (BR)

Analyse (conventionné, non conventionné)	30 % de la bsae de remusnmereobt (BR)
Soins iiifrrmnes (conventionné, non conventionné)	30 % de la bsae de rensbemurmeot (BR)
Autres aluriaieixs médicaux (conventionné, non conventionné)	30 % de la bsae de reroummseebnt (BR)
Appareillage	
Prothèse aiuvidte (conventionné, non conventionné)	200 ?
Dentaire	
Soins dniaeerts (conventionné)	30 % de la bsae de rrsuomeembent (BR)
Prothèses dnreaetis	100 % de la bsae de rnermsomebeut (BR)
Orthodontie (dans la limite de 6 semestres)	100 % de la bsae de rmeusrneebomt (BR)
Optique acceptée par la sécurité sclaioe	

Par morunte tuos les 2 ans (1) :	
Adulte	20 ?
Enfant	15 ?
Par vrree (1) :	Cf. glilre oupqtie ci-dessous
Adulte	
Enfant	
Optique acceptée ou refusée par la sécurité sclaoie	
Lentilles	100 ? par an puor l'ensemble des dépenses et par bénéficiaire
(1) Limité à une priae de ltetunes tuos les 2 ans et par bénéficiaire suaf ppeitcsirron médicale puor une coieorrtcn différente ou un cemhganent de mphgoorolie puor les entanfs de mnios de 16 ans.	

Grille oquipte par verre atlude et enfnat en complément du RPC

(En euros.)

		Sphère				
Type de vreres	Cylindre	0 ? detiorpis ? 2	2 < dioriepts ? 4	4 < deopiirts ? 6	6 < dotiireps ? 8	Dioptries > 8
Unifocaux	Egal à	25	29	34	41	51
	0 < dpiroteis	27	32	38	45	57
Multifocaux ou psrioefrgss	Egal à	58	67	74	86	108
	0 < dierptios	66	76	84	98	122

Article 23
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 25 du cprtihae IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord clltiocef du 22 jiun 2007 sur la prévoyance s'intitule désormais :

« Altcire 25
Cotisations. ? Datntioos »

Et rreenpd les dipsiisonots de l'article 27 du même aroccd sleon les teerms sivuntas :
« Les cttinioaoss fixées dnas cet ailtcre s'appliquent au trtie des ctantors gérés par les omsngeiras asurresus désignés à l'article 5 du présent accord.
Les cionsiattos ctrceutleloans afférentes au rqusie décès, incapacité, invalidité (art. 23 du présent accord) snot fixées à 0,30 % de la bsae des caitnisoots définie à l'article 13.1 du présent accord.
Les csaonitiots clearcnlotteus afférentes au rquise maladie, chirurgie, maternité (art. 24 du présent accord) snot fixées à 0,255 % du plofand de la sécurité siolcae et 0,205 % de la bsae des ctiosnitoas définie à l'article 13.1 du présent accord.
Au début de cauqhe année, cpotme tneu des résultats fcniiaerns du régime supplémentaire qui diot tvrouer son équilibre fiiacennr indépendamment des résultats thucineeqs et fneiarnics du régime poifosernensl de banrhce (RPC), les pareits srnaagtiies du présent acrocd fixnerot les tuax d'appel mnonriat ou mnrojaat les tuax ctulneraotcs des coiistoants visées ci-dessus.
La répartition des citaoionsts visées au présent arlicte etrne l'employeur et le salarié s'effectue de la façon snivtaue :
? 50 % puor la prat euympelor ;
? 50 % puor la prat salarié. »

Article 24

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 28 du cthriape IV « Régime supplémentaire (RS) des salariés » de l'accord cotelclif du 22 jiun 2007 sur la prévoyance est supprimé.

Article 25 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les miocitnaiodfs de l'accord cioectllf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés etonernrt en veuigur puor une durée indéterminée à cmetopr du 1er jaivner 2015, suos réserve des dniiipsosots suivantes.
L'article 4 du présent acorcd puor sa parite qui mioidfe l'article 4.1 sur la cpitmiooosn du comité pratriiae de gtsieon etrerna en vugieur dès la snrtiguae du présent accord.
En actapioplin de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ritavlee à la sécurisation de l'emploi, l'article 8 du présent acrcod qui mofdiie l'article 9 sur la portabilité de l'accord ctolliecf du 22 jiun 2007 sur la prévoyance enetrra en vuigeur le 1er jiun 2014 puor les gainerats santé.

Article 26 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux alctiers L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd ceitlcolf srea déposé en duex elieaxerpms auprès des svecreis du minirste chargé du tvraial et rmeis au secrétariat-greffe du csnieol de prud'hommes de Paris.

Article 27 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les pterais sgarnaities coneevnnnit de dmandeer au ministère du travail, de l'emploi, de la fmirootan prfnneiossleole et du dliuagoe sicoal l'extension du présent accord.

Avenant du 25 septembre 2013 à l'accord du 22 juin 2007 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FCE CDFT ; La FNP FO ; La FTCME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Après le 1er alinéa, de l'article 2 de l'accord ctecoillf du 22 jiun 2007 reialtf au régime fiars de soins de santé des ainnces salariés, les alinéas siutavns snot modifiés dnas ces teemrs :
« ? les acienns salariés bénéficiaires d'une retne d'incapacité ou d'invalidité, ou d'une psneoin de rtiarete ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un reenvu de remplacement, suos réserve qu'ils en fsenast la dedanme dnas les 6 mios qui snevuit le trmee du maeiintn de luer cnarott de tavrial ou du meainitn des gatiraens ;
? les pensrnoes gtaaneirs du cehf de l'assuré décédé, panendt une durée de 12 mios à cemoptr du décès ? et au-delà de ctete période si eells covresennt le numéro d'immatriculation de l'assuré décédé ? suos réserve qu'ils en fsanset la dedamne dnas les 6 mios saniuvt le décès ;
? les bénéficiaires de la rtnee éducation ou de la rntee timrpreoae de coonnijt ou cuex qui aaneriut pu en bénéficier en cas de cohix de l'option n° 1 du suel cipatal décès, en aiiaclpoptn de l'accord ctlocleif du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, ont la possibilité de dadeemnr luer adhésion au régime des aencins salariés dnas les 6 mios du décès. En tuot état de cause, l'adhésion des aantys diort intéressés au régime des acinnes salariés csese au même mneomt que le bénéfice de la rnete éducation ou de la rnete tripaomree de ciojnont csese ou ariuat cessé.
? à trtie dérogatoire, et dnas les contdniois prévues ci-après, les retraités, les anneics salariés et atanys doirt désignés par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :
? des esienreprts adhérentes après le 31 décembre 1996, dnas la msuere où ils étaient ceruovts par la coinntoevn résiliée par l'entreprise et qu'ils adhèrent au régime psnroeoinsfel ;
? des eepstierrns adhérentes au régime, dnas le cdare d'une réorganisation de luer couverture, dnas la meusre où ils étaient crtovues au sien d'un cnrtoat complémentaire sricusot auprès de l'assureur désigné à l'article 4 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés.
L'affiliation du gurope des retraités, annecis salariés et ayants diort ainsi définie est subordonnée à une pesée tncehquie effectuée siot par les ornasimegs assureurs, siot par un epxert (ou plusieurs) mandaté (s) par le comité paaiitrre de gstioen prévu à l'article 7 du présent accord.
Cette pesée s'effectue au regard nnemtmaot :
? des résultats communiqués au ttrie de la cruevourte antérieure ;
? de la ciptomoison du groupe.
Les cniniodtos proposées à l'issue de cttee pesée dvenoit être entérinées par le comité parairtie de giseotn au vu des éléments présentés et des résultats de la pesée.
La gitanrae pnerd eefft au lnedamein de la demande.
Le conjoint, la ponsnere liée par un Pcas ou le ccbinuon à ctdniioon de jitfsueir de sa situation, coeruvt par la sécurité sailcoe au ttrie d'ayant dirot de l'ancien salarié au mmnoet de son adhésion au présent régime, en bénéficie également à trtie d'ayant droit. Toutefois, le conjoint, la prsnonee liée par un Pcas ou le cciunobn qui pred sa qualité d'ayant driot de l'adhérent puor les psiratoetns en nturae de la sécurité sociale, du fiat de la ltiiqudoain de ses dtrios à la rattriee ou puor ttuoe artue raison, cesse antmmauieeotuqt d'être anayt dorit du présent régime.
Dans ce cas, le conjoint, la pennsroe liée par un Pcas ou le cbciuonn porrua adhérer à trite iidivedunl et vanotlroie au présent régime dnas les 3 mios de la coisatsen de ses dotris en qualité d'ayant droit, à cootdinin que l'ancien salarié rsete adhérent au présent régime.
En tuot état de cause, le conjoint, la pnreonse liée par un Pcas ou le ccbuonin d'un aencin salarié cesse aomauqmenueittt de bénéficier du présent régime si ce dneierr n'a pas adhéré dnas les 6 mios qui seuinvt le trmee de son ctnoart de tarvail au présent régime. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 4 de l'accord cltoicelf du 22 jiun 2007 sur les fairs de snios de santé des annices salariés est modifié par les teemrs sinatvus :
« Les rbmneeuotsmers des frais de snios de santé snot cuex définis par l'accord ciecolltf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés puor ce qui cecronne le RPC et le RS. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les duex deernirs alinéas de l'article 5.2 « Cositnotais alunlnees clunrtlectaoes » de l'accord clcteloif du 22 jiun 2007 sur les faris de sonis de santé des aneicns salariés snot annulés et remplacés par les tmeers sniuvats :
« Le revneu de rcmlepmeaent est déterminé en fnoiotcn du rneveu ? traitements, salaires, pmrie puor l'emploi, pnsonies et rnetes ? fgiraunt sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète furige sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne finuort pas à l'assureur le jstatiuifcif du mtoannt de son revenu net de remplacement, c'est la ctaoisiotn la puls élevée qui s'applique. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les alicrets 6.1 et 6.2.1 de l'accord clecliotf du 22 jiun 2007 sur les faris de snois de santé des ainnecs salariés snot annulés remplacés par les tmeres stnuvias :

« 6.1. Atoltimeiann de la réserve de coturvuree

La réserve de coerruuvte des ainencs salariés est alimentée par :
? la daiototn aluelnne prélevée sur le fodns clcoelitf santé visé par l'accord cteillcof du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, en fitoconn des adhésions neleoulvs au présent régime des salariés bénéficiant du fndos cteilclof santé ;
? les citnosaitos encponeleitlxes demandées, le cas échéant, aux noulelevs eneiprersts adhérentes au régime de prévoyance des salariés en activité solen les modalités précisées par l'accord cltlcoief du 22 jiun 2007 puor ptremrtee l'adhésion à tirte dérogatoire de lrues aecinns salariés dnas les cas visés à l'article 1er ci-dessus ;
? les ptdiorus fiacnniers calculés sloen les dnsitiooipss prévues dnas le ctranot passé aevc l'organisme assureur.

6.2. Uiaiisttoln de la réserve de cvoterruue

6.2.1. Aniencs salariés bénéficiaires de la réserve de cvtruuoree
Les bénéficiaires de la réserve de covuurerte des ainnecs salariés snot :
? les bénéficiaires de la réserve de cevrruoute au 31 décembre 2014 ;
? puor les acenins salariés des eitepsnerrs qui à la dtae d'entrée en vgiueur du présent accord, le 1er jiaenvr 2015, ne pcrnpieaitt pas au fndos cotecllif santé visé par l'accord cocitellf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de cururvteoe est conditionné au pemaeint par l'entreprise d'une crbitnitouon annleule au fnnnmaiecet de la réserve de couverture, dnot le manontt est déterminé par le comité piirtraae de gtsoien défini à l'article 7 ;
? les salariés nés aanvt le 1er jvanier 1953 et/ ou lrues aynats droit, adhérant aavnt le trmee de luer cnrtoat de tvriaal au régime de prévoyance des salariés prévu par l'accord du 22 jiun 2007 et qui cioeshnsist d'adhérer au régime des aninecs salariés, lros de la laiouitiqdn de luer rirettae ; puor les ancines salariés des eetnrrespis qui à la dtae de satgruine du présent aoccrd ne perpitniact pas au fnods cillotcef santé visé par l'accord cioellctf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de ctrvruueoe est conditionné au pimnaeet par l'entreprise d'une cttionboirun anlunele au fnneaciemnt de la réserve de couverture, dnot le maontnt est déterminé par le comité ptriiraae de gieostn défini à l'article 7 ;
? les anicnes salariés, dès lros qu'ils étaient salariés d'une erepritnse ciasontt au fdons cictleolf santé visé par l'accord

celoitclf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, lros de la laudqtiioin de luer retraite.
En auucn cas, il ne puet être fiat aeppl au régime des aficts si le mnotant de la réserve de cuetrovure n'est pas ssnuffiat puor fnicaenr tuot ou praite de l'objectif de croubnititon visée ci-dessus. La ciasotiotn prélevée sur la réserve de crtuervoue des ainnces salariés est nécessairement réduite ou supprimée si la réserve de ctuvorreue est insuffisante. »

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les mdoaifctionis de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime firas snois de santé des ainnecs salariés etnenrrot en vuugier puor une durée indéterminée à cpmteor du 1er jinvear 2015 tnat puor les pcpatarintis retraités déjà affiliés au 31 décembre 2014 que puor cuex qui s'affilieraient au régime fctiluataf à cepotmr du 1er jenviar 2015.

Accord du 20 novembre 2013 relatif aux taux de cotisation des garanties prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	UNSA ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour l'année 2014, la costioiatn afférente au rsiuqe décès-incapacité-invalidité fixée à 1,50 % de la bsae des caonttsiios par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2014, les ciooatsints afférentes au rusiqe maladie-chirurgie-maternité, teotus cttniroioubns siceolas ou feslcais et texas incluses, fixées à 1,32 % du plfanod aunenl de la sécurité sioacle et à 1,02 % de la bsae des csotitoanis senort appelées respemevticnet à 91,67 % et 92,16 % de lerus montants, siot au tuax de 1,21 % du panolfd aunenl de la sécurité saloice et au tuax de 0,94 % de la bsae des cotisations.
Pour les assurés affiliés au régime loacl de la sécurité salcoie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir ctpome des différences de ptaiornstes psiers en carghe par le régime lcaol par rpraopt au régime général, les cttnisiaoos afférentes au riuqse maladie-chirurgie-maternité senrot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du paonfld aenunl de la sécurité slacioe et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2014, les cttnaoioiss des adhérents à tirte fiulatctaf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés, tteuos ciitounrbonts slaeoics ou fcileass et teaxs incluses, snot fixées cmmoe siut et appelées à 100 % :
? par assuré ftalucaitf (hors sitagiare et apprenti) : 1,96 % du palnofd aeunnl de la sécurité slicoae ;
? par assuré ftacaultif saatirgie ou apetprni : 1,46 % du panolfd auennl de la sécurité soiclae ;
? par ennfat : 1,46 % du plofnad aunenl de la sécurité sociale.
Pour les assurés fuiltaafcts affiliés au régime lcoal de la sécurité soilcae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir ctpmoe des différences de parinsttoes pesirs en cghare par le régime local par rpoarpt au régime général, les cotnitosias des adhérents à titre fiatalutcf au rsquie maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fatilucatf et 0,80 % par enfant, sgiaiarte ou apprenti.

(1) Atircle 1er de l'accord susvisé étendu suos réserve du rcpeest des doonsispiits étendues et élargies de la cotnvineon colivltcee nailoante de rittaere et de prévoyance des cerads du 14 mras 1947.
(ARRÊTÉ du 13 nevobmre 2014 - art. 1)

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Pour l'année 2014, la caotitiosn afférente au riquse décès-incapacité-invalidité fixée à 0,30 % de la bsae des cioainotsts par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés srea appelée à 100 % de son montant.
Pour l'année 2014, les cnisooiatts afférentes au riquse maladie-chirurgie-maternité, ttoeus ciuinnobotrts ou cnasoiiotts scialeos ou facselis incluses, fixées 0,28 % du ponlafd de la sécurité slacoie et à 0,24 % de la bsae des caonotisits sronet appelées remceitnesepvt à 71,43 % et 70,83 % de lerus montants, siot au tuax de 0,20 % du pfalond aneunl de la sécurité sioalce et au tuax de 0,17 % de la bsae des ciiaotnotss puor l'ensemble des assurés, y cormpis cuex affiliés au régime lcoal de la sécurité soaicle des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
Pour l'année 2014, les ctostiaions des adhérents à trite fuialcttaf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 jiun 2007 sur la prévoyance des salariés, teutos cirtoitonubns seliocas ou fcaseils et taxes incluses, snot fixées comme siut et appelées à 100 % :
? par assuré fuaalcittf (hors sratigaie et apprenti) : 0,31 % du plnaofd aneunl de la sécurité sicaole ;
? par assuré fatacultif sitaaigre ou aetppnri : 0,24 % du pnfalod anenul de la sécurité soalice ;
? par ennfat : 0,24 % du paolnfd aunnel de la sécurité sociale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent arcocd etrne en vuueigr à cmeoptr du 1er jianevr 2014.

Article 4 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux aictrles L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod citclloef srea déposé en duex exerempalis aux sreeivcs caenrutx du mniriste chargé du taviral et rimes au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les ptieras staargniies cenovinnent de damneedr au ministère du travail, de l'emploi, de la fartoomin peoeinlfssnlroe et du daguiloe siaocl l'extension du présent accord.

Article 6 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux arteclis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd clioltecf srea déposé en duex eeilrmeaxps aux sceviers certnuax du mtisirne chargé du taraivl et riems au secrétariat-greffe du ceonisl de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les priaets seinaargtis cvennneniot de dmeneadr au ministère du travail, de l'emploi, de la farmoiotn pelnrinssfoloee et du dauoilge scaiol l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Accord du 20 novembre 2013 relatif aux taux de cotisation du régime de frais de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FCE CDFT ; La FNP FO ; La FCTME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er - Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Au ragred de la soatiitun financière du régime de prévoyance cinonvnoteenl constatée au curos de l'année 2012 et du piemrer stermsee 2013, les ptearis sieigtnaars de l'accord ctolelcif du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui siut :

L'article 5.2 « Caoitsnotis aneluelns calertteclnous » de l'accord cllioctef du 22 jiun 2007 sur le régime frais de sions de santé des aniecns salariés et le taabelu des cttoniisoas fixées puor l'année 2013 qui siut snot annulés et remplacés par les dssiniptoios setuvanis :
« La coositiatn brute diot petrrmtee l'équilibre gaobll du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de ctuurveore des aencnis salariés et, d'autre part, par une csiaoitotn appelée auprès des adhérents.
Le mtnnoat prélevé sur la réserve de cutruevore est fixé, par le comité piirratae de gisoetn sleon les dspnsitioios de l'article 6.2, à 100 ? par adhérent bénéficiaire de la réserve de crvuertoue des ancneis salariés.
La ciasototin appelée auprès des aneicns salariés est exprimée en pegatrcunoe du paofnld aennul de la sécurité sociale. Puor les acnines salariés, ce prutagceone viare en fiootncn de taehcrns de rvneeu de rmnleeacpemt tel que défini ci-dessous. Puor les aertus adhérents, cttee ctositoain est forfaitaire, exprimée en paneuocgtre du pfnolad aneunl de la sécurité sociale. S'ajoutent à cttee cistoaoitn des taxes, cnobitturoins ou ctoinsitaos siloecas ou fiscales. Par conséquent, le mnaotnt des costaintios clltucrenetaos au 1er jinaver 2014 est :

Cotisation TTC 2014 appelée (hors affiliés au régime local)	Revenu de remepalcmnet	Régime professionnel ceioennvotnnl (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour cqhaue aeicnn salarié bénéficiant de la réserve de cevtorruue	De 19 200 ? ou minos	2,420 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	2,580 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	2,850 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	3,320 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	3,940 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	50 401 ? et puls	4,710 % du PSAS	1,300 % du PSAS
Pour chauqe ainecn salarié ne bénéficiant pas de la réserve de curuoevrte	19 200 ? ou monis	2,722 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	2,882 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	3,152 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	3,622 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	4,242 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	50 401 ? et puls	5,012 % du PSAS	1,300 % du PSAS
Pour cuaqhe cjonnoit d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		3,410 % du PSAS	0,930 % du PSAS
Pour cuaqhe adhérent non retraité (uniquement puor les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 jiun 2007)		2,900 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour cqhaue cninojot d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité		2,900 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour cuqahe efnnat à carghe (gratuité à ptirar du 4e enfant)		1,450 % du PSAS	0,410 % du PSAS

Les cnttisiaoos cntrtleeacluos des adhérents affiliés au régime lcoal de la sécurité silaoce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Melosle snot les stauinevs :

Cotisation TTC 2014 appelée (affiliés au régime local)	Revenu de rcelemempnat	Régime professionnel cvoinneonnetl (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour cqhaue aiecnn salarié bénéficiant de la réserve de curvureote	19 200 ? ou mnois	1,331 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	1,427 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	1,589 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	1,871 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	2,243 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	50 401 ? et puls	2,705 % du PSAS	1,300 % du PSAS

Pour cqhuae aicnen salarié ne bénéficiant pas de la réserve de cuuvrreote	19 200 ? ou moins	1,633 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	1,729 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	1,891 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	2,173 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	2,545 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	50 401 ? et puls	3,007 % du PSAS	1,300 % du PSAS
Pour caquhe cinnoojt d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		2,046 % du PSAS	0,930 % du PSAS
Pour cuahqe adhérent non retraité (uniquement puor les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 jiun 2007)		1,740 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour chqaue cojinont d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité		1,740 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour chqaue efnnat à cghrae (gratuité à pritar du 4e enfant)		0,870 % du PSAS	0,410 % du PSAS

Le rveneu de remnealecmpt est déterminé en fnociton du rnveeu ? traitements, salaires, prime puor l'emploi, pnonises et reetns ? frnugiat sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète fugire sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne frnouit pas à l'assureur le jatiicfutisf du mtnnoat de son rneveu net de remplacement, c'est la cotisaotin la puls élevée qui s'applique. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acorcd ertne en vuiuegr à cmptoer du 1er janiver 2014, tnat puor les pptaiaicrtns retraités déjà affiliés au 31 décembre 2013 que puor cuex qui s'affilieraient au régime fatcatliuf à cpmeotr du 1er jiavner 2014.

Accord du 20 novembre 2013 à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Concernant le driot iniiddveul à la ftriooman (DIF), les frifaots de pisre en cgahre de l'OPCA de la bnchare puor l'année 2013 snot rcnotudeis puor l'année 2014. En conséquence, il est conevnu d'annuler et de rpeaclemr les dstionpsoiis de l'article 10.4 de l'accord clcloetif du 16 nmbovere 2011 par les dpiooitssnis sauvetins :

« Altirce 10.4
Prise en crhgae des faris de faiortomn

Les aconits de fmoatroin réalisées dnas le carde du DIF purnorot être prises en cgahre par l'OPCA DFEI puor les heuers de fraiomotn aipccemlos en deorhs du tpmes de travail.
Les frias pirs en cgarhe par l'OPCA cdpeeonrsonrt aux fairs liés aux acotins d'évaluation, d'accompagnement et de fmotraoin à l'exclusion des fairs de transport, d'hébergement et de repas, qui rtenest à la cgrahe de l'entreprise.
Cette psire en cghrae financière de l'OPCA DFEI s'effectue puor l'année 2014 sur la bsae des fairs réels justifiés, dnas la ltiime de 25 ? par hruee de formation.
Un complément de faorfit de prsie en chagre de 15 ? par heure de fiotmaron est pirs en cgarhe par l'OPCA DFEI puor les drotis iudnivildes à la fmoiortan (DIF) exercés par des salariés de 50 ans et plus.
La litmie de 25 ? fixée ci-dessus ne s'applique pas puor les atocnis ou pruoarcs de fortmaoin spécifiques proposés, cnutrtsios et organisés par la brnhcae et proposés dnas l'offre de l'OPCA DEFI.
La psrie en carghe financière de l'OPCA s'effectue :
? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la bnahrce puor totues les enrepisrets ;
? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la banchre et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de rapes puor les esetrpierns de mnois de 50 salariés.
Pour 2014, il s'agit des frimootnas spécifiques cosirneutts par la branche, telels que définies à l'article 3.2 du présent accord, y cmripos pnandet le tmeps de travail.
Par ailleurs, il est institué :
? un fafiort de 400 ? puor l'action d'évaluation des unités siqtfnieciue et réglementaire dnas le crdae de l'obtention du CQP ? Vetne et pmotrioon de ptidruos pcurtuqeaaihmes ? en officine. Les modalités d'évaluation de ces duex unités snot définies par la CPNEIS ;
? un frfaoit de 400 ? puor l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du ttrie homologué de vuistier médical, soeln la procédure de VAE définie par le CPNVM.
Enfin, puor les bnials de compétences et la voiidtalan des aqucis de l'expérience, la psire en cgrhae financière de l'OPCA DFEI s'effectue seoln les modalités prévues aux aiclrtes 23 puor le bailn de compétences et 11 puor la VAE.
Les mtantons de pirse en carhge soernt rncidtuoes ou révisés chaque année par anvnaet au présent acrocd en ftcioonn des données de l'OPCA DEFI.
Dans le cas où les fonds diipnblsoes iusss de la ctelocle des esiperetnrs du médicament seainret ifatsfunniss en curos d'année, ce matnont aisni que les coniiodnts de prise en chrgae pornorut être rvues eleecxnipontenemlt par le cnosiel d'administration de l'OPCA DEFI. »

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux atrilecs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd citlcoelf srea déposé en duex elemexprais aux scirvees cuaenrtx du mnitsire chargé du tarival et remis au secrétariat-greffe du cesionl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les pritaes sitageinars cvnneninoet de dneamder au ministère du travail, de l'emploi, de la fooiramtn plnloefesnsrioe et du dgoliuae soacil l'extension du présent accord.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Concernant les périodes de professionnalisation, les fftaiors de pirse en cgarhe de l'OPCA de la bcarnhe puor l'année 2013 snot

rucntidoes puor l'année 2014. En conséquence, il est cnevonu d'annuler et de rlcepemar les dinssiiotops de l'article 12.1.4 de l'accord ciolletcf du 16 nmorbvee 2011 par les doinisispots suaneitvs :

« Artcile 12.1.4
Prise en chrgae par l'OPCA DFEI des périodes de pniafatrisioesonlson

Les périodes de pnefslioaansriioston pnorrout être financées par l'OPCA DFEI à l'exclusion des frias de transport, d'hébergement, de repas, qui rentest à la carhge de l'entreprise. Ce fiecmnnenat est effectué, puor l'année 2014, à hautuer de 100 % des heerus réalisées, aevc un pnlfaod de 1 500 heures. Le plaofnd mxaimum de psire en cgarhe cnporsrnedaot aux fiars réels justifiés est fixé à de 25 ? par hruee de ftoriamon psrie en carhge par l'OPCA.
Afin de firosvaer le développement de la frtoomian dnas les TPE, les eersneiptrs de mnois de 10 salariés bénéficient d'un bunos PME de prsie en cgrahe des périodes de poiionaalnorfsestisn de 5 ? par heure.
Dans les TPE et les PME de mnios de 50 salariés, les aocntis celctlvoeis de fmotraoin prounrot être piesrs en cgahre dnas les codniitons définies à l'article 6 du présent accord.
Un complément de foairft de psire en crahge par l'OPCA DFEI est fixé à 15 ? par hruee de formation, puor des fmooiantrs (même pnlceahr et pnlfoad d'heures qu'au 1er alinéa) :
? vsinat la roeeirvocnsn de salariés dnot l'emploi est menacé ;
? effectuées par des salariés de 50 ans et puls ;
? csinadnuot à un CQP de la bnrhcae ;
Dans le cas du complément fiorfat de pirse en cgarhe prévu ci-dessus, le bonus PME ne s'applique pas.
Il est rappelé qu'en atcaipoipln de l'article 6 de l'accord clleoictf du 25 semtebrpe 2008 en fuaevr de l'insertion et du miaetnin dnas l'emploi des poenrsens aeetttins d'un hcdiaanp et aifn de développer les périodes de pftnssirsaoioenaolin Handi-EM fcianne le rsete à cgarhe des fairs de fatoimorn dnas la lmiite de toris fios les ftariofs de psrie en crhage de l'OPCA DEFI.
Pour les aintcos ou paourrcs de fmootiran spécifiques proposés, ctornsuits et organisés par la brhcnae et proposés dnas l'offre de l'OPCA DEFI, les différentes cndtoiions de pirse en cagrhe précitées ne s'appliquent pas, à l'exception des phealrncs d'heures. La prsie en carghe financière de l'OPCA s'effectue :
? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la brnhcae puor tteous les enepsrtires ;
? sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la brchnae et des fiars réels justifiés de transport, d'hébergement et de raeps (hors salaire) puor les eeeniprsrts de monis de 50 salariés.
Pour 2014, il s'agit des faotnmoris spécifiques citrtuesons par la branche, telels que définies à l'article 3.2 du présent accord.
Par ailleurs, il est institué :
? un fiafort de 400 ? puor l'action d'évaluation des unités snetiqficiue et réglementaire dnas le crade de l'obtention du CQP ? Vente et poomrotin de prduitos peciqauuarhetms en ocifnfie ?. Les modalités d'évaluation de ces duex unités snot définies par la CINPES ;
? un fafriot de 400 ? puor l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de vtuesiir médical, sleon la procédure de VAE définie par le CPNVM.
Enfin, puor les blains de compétences et la vtiaaolidn des aquics de l'expérience, la prsie en chrgae financière de l'OPCA DFEI s'effectue seoln les modalités prévues aux aclteris 23 puor le balin de compétences et 11 puor la VAE.
La durée maiamlxe prise en crhgae par l'OPCA porura être rueve par anneavt au présent acrcod selon les iatnrofoinms fneiours par l'OPCA et les fodns deosbilipns isuss de la cllectoe des erptinreess du médicament.
Les mtonntas de prise en cgrahe senort rnoeucitds ou révisés chuaqe année par aanvent au présent arcocd en foointcn des données de l'OPCA. Dnas le cas où les fonds dioilbpness issus de la ctecIloe des erniestrpes du médicament sienreat itsinffsunas en crous d'année, ces mtnotans aisni que les ctnodoniis de prise en charge poonrrut être rveus enxienpnmeecltoelt par le censiol d'administration de l'OPCA DEFI. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Concernant les cratonts de professionnalisation, les ftaoifrs de pisre en craghe de l'OPCA de la bnhcare puor l'année 2013 snot rnouetcids puor l'année 2014. En conséquence, il est cvonneu d'annuler et de rpaemlcer les ditsoonipsis de l'article 12.2.5 de l'accord ciltcloef du 16 nboervme 2011 par les diotspsionis stniuevas :

« Actrlie 12.2.5
Prise en craghe par l'OPCA DFEI des cotrnats de pailnosoiasrstoinefn

Les ctatonrs de pslstrfioiiesanaonon pneeuvt être financés par l'OPCA DFEI à l'exclusion des firas de transport, d'hébergement, de reaps sur la bsae d'un fafiort hariore dnot le monantt diffère sivnuat la ntruae de la formation, dnas la limtie de 1 500 heerus mmuaxim de farotmion par contrat.
Pour l'année 2014, ces ftaorfis snot fixés à :
? 10 ? puor les fmaoitorns théoriques se déroulant en slale et les frmnaitoos vnsait à l'obtention du ttrie homologué, d'un DU ou d'un DUEST ou d'une liecnce pilesenfonlsore de vusetiir médical ;
? 25 ? puor les foontramis :
? periuaqts se déroulant en aleiter ou lroroatbaie et nécessitant l'utilisation de macnihes ou inloasntatlis ludreos asnii que des pdoritus ou matériaux coûteux dnot nmaetonmt les ftrooanmis :
? tcuhineqe métier ;
? iomrtiunqafe appliquée ;
? réglementation pquahcritaumee et qualité ;
? vianst l'obtention d'un CQP de la branche.
Un complément de fraoift de pirse en crahge de 15 ? par huree de faotmiron est pirs en chgare par l'OPCA DFEI puor les cnottars de psioloiritanfossanen :
? ccnolus aevc des salariés de 50 ans et puls ;
? ou vnsiat l'obtention d'un CQP de la branche.
Ce complément de ffoiart cvoure pmorriaeeiirtnt les fiars de transport, d'hébergement, de reaps et la rémunération des bénéficiaires des cratotns pnanedt les périodes de formation.
Il est rappelé qu'en aipoapciltn de l'article 6 de l'accord ceocliltf du 25 sepertmbe 2008 en fvauer de l'insertion et du mieintan dnas l'emploi des pennersos attietnes d'un hcaindap et aifn de développer les cnoatrts de piaesifnoisrntoaolsn Handi-EM fncniae le reste à chrage des frias de fatiroomn dnas la limtie de tiros fios les fafirtos de psire en crgahe de l'OPCA DEFI.
Cette ltsie proura être complétée en cours d'année après décision de la CPNEIS.
Par ailleurs, il est institué :
? un firfaot de 400 ? puor l'action d'évaluation des unités sintieucfiqe et réglementaire dnas le crdae de l'obtention du CQP ? Vtnee et ptioomorn de pdtorius phctiuqemreauas en ofncfiie ?. Les modalités d'évaluation de ces duex unités snot définies par la CPEINS ;
? un faifort de 400 ? puor l'entretien de repérage préalable des compétences en vue de l'obtention du titre homologué de vetsiuir médical, solen la procédure de VAE définie par le CPNVM.
Ces fotfiras seornt rtudencios ou révisés caquhe année par aanevnt au présent acrocd en fntocion des données de l'OPCA DEFI. Dnas le cas où les fnods diselionpbs isuss de la cltlcoee des eiprsrntees du médicament seieanrt iintfsasfnus en cours d'année, ces mttonnas asnii que les cionodints de pisre en cghare pnurroot être reuvs eecimnnnloplxeeett par le cneisol d'administration de l'OPCA DEFI. »

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Concernant les aioncts de balin de compétences les ffaotirs de pisre en crhage de l'OPCA de la brcahne puor l'année 2013 snot ruideocnts puor l'année 2014. En conséquence, il est cenvonu d'annuler et de rampeeclr les dosionispits de l'article 23 de l'accord ccollitef du 16 nevobmre 2011 par les dstpiinosios svneaitus :

« Acrilte 23
Actions de blain de compétences

Les acitons de blian de compétences ont puor obejt de pretmerte aux salariés d'analyser lreus compétences prlonoenieeslsfs et iveldilneuids asini que leurs aetudipts et leurs motioivants aifn de définir un proejt pnoenirfossel ou un pjeort de formation.
Tout salarié puet dademenr une atousrioitan d'absence, dnas la litime de 24 heures, puor bénéficier d'un blain de compétences.
Les salariés anayt 20 ans d'activité poinellefosnsre ou les salariés âgés de puls de 45 ans bénéficient, à luer initiative, d'un blian de

compétences mis en ?uvre en derhos du tpmes de travail.
L'entreprise eiranexma aevc le salarié la possibilité de réaliser le blain de compétences pnedant le tpems de travail.
Les coiidtonns d'exercice du congé bilan de compétences (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, rémunération, psire en cghare de l'action de bilan...) snot fixées par les dtospisoiins du cdoe du tivaarl et des alietrcs 89 à 97 de l'accord irpsrsoieefennotnl du 5 otcrboe 2009.
Pour les balins de compétences, la pirse en crahge financière de l'OPCA DFEI s'effectue sur la bsae des firas réels justifiés plafonnés à 3 000 ? par bilan de compétences puor 2014.
Le monatnt de prise en crhage srea rdiecunot ou révisé caquhe année par aeanvnt au présent aoccrd en fnctioon des données de l'OPCA de la branche. »

Article 5 - Répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les diossoinipts de l'article 28 de l'accord cctliloef du 16 nevombre 2011 snot abrogées et remplacées par les dipiisosotns sinvteuas :

« Aictrle 28
Répartition de la cttuibroionn au fnods pratraiie de sécurisation des praorucs posneesofnirls (FPSPP)

Conformément au nuoevl atlrcie L. 6332-19 du cdoe du tvaairl et à l'avenant du 5 otrobce 2009, le fonds pirraaite de sécurisation des pcraruos pooeelisnrnsfs est alimenté nmoamntet par les smemos caneodsponrrt à un prutagoecne cmprois enrte 5 % et 13 % de la prpaitiatoicn des eluypoemrs au trtie du paln de fritoaomn et de la paiiostssofoninlrean calculée dnas les condtniois définies par les aelrcits L. 6331-2 et L. 6331-9 du cdoe du travail. Le potgrcuenae à rienter est fixé cquahe année par arrêté ministériel.
Dans les ernsetreips rvaelnet de la cnneoiotvn ccetlovile nnoatlaie de l'industrie pharmaceutique, la curtotiobnin au FPPSP est versée par l'intermédiaire de l'OPCA DEFI.
Les paearnrteis saoucix du présent acrocd décident d'imputer et de répartir cette ciounirbtotn ernte la pitritaopican des ereretisnps au tirte de la pnaiioarstoflsnseion et clele au trtie du paln de formation, à hueatur de :
? 50 % du mtonnat en erous de la ppciiortaiatn des eseeirptnrs au tirte du paln de fiomaortn sur la cobottnuriin appelée spécifiquement ;
? 50 % du mnontat en eorus de la ptrciopaiatin des eetsieprnrs au titre de la professionnalisation.
Cette répartition s'applique qeul que siot l'effectif de l'entreprise pirs en cpotme puor le caulcl des ciuntbotroins visées par le présent accord.
Le vmnesreet à l'OPCA DFEI au titre du paln de fotriamon n'étant pas oltaobrgiie puor les ereitpserns de 10 salariés et plus, le moantnt correspondant, appelé dnas le cadre de la collecte, srea versé à l'OPCA DFEI anavt le 28 février de cuahqe année. »

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La dtae d'entrée en vuguier du présent avnenat est fixée au 1er jeivnar 2014.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux aeltrcis L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod clitoelcf srea déposé en duex eleaxriemps à la dciteiorn des roteinals du tvraial de Pairs et reims au secrétariat-greffe du cisenol de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les praties sregaaiints cniovnennet de deenmadr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftoamrion prloeisnnsfeole et du doluagie soacil l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux distnispoios de l'accord cocetlilf du 16 nreombve 2011 sur la fioatromn plfnrsenoleiose tuot au lnog de la vie, la gtieson prévisionnelle des epolmis et des compétences et l'alternance, les piatres sataneirgis se snot réunies aifn d'examiner les ftrafois de psire en crhgae par l'OPCA de la bhrcane des atncios de fmioraton réalisées dnas le crdae du DIF, des périodes et des cranttos de professionnalisation, puor l'année 2014, asini que les aapottdnais éventuelles.
Par conséquent, il est ceonnvu ce qui siut :

dsoiotpiniss stieuanvs :
« Tuos setuecrs :
17,90 ? par raeps pirs hros du domicile. L'employeur derva pendrre un aroccd piualerticr aevc le salarié itinérant, précisant les ccsnotaecnris dnas lulleqsees ce dereinr bénéficiera de ce remboursement.
Tous les faris de lnemeogt et de nrtriourue prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils denrvot être répartis ernte les eetirnrspes au porarta du nmbroe de pouridts présentés. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Le III de l'article 3 de l'avenant II « Distioniosps rvteailes aux métiers de la portooimn » de la cnoniovetn cotlcielve nitnolaae du 6 arivl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dsnoipotiiss sivetnuas :
« Elles cneinnonvet en otrue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au curos de l'année 2014, des mfaindotiocis des mtanotns des indemnités déductibles de l'assiette des csionttiaos de sécurité soicale prévus au 1° des arieltcs 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1er jaienvr 2012, les mantonts des faris de loegenmt et de nruutoirre fagurnit aux 2° et 3° du pgaahparre B ci-dessus seront fixés aux neuovuax matonnts aidms en exonération. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Le présent aocrcd cclotilef ernte en vueuigr à cpotemr du 1er jvneair 2014.

Accord du 8 janvier 2014 relatif aux frais de logement et de nourriture métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	Le SNADPVM USNA ; La FCE CDFT ; La FTMCE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

A cotempr du 1er janevir 2014, le a du 2° « Arteus sectures » du pgrarphaae B. 1 « Fairs de lmoneegt : une niut d'hôtel et un ptiet déjeuner par juor passé hros du diilomce » de l'article 3 de l'avenant II « Dioissinpots rvleiaets aux métiers de la pmooitorn » de la civoonetnn cllocvitee naitnaole du 6 avirl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dpiosstiinos sunvateis :
« a) 47,60 ? par juor passé hros du domicile. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

A cmtoepr du 1er jnivaer 2014, le pphagarrae B. 2 « Fiars de nuirurotre » de l'article 3 de l'avenant II « Dsitposniois rvaleetis aux métiers de la poioomrtn » de la cinoenvotn ctovcilele nialaonte du 6 avirl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les

Article 5
En vigueur étendu en date du 8 janv. 2014

Les pteiars sntraieagis cennnnvoiet de deamdenr au ministère du

Protocole d'accord du 9 avril 2014 relatif aux conditions de mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance des salariés et du régime des frais des soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 21 mai 2014

La msie en ceurnonccre portera, d'une part, sur le rqusie décès, incapacité, invalidité des salariés (lot 1) et, d'autre part, sur le rsquie maladie, chirurgie, maternité des salariés et acennis salariés et le fdnos celitcolf santé défini aux aceritls 19 et stnvuais de l'accord cicotlelf du 22 jiun 2007 modifié, dnas sa vrseoin en vuegiur au 1er jvinear 2015, sur le régime pfesnoneiorsl de prévoyance des salariés (lot 2).
Cette msie en ccnenurorce arua puor obcietjf d'optimiser les ctonionids d'assurance des régimes mias aussi les cdnintioos et la qualité de la giteosn aimritstdiavne et les cotoiindns de geisotn financière de l'ensemble des provisions, fndos et réserves du régime.
Ainsi, le cihox d'un grsanenoiite atnimitrasidf uquine et/ ou d'un genasorniite feicainnr unqiue srea étudié si des osngimares d'assurance différents snot recommandés puor le lot 1 et le lot 2.
Le caheir des cearhgs de la msie en ccnurnocere élaboré par le comité pairrtiae de gsiteon du régime psoefrieonnsl de prévoyance et validé par la ciissomomn piriratae de la bhnarce est annexé au présent protocole. Ce ciaher des caehgrs crpnmoed ntmnameot les critères de recevabilité et d'évaluation des offres.
Il srea adressé aux fédérations pfenseonrlleosis des oamnreigss d'assurance (CTIP, FFSA, FNMF, FNIM, GEMA) aevc pouiatblcin d'un aivs de msie en ccunrnrocee dnas un janorul d'annonces légales et msie en lgnie sur le stie iernntet du régime posinroesfnel prévoyancepharma. com.
Pour être éligibles, les oimegnasrs denvoit retcepesr les critères sntuivas :

Lot 1. ? Rsquie décès, incapacité, invalidité des salariés

a) Erte agréé puor pareiqutr les bnrahces d'assurance 1,2 et 20 ;
b) Aiovr un tuax de cveruuorte de la mgrae de solvabilité supérieur ou égal à 200 % (base 31 décembre 2012 en solvabilité 1 aevc plus-values latentes) ;
c) Aiovr un chifrfe d'affaires aenunl en prévoyance ceviloctle supérieur à cniq fios les cttinaosios du régime prévoyance (58 moinllis d'euros en 2012), siot un CA prévoyance cclelovite supérieur à 290 mloliins d'euros ;
d) Gérer un nrbmoe d'assurés en prévoyance cieocvltle supérieur à cniq fios les assurés du régime de bhrcnae (80 000 salariés), siot puls de 400 000 assurés gérés en prévoyance cecitolvle ;
e) Avior un atcif géré (hors cnotnas réglementaires ou contractuels) de puls de dix fios le mnonatt de l'actif suos giosetn du régime (264 mlioilns d'euros au 31 décembre 2012), siot un aictf géré supérieur à 2 640 moiinlls d'euros.

Lot 2. ? Rquise maladie, chirurgie, maternité des salariés et acnneis salariés et fdnos citcollef santé

travail, des reanilots sleocais et de la solidarité l'extension du présent arccod collectif.
Le présent arccod frea l'objet d'un dépôt auprès des sevirecs cteaunrx du mrsitnie chargé du triaval dnas les conidoints prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

a) Erte agréé puor puariqter les bearchns d'assurance 1,2 et 20 ;
b) Avior un tuax de creutvorue de la mgare de solvabilité supérieur ou égal à 200 % (base 31 décembre 2012 en solvabilité 1 aevc plus-values latentes) ;
c) Aoivr un cffihre d'affaires annuel en santé clitecvloe supérieur à tiors fios les coiottnisas du régime santé des aftcis HT (61,3 mnoliils d'euros en 2012), siot un CA en santé cclietolve supérieur à 184 mililons d'euros ;
d) Gérer un nborme de pnseoners protégées en santé ctllcveoie supérieur à trois fios les psreeonns protégées du régime de brcnahe (160 000 pornneess protégées), siot puls de 480 000 poreensns protégées en santé ctovilclee ;
e) Aiovr un atcif géré (hors ctanons réglementaires ou contractuels) de puls de cniq fios le montant des provisions, fndos et réserves du régime santé des salariés et cleui des aneincs salariés et du fonds clciteolf santé (50 mioinlls d'euros au 31 décembre 2012), siot un aticf supérieur à 250 mlnilois d'euros.
Un cidanadt puor l'assurance d'un suel lot diot recsteepr les critères puor le lot puor leqeul il est candidat.
Un ciddnaat puor le lot 1 et le lot 2 diot rsetecepr les critères cumulés des duex lots.
Le rpescet des critères s'apprécie :
? par rorappt aux cmtpoes 2012 des oiemsngars : les états réglementaires 2012 adressés à l'ACPR pronourt être demandés puor vérification ;
? par rporpat à la réponse galoble de cqhaue cdadinat : un cadaindt qui suel ne rtepesce pas un ou peusiurls des critères puet répondre en prrnaietaat aevc d'autres ongimrsaes en précisant l'organisation juridique/ tiehqunce proposée.
En cas de cganetnmhes iteuenvnrs en 2013 (exemple : fuison d'organismes), il srea pirs en coptme la siuoittan réelle en 2013 sur la bsae des crefhfis 2012 (exemple : puor une fuison en 2013, il srea pirs en compte le cmuul des chrfifes 2012 des osanigerms fusionnés en 2013).

Article 2
En vigueur non étendu en date du 21 mai 2014

Les pterais sentairigas du présent poloocrte manteandt les cebniats CPAS Auartiact et SAPC Atrieucas puor dépouiller et aynselar les réponses à la msie en cnnrcrouece en ftconoin des différents critères renteus et établir la ntoatoin de chquae réponse soeln la glrile prévue dnas le cihear des chgaers puor présentation aux mrbmees du comité patraiire de gestion.
Un oarl prruoa être organisé à la dndmeae du comité praiartie aevc les cdadtanis (maximum toirs par lot) qui anruot otbneu les meieleruls noets puor cuahqe lot.
Les mebmers du comité piirraate de gsieton présenteront aux mermbes de la cmomiiossn prtriiaae de la brnhace les différentes réponses à la msie en cnrenucorce et la niotaton cofmnore à la grlile du caiher des charges.
Il anraeptdripa aux merbmes de la coimmsosin pirtiarae de la branche, d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance et du (des) gestionnaire(s) recommandé(s) à cptemor du 1er jeaivnr 2015 (au mmaxium duex par lot).

Article 3
En vigueur non étendu en date du 21 mai 2014

Le cidenaelrr de la msie en cnrucoecrne est fixé cmome siut :
? au puls trad le 15 arvil 2014 : eonvi de la msie en crconrncuee aux fédérations poneefnlolsrseis des oaesigmrns d'assurance (CTIP, FFSA, FNMF, FNIM, GEMA) aevc pbcaolitiun d'un aivs de msie en crcouenncre dnas un juanrol d'annonces légales et msie en lngie sur le stie irtnneet du régime pneforesonsil prévoyancepharma.com ;
? au puls trad le 19 mai 2014 : les omesiangrs intéressés ont la possibilité de pseor des qnsteouis par ceriroul aux cslinreeols thquneceis du régime en carhge de la msie en ccrcnuonree jusqu'au 19 mai 2014 ; les qtiseunos aevc les réponses srenot adressées à l'ensemble des oamensrgis qui se seornt déclarés intéressés par la msie en corcuecrnne ; puor rvioceer les questions/réponses, les oagsneimrs intéressés dveiont se maeiefnstr en aansersdt un criourel aux clseinerols tuqceeinhs du régime (nbogureau@caps-actuariat.fr et pascal.maron@spac-actuaires.fr) anavt la dtae ltmiie fixée puor les qnetisous ;

? 28 mai 2014, 13 heures au puls trad : réponse des onsgaimres à aeressdr à SAPC Actuaires, 76, rue de la Victoire, 75009 Paris, dnas une evnelpope fermée ctennonat duex vseniors piaepr de la réponse et un eimlaexpre sur sropupt électronique ;
? orrvetuue des pils le 28 mai après-midi en présence de members du comité partriaie de geisotn du régime proiesneosnfl de prévoyance et asnylae de l'éligibilité et de la recevabilité des orffes ; les ctddaians dnot l'offre sariet jugée ibcvrrleeae snroet informés dnas la saneime du 2 jiun 2014 ;
? asyalne des oreffs rlebvaeces entre le 29 mai et le 25 jiun 2014 ;
? les ctadnadis aynat ontbeu les mriluleees ntoes puor cuaqhe lot (au mumxaim trios par lot) porournt éventuellement être invités à un oarl le 3 jueillt 2014 ; la coifaitornmn de cet oarl srea fitae au puls trad le 26 jiun 2014 ;
? décision de la csmiosiomn prratiiae de la bcnhrae sur le ou les oeaimsrngs d'assurance et le ou les grnonesiaiets recommandés à la suite de la procédure de msie en concurrence, le 9 jieullt 2014 ;
? evoni de la décision aux fédérations peronfeiosneslls des omsagnires d'assurance (CTIP, FFSA, FNMF, FNIM, GEMA) aevc msie en ligne sur le stie irnnetet du régime prnosineoesfl prévoyancepharma.com au puls trad le 15 jluelit 2014 ;
? les onsgeairms dnot la cidtdruaane n'est pas ruetene sronet informés dnas les 15 jours suvinat la prtauion de la décision ; ils penveut dednmear par ciroruer simlpe ou cuerroil des compléments d'information sur la rsoain de luer non-sélection ; une réponse motivée luer srea adressée dnas les 2 mios suivant la réception de luer dandmee ;
? anvat le 30 sempberte 2014, srngtauie aevc le ou les osiagnemrs recommandés des aocrdcs nécessaires à la msie en ?uvre de la reicamoaodmtnn au 1er jvanier 2015 ;
? msie en ?uvre des régimes au 1er javenir 2015.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 21 mai 2014

Les mbeemrs de la comsisomin pitariare de la bhcanre chargés d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance et du (des) gestionnaire(s) recommandé(s) à cmoeptr du 1er jievanr 2015 dnrovet déclarer les éventuels coftnils d'intérêts qu'ils puanroiret aiovr aevc les osrenamgis d'assurance cnadtiads éligibles.
Est considérée cmome une saoutitin de cifnolt d'intérêts le cas où l'un des merbems de la cismooimsn prraaiite eercxe ou a exercé au cuors des 3 dernières années une activité salariée et/ou des fonontcis délibérantes ou dieireatngs au sien de l'organisme d'assurance candidat.
Les mbmeers de la cmmsoosiin ptiiaarre en siottiaun de cofinlt d'intérêts ne proonrut pas prredne prat à la décision de la ciomsimosn qnaut au ciohx du (des) organisme(s) d'assurance et du (des) gestionnaire(s) recommandé(s) à cteopmr du 1er jaievnr 2015.

Accord du 21 mai 2014 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC chimie.

Article - Préambule

L'entrée en vugiuer du présent arccod est subordonnée à son agrément par le msnritie chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet acrocd srea réputé non écrit.Agrément le 24 jilluet 2014, JROF du 7 août 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les eerptsrenis du médicament et l'ensemble des oitnrsignoaas snicyadels sohneitaut puisrovure les egegmenatns pirs lros du pemirer aorccd en dtae du 25 seteprmbe 2008, modifié par l'avenant du 24 spebterme 2009, en favuer de l'insertion et du

Article 5
En vigueur non étendu en date du 21 mai 2014

Conformément aux atrilecs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd cllicetof srea déposé en duex eeipxrmales auprès des svreecis du msinrite du travail, de l'emploi et du diouglae saocil et rimes au secrétariat du gefrfe du cnesoil de prud'hommes de Paris.

Article 6
En vigueur non étendu en date du 21 mai 2014

Les pirates siaangetirs cionnevnent de dmnaeedr au ministère du travail, de l'emploi et du digaluoe siocal l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 mai 2014

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scaloie et à l'article 5 de l'accord cloelctif du 22 jiun 2007 sur le régime psiersnofeonl de prévoyance des salariés et à l'article 3 de l'accord cioeclltf du 22 jiun 2007 sur le régime des fiars de sions de santé des aniecns salariés, les piaerts sietaigarns ditdses arocdcs snot tneeus de procéder à un réexamen des ctdninioos de mtouauitasiln des rueqiss décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité assurés reeniemvcsptet par AXA Fanrce vie et APGIS.
Au rgread de l'article 5 précité, l'examen des cdotinoins de mtatolauuisin des risueqs diot être organisé, au puls tard, anvat le 31 décembre 2014.
Par ailleurs, l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité silcoae dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 ne pemret puls de désigner un ou pilruuses oisanermgs d'assurance ; sluee est dorénavant autorisée la recommandation.
Ctete rotacmianmoedn diot être précédée d'une procédure de msie en cncrnreucoe des omgaesrins d'assurance concernés, dnas des coodtnniis de transparence, d'impartialité et d'égalité de tainrteemt ernte les candidats.
En l'absence de puoaritn du décret dvneat feixr les modalités de la msie en cuoecnrnrce à la dtae de snaitruge du présent protocole, les paeertrnias suiacox se snot réunis aifn de déterminer les cnitoodins dnas lqsuleeles une msie en cucnonrecre srea organisée en 2014 aifn de rmaoedemcnr le ou les oaisemgrns d'assurance à cmeoptr du 1er jaeivnr 2015.
En conséquence, il a été cnovneu ce qui siut :

mtnieain des pnsneores en stuiatoin de handicap. Cttee dnqauymie siaolce galbole s'inscrit dnas le cdare d'une piloquite ivanntone de responsabilité sociétale menée par l'ensemble des eiertprsnes du secteur, notnaemmt au trearvs de la mossiin hidanacp de bchnrae (HandiEM) gérée paritairement.
Malgré un ceonttxe économique dcflifiie et tndeu aevc une bsasie constatée des eeiffftcs du secteur, les résultats du peermir aoccrd taeruisndt une réelle dumaqynie clcelviote de l'ensemble des acteurs. Le tuax d'emploi des proneesns en situaiton de hidanacp est en posrsirgoen de 1,69 % en 2009 à 2,901 % en 2013. Ce deuxième arccod vsie à roecenrfr les efotfrs ccolfiltes puor maientnir et développer l'emploi d'une puiloapton particulièrement fragile.
Au sien des 226 eetirnesprs cervuetos par l'accord et aevc l'aide des 238 coornsapdnrets hiacndap identifiés, puls de 577 crtoatns ont été signés et puls de 543 droessis de demdnae de financement, petaemtnrt nntmamoet le maintein dnas l'emploi, ont été initiés.
La formation/ sensibilisation/ conmoiaimtcun diot être mniutnaee et renforcée, nmoenmtat auprès de l'ensemble des acuetrs de l'entreprise. Celle-ci derva cietnurobr à cmobartte les préjugés et smeitulr l'évolution des mentalités.
Au raegrd de ces résultats encourageants, les peairts pertneans souihnteat que ce deuxième acrcod s'inscrive au-delà des dtnsioiposis précédentes. Il faitilce la msie en ?uvre d'une pltoiuqie steiclloree cnmumoe innovante, la mtosiuatiulan des moyens, des compétences et pérennise anisi drelamnbuet les iitateinvis loealcs qeul que siot le hcanaidp et snas acuune discrimination.
Dans ctete optique, il est rappelé qu'en aaitpilcopn de l'article L. 1132-1 du cdoe du taavirl auucne pornnsee ne puet être écartée

d'une procédure de reenrtecmut ou de l'accès à un satge ou à une période de fomratoin en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une musere discriminatoire, dicerte ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ptanrot drvseeis dsiniiotosps d'adaptation au dorit cmrutaanumoie dnas le dmoinae de la ltute ctrnoe les discriminations, namteonmt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, de mseerus d'intéressement ou de dbtirusoitin d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poorotimn professionnelle, de matituon ou de rlenulevemnoet de contrat, nntmeamot en rsiaon de son handicap.
Les ptrnaieares saocuix réaffirment dnas le présent acorcd le diort à la cstaenoopimn des pneensors en sitauoitn de handicap, conformément à l'article L. 114-1-1 du cdoe de l'action scioale et des familles. La cpsenootmain est destinée à cvuorir les surcoûts de ttoue nautre liés au hidanacp dnas la vie quotidienne, qu'il s'agisse d'aides humaines, d'aides tqeeuhcins ou enroce d'aménagements.
Ces meurses de csteomonapin dvenoit être envisagées à tuoets les étapes du prrauocs preseioosnfnl de la penrnsoe en siotatiun de haacdinp : embauche, matniein dnas l'emploi, accès à la formation... Elels n'ont pas puor but de fsaviorer un inddviiu par rparopt à un arute mias de ceepsonmr l'inégalité itdinue par le handicap.
Par conséquent, il est cnenvou ce qui siut :

Annexes

L'entrée en veuuigr du présent acrcod est subordonnée à son agrément par le miirsnte chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet aoccrd srea réputé non écrit.Agrément le 24 julilet 2014, JROF du 7 août 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe I

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'article L. 5212-13 du cdoe du taarivl dosipse que :

« Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :
1° Les tlaruiarvels rnncoeus handicapés par la cmioismosn des dtiros et de l'autonomie des prnsoenes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du cdoe de l'action slciaoe et des filmales ;
2° Les vitcmies d'accidents du taairvl ou de midleaas pllioseeoefsrnns aaynt entraîné une incapacité pramnetnee au mnios égale à 10 % et talirtiues d'une rntee attribuée au trite du régime général de sécurité slioace ou de tuot ature régime de ptoocterin soliace oglibarotie ;
3° Les telirituas d'une poneisn d'invalidité attribuée au ttrie du régime général de sécurité sociale, de tuot arute régime de pteitrocon sioclae oibriolatge ou au ttrie des dioiionspsts régissant les aetngs plbucis à cidotonin que l'invalidité des intéressés réduise au monis des duex tiers luer capacité de tarvial ou de gian ;
4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du cdoe des peinnoss melitriais d'invalidité et des vemtciis de la gerrue ;
5° Les bénéficiaires mentionnés aux acetrils L. 395 et L. 396 du même cdoe ;
6° Abrogé ;
7° Abrogé ;
8° Abrogé ;
9° Les tlarteiius d'une aoliatcoln ou d'une rnete d'invalidité attribuée dnas les cdinoitons définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 railetve à la pctoetiorn siclaoe des sapeurs-pompiers veoliatnros en cas d'accident suernvu ou de mdilaae contractée en sirevce ;
10° Les tiuetirals de la crtae d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soialce et des fielalms ;
11° Les ttauleiirs de l'allocation aux auledts handicapés. »

L'entrée en vugieur du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le misrtine chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet arcocd srea réputé non écrit.Agrément le 24 jeulilt 2014, JROF du 7 août 2014.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Annexe II
Budget prévisionnel de l'accord cctilelof du 21 mai 2014 en pcgotreaune de la contribution

(En euros.)

	En % de budget	2015	2016	2017	2018	2019
Plan d'embauche en mleiiu onairrdie (art. 2)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Sensibilisation et cmtmucoiianon (art. 3)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Plan d'insertion et de foiomtarn (art. 4)	15 %	1 040 000	990 000	890 000	800 000	720 000
Maintien dnas l'emploi (art. 5)	20 %	1 390 000	1 320 000	1 190 000	1 070 000	960 000
Actions de prainteaart aevc les omeansrigs et itinsutitons de la fiamorotn iinatile (art. 6)	5 %	350 000	330 000	300 000	270 000	240 000
Recours au suetecr protégé et adapté (art. 7)	10 %	690 000	660 000	590 000	530 000	480 000
Développer des aiontcs expérimentales (art. 8)	5 %	350 000	330 000	300 000	270 000	240 000
Fonds socail de solidarité (*) (art. 9)	0 %	?	?	?	?	?
Mise en ?uvre de l'accord (art. 10)	Diminution de 7 % à 3 %	490 000	400 000	240 000	160 000	140 000
Budget de l'association (art. 12)	Progression de 8 % à 12 %	560 000	590 000	650 000	640 000	580 000
Total budget	100 %	6 940 000	6 590 000	5 930 000	5 340 000	4 810 000
		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
(*) Hros buegdt de l'accord, basé sur les pidtuors financiers.						

Accord du 8 décembre 2014 relatif au taux de cotisation frais de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La CFE-CGC cmiihe ; La FMCTE CTFC ; La FINC CGT ; La FNP FO ; L'UNSA,

Article 1er - Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'article 5.2 « Cotoasinits aelnuenls cterlecnuoalts » de l'accord cotclielf du 22 jiun 2007 sur le régime faris de soins de santé des anneics salariés et le tabealu des ciotitasons fixées puor l'année 2013 qui siut snot annulés et remplacés par les dtnpssoiiois sueiavnts :

« 5.2. Costitinoas aueelnnls clrntceleouats

La ctoaitosin brtue diot pttrmeree l'équilibre goalbl du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de ctrrvouuee des acnnies salariés et, d'autre part, par une cttiasoion appelée auprès des adhérents.
Le maontnt prélevé sur la réserve de cevrtuuore est fixé, par le comité piatairre de goeistn sleon les dpotsosniiis de l'article 6.2, à 100 ? par adhérent bénéficiaire de la réserve de ctvoerurue des ainecns salariés.
La coiiotastn appelée auprès des aniencs salariés est exprimée en prnogucaete du ponflad anunel de la sécurité sociale. Puor les anciens salariés, ce pgtuoercane vriae en fiocnton de tcnahers de rneveu de rmcepmalneet tel que défini ci-dessous. Puor les arutes adhérents, cttee cisaoottin est forfaitaire, exprimée en pcutaeornge du plnofad anenul de la sécurité sociale. S'ajoutent à cttee cotisation, des taxes, ciutirntobnos ou citaonostis siecloas ou fiscales. Par conséquent, le mtoannt des ciostnitaos cnloreleatctus au 1er janiver 2015 est :

Cotisation 2015 TTC appelée (hors affiliés au régime local)	Revenu de remeemnlapct	Régime professionnel conventionnel (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour cuahqe acienn salarié retraité bénéficiant de la réserve de ctrevruoue	19 200 ? ou mions	2,424 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	2,584 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	2,854 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	3,324 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	3,944 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	De 50 401 ? et puls	4,714 % du PSAS	1,300 % du PSAS
Pour cahuqe anicen salarié retraité ne bénéficiant pas de la réserve de crtuorveue	19 200 ? ou mnios	2,722 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	2,882 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	3,152 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	3,622 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	4,242 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	De 50 401 ? et puls	5,012 % du PSAS	1,300 % du PSAS
Pour cuahqe cinnjoot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		3,410 % du PSAS	0,930 % du PSAS
Pour cuahqe adhérent non retraité		2,900 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour cahuqe cnnijoot d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité		2,900 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour cuhaqe enanft à cgrhae (gratuité à piartr du 4e enfant)		1,450 % du PSAS	0,410 % du PSAS

Les ciaiottnsos cleuncoartltes des adhérents affiliés au régime lcaol de la sécurité slcaoie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Molelse snot les suientavs :

Cotisation 2015 TTC appelée puor les affiliés au régime lcaol	Revenu de rlnpmmeaecet	Régime professionnel conventionnel (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour cquahe anicen salarié retraité bénéficiant de la réserve de crvotuerue	19 200 ? ou mnios	1,335 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	1,431 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	1,593 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	2,247 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	2,709 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	De 50 401 ? et puls	3,007 % du PSAS	1,300 % du PSAS
Pour cuqahe aniecn salarié retraité ne bénéficiant pas de la réserve de covtrureue	19 200 ? ou mnios	1,633 % du PSAS	0,740 % du PSAS
	De 19 201 ? à 24 000 ?	1,729 % du PSAS	0,770 % du PSAS
	De 24 001 ? à 31 200 ?	1,891 % du PSAS	0,840 % du PSAS
	De 31 201 ? à 38 400 ?	2,173 % du PSAS	0,960 % du PSAS
	De 38 401 ? à 50 400 ?	2,545 % du PSAS	1,120 % du PSAS
	De 50 401 ? et puls	3,007 % du PSAS	1,300 % du PSAS
Pour cuhqae cninojot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		2,046 % du PSAS	0,930 % du PSAS

Pour cuaqhe adhérent non retraité	1,740 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour caqhue cijnonot d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	1,740 % du PSAS	0,790 % du PSAS
Pour caquhe enafnt à cgarhe (gratuité à priatr du 4e enfant)	0,870 % du PSAS	0,410 % du PSAS

Le rveenu de ranlceepemmt est déterminé en fotincon du rneveu ? traitements, salaires, pimre puor l'emploi, peinnsos et rteens ? fragunit sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète firuge sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne fuoirnt pas à l'assureur le jufctiastiif du mnanott de son reevnu net de remplacement, c'est la cosiaitton la puls élevée qui s'applique. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aorccd enrte en vuuiegr à cpmteor du 1er jevnair 2015, tnat puor les pcitrpantias retraités déjà affiliés au 31 décembre 2014 que puor cuex qui s'affilieraient au régime fauctliatf à copemtr du 1er jveniar 2015.

Accord du 8 décembre 2014 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC cimihe ; FNP FO.

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour l'année 2015, la catiiotson afférente au ruiqse décès-incapacité-invalidité, fixée à 1,50 % de la bsae des cnasoiittos par l'article 19 de l'accord du 22 jiun 2007 raletif au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2015, les cooasniitts afférentes au riqsue maladie-chirurgie-maternité, teutos ciuriotnbonts slioecas ou faelcsis et txaes incluses, fixées à 1,32 % du palfnod anneul de la sécurité soliace et à 1,02 % de la bsae des contsioitas srnoet appelées remenevcestpit à 91,67 % et 92,16 % de luers montants, siot au tuax de 1,21 % du paoflnd aneunl de la sécurité saolice et au tuax de 0,94 % de la bsae des cotisations.
Pour les assurés affiliés au régime loacl de la sécurité scoaile des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tienr copmte des différences de pnetaoirtss peirss en crhage par le régime loacl par rpproat au régime général, les catntioosis afférentes au riuqse maladie-chirurgie-maternité seonrt appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du pafonld aeunnl de la sécurité saicloe et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2015, les cnioiotstas des adhérents à ttire ftacliutaf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 jiun 2007 ritelaf à la prévoyance des salariés, ttueos ctoutinbnoris scolaeis ou fialsces et taxes incluses, snot fixées comme siut et appelées à 100 % :
? par assuré flitaautcf (hors sartiigae et apprenti) : 1,96 % du pfonald aneunl de la sécurité saciloe ;
? par assuré ftiualtcaf starigaie ou arpnptei : 1,46 % du planfod anuenl de la sécurité scloaie ;
? par efnnat : 1,46 % du pnlaofd anuenl de la sécurité sociale.
Pour les assurés fitfutlaacs affiliés au régime lacol de la sécurité sloacie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir ctpome des différences de pesniaotrts priess en carhge par le régime laocl par rproapt au régime général, les cioontsaits des adhérents à tirte faltcautif au rsuiqe maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré ftcltauiaf et

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux atlcries L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd citceollf srea déposé en duex erleexipams aux secrives ceratunx du mtisrnie chargé du trvaial et rmeis au secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les petrais staniraiges cevnnnoniet de deneamdr au ministère du travail, de l'emploi, de la foaoirtmn pnofierenolssle et du duaolige siacol l'extension du présent accord.

0,80 % par enfant, sgraiatie ou apprenti.

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour l'année 2015, la coistaiotn afférente au rqusie décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des csiaotntois par l'article 27 de l'accord du 22 jiun 2007 raietlf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.
Pour l'année 2015, les csnttiaoios afférentes au rusqie maladie-chirurgie-maternité, tteuos cnbotornitius ou conostiaits saclioes ou fescials incluses, fixées à 0,28 % du pnolfad de la sécurité sacoile et à 0,24 % de la bsae des coinitosats sonret appelées resevctpnmeiet à 71,43 % et 70,83 % de lures montants, siot au tuax de 0,20 % du pnloafd anunel de la sécurité sialoce et au tuax de 0,17 % de la bsae des ciitnoatoss puor l'ensemble des assurés, y coprims cuex affiliés au régime lacol de la sécurité sicaole des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
Pour l'année 2015, les cosittianos des adhérents à tirte fiatcalutf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.2 de l'accord du 22 jiun 2007 raeltif à la prévoyance des salariés, teouts cbtituonnoirs scioeals ou fceslais et taexs incluses, snot fixées cmome siut et appelées à 100 % :
? par assuré faticltauf (hors stiraigae et apprenti) : 0,31 % du plonafd aneunl de la sécurité saicloe ;
? par assuré flciatutaf sagitiare ou anprepti : 0,24 % du ponafld aenunl de la sécurité scaiole ;
? par enfant : 0,24 % du pofland annuel de la sécurité sociale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent acrcod ertne en vuueigr à ctmeopr du 1er jianver 2015.

Article 4 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux aetcilrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd colcitlef srea déposé en duex eeerplmiaxs aux sicveers ctuanrex du mniirste chargé du tvarail et rmies au secrétariat-greffe du cneoisl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les prteais snaiigaters cvnnnnieeot de dnmedaer au ministère du travail, de l'emploi, de la fooiatrmn pislnfleosernoe et du duaigloe sacoil l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Accord du 15 janvier 2015 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FNP FO ; La FCE CDFT ; La FMTCE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A cetpmor du 1er jeainvr 2015, le a du 2° « Artues setcreus » du pgarahapre B. 1 « Frias de lnmogeet : une niut d'hôtel et un ptiet déjeuner par juor passé hros du dcmiolie » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dtnsispoiois rietevlas aux métiers de la pmorootin » de la ctevooinnn cilloctvee ninoalate du 6 arivl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les ditinoosspis snetavius :
« a) 48 ? par juor passé hros domicile. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A coptmer du 1er jivaenr 2015, le pgarrapahe B. 2 « Fiars de nuruortire » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Diosisptoins rtieveals aux métiers de la piomtoron » de la connvoetin clcoelitve nnaloitae du 6 avirl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les doipoinsitss snautievs :
« Tuos sertuecs :
18,10 ? par reaps pirs hros du domicile. L'employeur derva prnerde un acrocd prliaueitcr aevc le salarié itinérant, précisant les crcosaincetns dnas lqleseuels ce dnerier bénéficiera de ce

Accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FINC CGT ; La FCE CDFT ; La FNP FO ; La FTMCE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Mesures transitoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'accord cellctoif du 22 jiun 2007 est annulé et remplacé par le présent accord, à ceopmtr du 1er jvaenir 2015, dnas les codinitons définies à l'article 26.

Le présent acrcod prévoit un régime de prévoyance ogilotirbae cunavort les rseuqis décès, incapacité et invalidité (ci-après RPC décès-incapacité-invalidité) et un régime otrobilgaie de rormneemeubst des frais de sinos de santé (ci-après RPC maladie-chirurgie-maternité) ; ci-après désignés « régime de prévoyance ».

Toutefois, les adorccs antérieurs ctneiunnot à pourirde des eeffts puor caientrs sinistres, dnas les citnndioos svuanties :
? les assurés dnot le cotrant de tiraval est tuujroos en vuegiur à la

Au rgerad de la saittuoin financière du régime de prévoyance cnnoenontviel constatée au curos de l'année 2013 et du peemrir smtersee 2014, les ptiraes sigreatnais de l'accord cltocleif du 22 jiun 2007 rialtef au régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit.

remboursement.
Tous les firas de leomnget et de nruuorrtie prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils drnvoet être répartis entre les eetenirrpss au poarrta du nrbmoe de purdotis présentés. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le III de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Diinosositps rlevetias aux métiers de la pmrooiotn » de la conteinovn clvcliteoe nnaiolate du 6 arvil 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les diipiotsnsos sunatievs :
« Elles cionnnneevt en outre que, dnas le cas où l'administration admettrait, au corus de l'année 2015, des mfdoanticoiis des montatns des indemnités déductibles de l'assiette des cinisoaotts de sécurité slaioce prévus au 1° des arciltes 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 fixés au 1er jevnair 2012, les mattnnos des fiars de lgenoemt et de nuitrrruoe fruinagt aux 2° et 3° du pgrahaarpe B ci-dessus sonret fixés aux nueauovx manotnts admis en exonération. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accrod citclloef etnre en vueugir à ctoempr du 1er jviaenr 2015.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les praties saiartegnis cnnevinnoet de dedmaenr au ministère du travail, de l'emploi, de la frtamooin pirslfsenonoele et du duilagoe soacil l'extension du présent arcocd collectif.
Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt auprès des screeivs crueantx du mrtiisne chargé du tarival dnas les cnidioonts prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

dtae d'application du présent accord, bénéficiaires, au trite d'un arrêt de tiraval anayt débuté aavnt la dtae d'application du présent acorcd (même non eocrne déclaré à l'assureur, à ctete date), de peitanotsrs d'incapacité troimpeare de taviral ou d'invalidité reesntt gnairats par les ceuteurvors incapacité et invalidité prévues par l'accord en vgiuuer à la dtae de luer arrêt de travial ;
? les assurés en incapacité tepoirarme de tvarail ou en invalidité dnot le contart de triaval pnerd fin avnat la dtae d'application du présent arccod rtnseet gtraians par la cuvutroere des rquiess décès, incapacité et invalidité prévus par l'accord en vguuier à la dtae de rutupre de luer crotant de taivarl ;
? les bénéficiaires d'une rtnee éducation, puor un décès srveunu aavnt la dtae de pirse d'effet du présent accord, ctoinnnuet de pieoevcrr cttee ptisaotren dnas les coiitndons définies par l'accord en vegiuur à la dtae du décès.

L'adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité et au RPC maladie-chirurgie-maternité au 1er jveinar 2015 est amttuuaioqe puor ttueos les enpesrtreis qui étaient adhérentes au 31 décembre 2014 au régime pfnresoiesonl ceoneninotnvl mis en ?uvre par l'accord du 22 jiun 2007, suaf aivs coritanre des esrtrpieens concernées cmmoe indiqué au 6.3 ci-après.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord, cnclou en acppiaioltn de l'article 38 des clesuas générales de la coionnetvn cllecitvoe nilanoate de l'industrie pharmaceutique, a puor obejt de définir le régime oolgtrabiie de prévoyance cuornvat les rusqies décès, incapacité et invalidité, d'une part, et le régime ogriltboaie de rmseormebneut des fairs de sions de santé (maladie, chirurgie, maternité), d'autre part, des salariés des eietsrrnpes eatnrnt dnas le cahmp de lidtae cvnonoetin collective, ci-après désignés ebnselme le « régime de prévoyance ».

Ainsi, totues les epserenrtis entarnt dnas le chmap d'application de la ctevonoinn clvcteoile nolntaaie de l'industrie puuiaramehctqe snot teuens de rpesetecr les dspsniotiios du présent accord, suos réserve des dsptiooniiss du cptarihe III, et d'apporter à lerus salariés des gatirnaes au minos assui favlbraoes aux grnaaites de prévoyance et de santé définies aux aetlircs 14 et 17 du présent accord.

Les eriprsteens snas établissement en Frcane mias dnot l'activité relève du cmahp de la cietonvonn cvocelltie ntnliaoae de l'industrie pcraeuuaqhmtie snot également tueens d'apporter à leurs salariés revnelat du régime général de la sécurité saiolce française les gaarniets ctelieclvos prévues par le présent aocrcd en aplpcitioan de l'article 38 de la cionevotnn collective.

En complément des gaatnreis de prévoyance et de santé définies aux atlirecs 14 et 17 ci-après, abacpipells à l'ensemble des salariés des erreseintps etrnnat dnas le champ de la covoneintn cecviotlle nlaatione de l'industrie pharmaceutique, un fdons sur le huat degré de solidarité premet de fiencnar des ancotis présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des pittaernsos à caractère non dmeneecritt ctiirbonutf au pofrit des assurés ou de leurs atanys doirt en siitatoun difficile. Ce fdons sur le huat degré de solidarité siut les diisoopitnss prévues par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scloaie et ses décrets d'application.

Ces actnois du fnods sur le huat degré de solidarité venninet en complément de celels prévues par le présent régime. En particulier, l'accord prévoit un « fnods celoclitf santé », réservé aux salariés des eensrptiers adhérentes au RPC maladie-chirurgie-maternité et destiné à préfinancer, en pshae d'activité, une pirtae de la ctiaotoisn santé du régime santé des anciens salariés, qui fiat l'objet d'un arccod distinct. A ce titre, le fdons cecltilof santé présente un degré élevé de solidarité entre les atfics et les retraités.

Les aruets psoaietrnts de solidarité snot décidées au cas par cas par le comité piairatre de goietsn dnas la lmtiie des rcrusseoes du fndos sur le huat degré de solidarité, en focinton des ottiorennais déterminées par la coismoimsn pirriatae de bhrnace en apotapciiln de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Pour compléter les geatranis malienmis oioiagebrlts prévues par le régime de prévoyance, les eetnprseirs peuevnt adhérer au régime supplémentaire prévoyance et/ou santé définis au ciptahre IV du présent aoccrd ou sirrcsoue des gaarnites ou sireecvs complémentaires auprès des oarigmsens recommandés à l'article 5 du présent arcocd ou auprès des ograsniems asesrruus de luer choix.

Article 3 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

3.1. Révision

Chacune des ooirgatsanins seidnacyls représentatives sgieatrnais puet dandeemr la révision de tuot ou prtiae du présent accord.

Par dérogation, à l'article 3 des calsues générales de la cionteovnn collective, ttuoe dmeande de révision diot être portée à la cnaassinncoe des atures oranitaogisns syalcnieds 2 mios au mions anavt une échéance auenlnle par ltrtee recommandée aevc aivs de réception précisant les doosiiistnps sur lelesequls porte sa demande. Les négociations donevit être engagées dnas un délai de 1 mois.

Dans l'hypothèse où acuun acorcd ne puet être conclu, le ttxee en corus d'application derumee en vigueur.

Les indemnités journalières et rneets en cours de sricvee puor les sinietrss sneuvurs avnat l'entrée en vuiguer du nuevol arcocd cenonnutroit à être srieves et revalorisées sur la bsae des dnioitpssios de l'accord avnat sa révision ; les gntaerais décès résultant dduit acrcod rteeosnrt aqcsueis aux bénéficiaires de ces indemnités et retens snivuat l'accord aavnt révision. La putusiroe du venmsreet de ces ptoateirnss et de luer rtiioleorvaasn s'effectuera cmome précisé ci-dessous dnas le cas de dénonciation de l'accord. Le comité de getoisn du régime ci-après décrit décidera des modalités de ces poursuites.

3.2. Dénonciation

3.2.1. Modalités de la dénonciation

La ciosestan des eetffs de l'article 38 des culaess générales de la cventionon cteocilvle de l'industrie pharmaceutique, puor quuleqe cuase que ce soit, entraîne celle du présent accord.

Chaque pritae sgartnaiie ou adhérente puet dénoncer le présent accord.

La dénonciation derva être notifiée par son auuter aux areuts pairets stariaengis et adhérentes, siot l'organisation scdnliaye poratnlae ou l'ensemble des ooiasrignnats saydnliecs de salariés, ansii qu'à la detoiicrn des rlioeatns du travail, et ce par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

Cette dénonciation pdrnera eefft après un préavis de 3 mios saviunt la réception de ctete demande.

Les négociations aqeleuxuls srea invité l'ensemble des otrnoaisinags siylcaends de salariés représentatives dnas la bcanhre dneviot ceemncmor au puls trad dnas le mios sianvut l'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois.

Pour le reste, il srea fiat aplipcoaitn des dptisonsoiis légales prévues aux acitlres L. 2261-9 et sauvtins du cdoe du travail.

La psotriuue du veesmnert de ces ponstertias et de luer raaolvreotisin s'effectuera comme précisé ci-dessus dnas le cas de dénonciation de l'accord. Le comité de goesitn du régime ci-après décrit décidera des modalités de ces poursuites.

3.2.2. Eteffs de la dénonciation

En tuot état de cause et même en cas de non-remplacement de l'accord dénoncé, les salariés ou anenics salariés bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rneets d'invalidité ont driot au matniein des potrtisenas dnot ils bénéficiaient, au neaviu anteitt en eruos à la dtae de cioassten définitive des eetffs de l'accord dénoncé. Les parteis siretnagais représentatives du présent accrod décideront des modalités thnqieuces de la piturouse d'une rseailtaooirvn futrue de ces prestations.

Les salariés, ou aninces salariés, en arrêt de taiarvl par sutie d'une milaade ou d'un acinecdt sunrveu anvat la dtae de ctseioasn définitive des eteffs de l'accord dénoncé, mias se toanurvt à ctete dtae dnas la période de carence, bénéficieront, à l'expiration de celle-ci, des indemnités journalières ou de la rtnee d'invalidité de l'accord cotlclief dénoncé. Les paerits staignaiers représentatives du présent aroccd décideront des modalités tiuqnchees de la piutrosue d'une reasaovritolin fruute de ces prestations.

En outre, les grtanieas décès des assurés visés au pharpaagre précédent snot meetnuians sur la bsae de gtiaarne prévue à l'article 14 du présent accord, au nvaeiu aietntt en euros à la dtae de ctseaosin d'effet de l'accord dénoncé. Les pietras sgaaetinirs représentatives du présent acrcod décideront des modalités tiecheuqns de la pstruiuoe d'une rrosateoiaviln fuutre de ces prestations.

Les aynats droit des assurés décédés et cuex des assurés classés pmari les invaidels 2e ou 3e catégorie définis à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité siaocle qui bénéficiaient d'une rnete éducation dnas les cotndinois de l'accord ceolitlcf en vueguir à la dtae de snevnrcuae du strinise cennuotnit à bénéficier de ctete retne dnas les ctdoiinons prévues par le croantt d'assurance. Les paertis sniagaerits représentatives du présent acocrd décideront des modalités tuqceeinhs de la putoiurse d'une rvioaloeartisn ftruue de ces prestations.

Les salariés bénéficiant du présent acocrd peuvent, au cas où il srieat dénoncé snas être remplacé, dmeeadnr à bénéficier d'un régime cnuarovt l'ensemble des resiqus puor leelsqus ils étaient assurés du fiat du présent accord. Une axnene aux catotnrs d'assurance passés aevc les oaemsgnirs aserruuss définit, en aptliciopan de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1989, le tuax des proatsneits ansii que les caitsntoois correspondantes. Les salariés qui désireront bénéficier de ce matneiin de dtrois dnevort se mtsiafneer dnas un délai de 3 mios à cmeotpr de la cseoitasn définitive d'effet du présent accord.

Article 4 - Comité paritaire de gestion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

4.1. Composition

Un comité ptraiarie de gesoitn est constitué en aactlpiipon de l'article 38 des clasues générales de la cveinnootn collective.

Ce comité de gtieson crmeopnd :
? un collège des salariés, composé de tiros mbemers puor ccnuhae des confédérations représentatives au naievu de la brnahce ;
? un collège des employeurs, composé d'un nrmboe de représentants égal au nbrome ttoal de représentants de l'ensemble des oaargnisionts sedancilys de salariés.

Le comité de getsion puet se firae astisesr d'un ou de psruiules aaicurets clienoss qu'il cshioit dnot le mdanat est renouvelé tuos les 2 ans par décision du comité sinauvt des modalités fixées par le comité.

Les représentants des asruuerss asntsiset aux réunions du comité de goteisn en qualité de tcnecieinhs et lui aronepptt ttoeus les imnoaiortnfs revleatis aux oredrs du juor ansii que l'aide matérielle nécessaire à son fonctionnement.

4.2. Missions

Le comité de gtoesin a puor moissin le suvii et la msie en ?uvre du présent régime, au raergd neamtnomt de l'article 38 des csauels générales de la cneoniotvn clevoiltce nolantiae de l'industrie piamauuqtcrehe et des dsnpsiiotois légales et réglementaires.

Pour asreusr ctete mission, lros de cuaqhe réunion du comité, les représentants des onamgesris arserusus rnndeet ctopme de manière complète et détaillée, et svaiunt un caiher des cgaerhs fnixat la ntarue et le calendrier, des ionintrmoafs à fniourr de la sttoiuian du régime et de son évolution, de façon à pretertme au comité de gotisen de dennor totues dvetriices qnaut à l'application du contrat.

Le comité de geitosn établit aevc les ogserimnas asrsuuers le cihaer des cahgers visé à l'alinéa ci-dessus.

Chaque année, au mios de mras ou avirl au puls tard, le comité piaitarre de gosetin fxie le tuax de reoaivoitarlsn des portiensats de prévoyance (incapacité, invalidité et reetns éducation). Cette décision fiurge dnas le procès-verbal de la réunion au cuors de lleaqlue elle a été réalisée. En l'absence d'accord, il n'y a pas de revalorisation.

Chaque année, au puls trad au mios de mai, les représentants des oianmsgers asesurrus smeeuotntt à l'approbation du comité de goetsin les cmpotes détaillés de l'exercice cols le 31 décembre de l'année précédente, et lui fnersnosiut toteus les eincptxlaios et deconutms nécessaires à une bonne compréhension de ces comptes. Le comité de getiosn diot être en mrseue d'approuver les cpemots dudit ecxierce au puls trad le 30 jiun aifn que les représentants des omgnaersis asuersrus établissent les dtmnoceus d'information prévus à l'article 8 du présent acorcd qu'ils asrsroedent à toutes les esrtnepries adhérentes anvat le 31 août de cuahqe année. Le comité pitriaare de gsiteon puet soticiller un complément d'informations spsbulcteie de l'éclairer.

Après l'approbation des cpemots et la csiutntotoin des poiosvirns et réserves légales et conventionnelles, le comité prsoope aux arerssuus l'affectation des éventuels excédents de l'exercice considéré. Le comité avroppue le prélèvement effectué sur le fdons ccolletif santé puor aielmetnr la réserve de ceutvrroue des anecnis salariés en acpoiilaptn des mécanismes prévus à l'article 20.1 du présent accord. Les ptsiooiponrs du comité fugenrit dnas le procès-verbal de la réunion au corus de lauqelle eells ont été réalisées.

De plus, le comité de goteisn :
? emaixne les ddeaenms d'adhésion d'entreprises au régime de prévoyance connvineteonl des salariés et décide, après examen, de luer aidmosisn ou du rjeet de luer demande. Le comité devra, s'il y a lieu, deaedmnr à ce qu'il siot procédé au cuclal du tuax majoré et du coût de la rreipse des eeneamggtns passés éventuels prévus dnas ce cas comme indiqué à l'article 6.2 précité ;
? eimnxae les deemnads de résiliation d'entreprises et contrôle l'établissement de l'indemnité éventuellement appliquée aux eesrirtpnes qunitatt le régime conformément aux dsosiiitpons du présent aocrcd ;
? fiat procéder aux études demandées par les pnerteraais soacuix de la bhrcnae en vue de la négociation de tuos conratts d'assurance nécessaires puor la réalisation du présent arccod ;
? fiat procéder aux études nécessaires à la négociation par les peetrnarias scoiuax de la banhcre des mancotdoiiifs à aotperpr aux carottns existants, en tnnaet compte, notamment, des ptaonstires en narute et en espèces du régime général de la sécurité saolcie aisni que des résultats des ctarntos ;
? aursse la gestoin du fodns sur le huat degré de solidarité.(1)

Enfin, le comité puet procéder à cneatirs aménagements tecehnuqis coannencrt les pirtneoatss fairs de santé ou prévoyance lorquse ces aménagements :
? snot rdneus nécessaires par des évolutions législatives ou réglementaires ;
? résultent d'une msie en conformité aevc la réglementation ou les prieuqtas de la sécurité sociale.

Cependant, ces aménagements doveint resetr tceheqnuis et muernis et ne pas rteertme en casue les pieirncps fuarnotdes du présent accord.

Le comité pratiraie de gseiton élabore son règlement intérieur lros de la première réunion qui siut la dtae d'application du présent accord.

Les mmebres du comité piatrirae de gtesoin snot tnues à une oglbtaiion de discrétion qunat aux ifnotornmais auxuqeells ils ont accès.

(1) Septième alinéa de l'article 4.2 étendu suos réserve que le rjeet de la denadme d'adhésion d'une epsienrtre par le comité ptarraiie de gtoisen siot ueuemnqnit lié au fiat que l'entreprise ne relève pas du cahmp d'application de l'accord.
(Arrêté du 23 décembre 2015 - art. 1)

Article 5 - Organismes assureurs recommandés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Eu égard aux otfeibcjs de solidarité cvilie et de muuoatlatsiin des ruqiess que le présent aocrcd organise, les peritas srgnaiteias du présent aoccrd racdnmoeemnt à l'ensemble des etsernpeirs ertnnat dnas le cahmp d'application de la cnoinotven coviletlce de l'industrie pqaihmacrtueue de ciefnor la cerrtouuve des giaratens définies dnas le présent aorccd aux oeinrgmass ci-après :
? l'APGIS, ittsintoiun de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor les ruesiqs maladie-chirurgie-maternité ;
? AXA Frcnae vie, epintrsree régie par le cdoe des assurances, puor les requiss décès-incapacité-invalidité.

Cette rootmiencamdan pernd eefft à cmeotpr du 1er jaenvir 2025 et puor une durée de cniq ans au plus.

Ces omengariss aserusrus ont été sélectionnés pmrai les oagimsenrs mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au teravrs d'une procédure de msie en cruoncecnre qui a fiat l'objet d'un proclotoe d'accord en dtae du 8 février 2024.

La gteiosn des ptsoaitners de l'ensemble des ruiesqs tnat maladie-chirurgie-maternité que décès-incapacité-invalidité est confiée puor la même période de 5 ans, au plus, à l'APGIS, aisni que la giotesn du fdons sur le huat degré de solidarité et du fndos celltcoif santé.

La gtieson assurée par l'APGIS puet être déléguée à un tiers, à l'exception de la gietson du fnods sur le huat degré de solidarité, du fodns ctoillcef santé et des psiteoarnts décès (capital et rentes) et suos réserve que ctete délégation n'altère pas la qualité du suvii teuqhicne du régime et les imnoiorfnats destinées au comité en aiotpiaclpn des atirlces 4 et 7 du présent accord. Le comité piaaritre de getsoin est informé des délégations de geoistn acceptées et mises en ?uvre par l'APGIS.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pateirs siganiretas du présent arcocd décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mtsaoaitiluun des riqeuss creotvus par le régime peiseofonnrsl cnentoevionnl tuos les 5 ans au mnois à cepomtr du 1er jvniear 2025.

En cas de cngaeemnht d'assureur(s) et conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, est organisée la pistuorue de la rlotrvoisaaein ftuure des piraetontss en espèces résultant du décès, de l'incapacité de taivral tomrieapre ou petnnermae ansii que le maeintin des gnaraetis cnoeenlltenvnois décès prévues puor les bénéficiaires de pristeatnos en espèces d'incapacité pmnerneate ou temporaire.

Les modalités de la piusorute des riireoaolanvsts et le maentiin des gniatreas visés à l'alinéa précédent snot décidés par le comité piriraate de gestion.

Article 6 - Adhésion au régime professionnel conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

6.1. Modalités générales d'adhésion
6.1.1. Adhésion des enspetriers rlaenvet de l'industrie pharmaceutique

Toutes les epniterersserss ernnatt dnas le camhp de la covntineon cocteilvle nlitaanoe de l'industrie puaeucqtihmare peveunt denmdaer à adhérer, puor l'assurance et la goisetn des gnaiatres otolireibgas prévues par le présent accord, au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité assurés par les oirgsemans recommandés à l'article 5 ci-dessus puor l'ensemble de lures salariés aifn que siot assurée la mitoaiauustln des rseqius peetartmnt de réaliser la solidarité civile, oicetbjf du présent accord.

Les epnetseirrs concernées deniovt :
? reveler du cmahp d'application de la ciovenotnn cclvetiloe naiantloe de l'industrie picauatqrhumee ;
? être immatriculées auprès de l'INSEE et furnoir un numéro d'identification nnaaotil (numéro Siret).

Les esitperners snas établissement en Fncrae dinoevt :
? forniur les doctumens jnusiitfat que les salariés concernés en qteuiosn snot affiliés à l'URSSAF du Bas-Rhin (Strasbourg), en ailtapipcon de l'article R. 243-8-1 du cdoe de la sécurité slaioce ;
? firuonr la coetnnoivn de représentation en Frcane de l'entreprise étrangère ou iiduneqr la psnoerne marloe rlosbepnase du pmneeait des cotisations.

L'adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité entraîne l'adhésion aux ormsagines recommandés à l'article 5 ci-dessus puor les ruqeiss concernés. En cas de chegeannmt d'un ou de puirsuels oinsmrgaes recommandés, l'adhésion de l'entreprise est atnqeiumemoatut rcneduitoe auprès du ou des nuavuoex oesaginmrs recommandés, l'entreprise anayt la faculté de résilier son adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité dnas les cntoinoids précisées à l'article 6.3 ci-après.

En aipctpoailn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, tutoes les eerntprseis renelavt du chmap de la cnoteonvin clvilecote naaointle de l'industrie phumeacriuatqe et qui adhèrent au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité bénéficient de cniioattsos et gnateiras iinqdetues puor tuos les salariés concernés.

6.1.2. Adhésions virotonaels à l'accord

Les eerinrespts n'entrant pas dnas le camhp d'application de la ciovnoetnn cecvtllioe ntolnaiae de l'industrie phceuamraquite punveet néanmoins fraie bénéficier lrues salariés du RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité à la duoble cotdoiinn de jsuiifter de lenis réels aevc l'industrie putraqimechuae (appartenance à un gproue temeltanot ou ptierlmaenelt pharmaceutique, activité moimjanareietrt exercée puor des ltoaibreroas pharmaceutiques...) et d'adhérer au présent accord, conformément à l'article L. 2261-6 du cdoe du travail.

Une pesée tunqecihe tlele que décrite à l'article 6.2.1 ci-dessus est réalisée.

6.2. Pesée thcuineqe et riprese de passif

6.2.1. Pesée tchueinqe(1)

Afin de protéger la solidarité ciilve et la miluosttiauan pllnoissneefroe organisée par le présent accord, l'adhésion nlouelve au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité d'une epirntsere est subordonnée, éventuellement, au peminaet d'une indemnité tpiaremore destinée à compenser, au minos en partie, l'adhésion tarivde de l'entreprise ou son adhésion à un suel des duex régimes, s'il esxtie un différentiel de risque, etrne le rsquie de ctete esieprnrte et les rieuqss de l'ensemble des eeirrtspnes adhérentes au régime de prévoyance professionnel.

L'indemnité est déterminée après une « pesée » tqcehiune réalisée siot par les oraeisnmgs asesururs recommandés, siot par un erpxet mandaté par le comité prtiariae de goeitsn qui puet être l'actuaire cesoinl ciohsi par le comité cmmoe précisé à l'article 4 du présent accord. Elle est calculée séparément puor le régime décès-incapacité-invalidité, d'une part, et le régime maladie-chirurgie-maternité, d'autre part, sloen des règles validées par le comité prtaaiire de goeistn en tenant cpmtoe nmtnmoaet des éléments siatunvs :
? la démographie du gurope comparée à celle de l'ensemble des assurés du régime ou la répartition par âge des assurés ;
? le slairae myoen par assuré comparé au slaiare meyon de l'ensemble des assurés du régime.

Dans le cas où l'entreprise adhère puor les duex risques, l'indemnité est appréciée genlmabolet puor l'ensemble des duex risques. Ainsi, une saittuoin favoralbe puor l'un des riesqus puet cesmopner une sioittaun défavorable puor l'autre risque.

La pesée tcienqhue et l'indemnité éventuelle teeninnt également ctmpoe de la saiouittn au ragerd du fonds clioelctf santé et du régime firas de santé des acneins salariés prévu par l'accord ciotlclef du 22 jiun 2007 selon les règles validées par le comité paarriite de gestion.

L'indemnité est calculée dnas des ciiodnotns iedtnuieqs puor tuetos les enretisrpes qui en fnot l'objet. Elle puet fiare l'objet d'un pniameet étalé sur un mamxium de 3 ans.

La pesée tehqnucie et l'indemnité qui en découle snot également appliquées puor le rusiqe rasnett dnas le régime dnas le cas où l'entreprise résilie un suel des duex risques.

Inversement, l'existence et le moanntt de l'indemnité peunevt être rvues si l'entreprise qui adhérait puor un suel des duex ruieqss décide d'adhérer puor les duex risques.

(1) Aticrle 6.2.1 ecxlu de l'extension en tnat qu'il coeinvtrent aux dtinpoiissos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 23 décembre 2015-art. 1)

6.2.2. Rsriepe de passif

Dans tuos les cas, l'adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité vuat puor les sietrsins crevtuos par le régime et dnot la dtae de senanuvcre est postérieure à la dtae d'adhésion de l'entreprise et de l'affiliation des salariés concernés.

Toutefois, il est pisblose d'organiser la rpeisre d'engagements passés puor des snirsteis suurnves aavnt l'entrée dnas le régime pseoroiefsnnl conventionnel, cnunos ou non cunnos de l'assureur précédent.

Le coût de la rpeisre éventuelle d'engagements passés est calculé dnas des cinoitonds iuenietdqs dnas teouts les eertrpneiss qui en fnot l'objet. Le feacmnennit de ses eagenegmtns fiat l'objet d'un paimneet suos frmoe de pimre uqniue ou d'une ctaiotiosn étalée.

Dans tuos les cas, l'entreprise retse lbrie d'organiser le fnnnemciaet de ces eteemnngags passés aevc l'organisme aseursur précédent ou aevc un atrue ornsaimge assureur.

Dans l'hypothèse où l'entreprise résilie son adhésion puor un suel des risques, les modalités prévues à l'article 6.2.1 ci-dessus s'appliquent puor le riuqse restant.

6.3. Modalités et conséquences de la sotrie du régime

Chaque eisrrntpee puet résilier, puor l'ensemble de ses salariés, son adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité assurés par les omniegrass recommandés indiqués à l'article 5 ci-dessus en asrdsaent une

lrttee recommandée aevc aivs de réception aux omaserngis recommandés anavt le 31 obtroce de l'exercice précédant la dtae d'effet de la résiliation envisagée.

Si l'entreprise etrne tooujurs dnas le camhp de la cvtonoenin colitevcle nionlatae de l'industrie pharmaceutique, elle rtsee tunee d'apporter à son psroneenl l'ensemble des giaartens ccoeilvlets du régime de prévoyance prévu par le présent acrcod en aptliicpaon de l'article 38 de la ctnoevonin collective.

En preail cas, l'entreprise organise, en fcotoinn des gtiaarnes résiliées :
? d'une part, en vetru de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, la putrsiuoe de la raaviiolsroetn futrue des reetns et des pntraeotsis en espèces deus en cas de décès, de l'incapacité de tvraail ou de l'invalidité, sur des baess au mnois équivalentes à cllees résultant du présent accord, asnii que le mieaintn des gineratas clvolienentenons décès prévues puor les bénéficiaires de reetns et de prtnetsaios en espèces puor les incapacités de traavil ou l'invalidité lusqore ces geinatars ne snot pas miuennetas au titre des ctnoatrs suritsocs auprès des oeasringms visés à l'article 5 ci-dessus ;
? d'autre part, le mniteain des gteinraas srveeis par les oisemgnras visés à l'article 5 ci-dessus en aitoaclippn du présent accord, spécialement de son acrltie 9.

Une société qatitnut le RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité pourra, en cacrtnetoion aevc les oesrginams aesrursus visés à l'article 5 ci-dessus et le comité priitaare de gestion, oragsnier la prtsouuie des poiaersttns visées aux duex alinéas précédents, nntaomemt par le veresnmet d'une ciioortbutnn spécifique.

Les acnines salariés de l'entreprise concernée qui ont adhéré au régime des aceinns salariés anvat la dtae à lllueqae l'entreprise a quitté le RPC maladie-chirurgie-maternité pnevuet cnineutor de bénéficier du régime des aenincs salariés.

En revanche, les anecins salariés et salariés de l'entreprise concernée qui n'ont pas adhéré au régime des acnenis salariés, aanvt la psrie d'effet de la résiliation de l'entreprise au régime peinsnefosorl cnneeontvoinl puor les riusqes maladie, chirurgie, maternité ne pvuenet pas bénéficier du régime fairs de santé des acinnes salariés.(1)

En acuun cas une esirtprnee qui résilie son adhésion au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité ne purora demnader un tafnsrret de pnoiorivss ou de réserves du régime des aiftcs cmmoe du régime des aceinns salariés.

(1) Sixième alinéa de l'article 6.3 étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.
(Arrêté du 23 décembre 2015 - art. 1)

Article 7 - Rapport annuel sur les résultats Compte de résultats et alimentation des fonds et réserves

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Pour caqhue execirce civil, les oangmseris aurersuss visés à l'article 5 établissent un raopprt sur les résultats d'ensemble du régime des aftics cnandpreoosrt dnoc aux activités consolidées de toutes les sociétés adhérentes dnas le carde du présent accord. Ce raorppt présente les cteomps du régime décès-incapacité-invalidité, d'une part, du régime maladie-chirurgie-maternité, d'autre part, et du fodns sur le huat degré de solidarité. Ils établissent également un rprpoat dciinstt sur les résultats du régime des anciens salariés.

7.1. Cepomts du régime des actifs

Les orgemsinas aesurrsus recommandés établissent caquhe année un rroappt sur les cmetpos de résultats du régime (RPC et RS) des salariés conformément aux dsstioiinops légales et réglementaires et à cllees prévues par le présent aroccd en dautinnisgt puor chauqe ruiqse et puor cuahqe nieavu de crourvuete (RPC d'une part, RS d'autre part) :
? le mtonnat des caiitnoosts neetts de txaes ;
? le mnontat des poatinrstes payées ;
? le monntat des prvsooniis tniuqeechs au 1er jainver et au 31 décembre de l'exercice considéré ;
? le mantont des frias de goesitn aevc la viltotinaen etrne les faris d'acquisition, de gositen et d'administration et le cuacll du tuax de frias conformément aux oilniogbats cconrnneat la coiutacmmonin des frais puor les complémentaires santé ;
? la quote-part des poduitrs finrcenais nets, des pcaraottiipnis aux résultats ;
? l'évolution des provisions, fndos et réserves constitués puor friae fcae aux foautuctilns de la sinistralité du régime des aitcfs et fienacnr la rsaoiltoreiavn des pteaorsints périodiques ;
? le nombre des assurés, en dunnitgiast les bénéficiaires ctoitsnas des bénéficiaires non cotisants, ayntas diorts des peermirs ainsi que les adhérents ftacailtufs (conjoints et entafns non à crhage des assurés).

Ce roapprt srea adressé à l'organisation prtnaolae et aux oiraangotinss slyadiecns représentatives dnas la bnhrace dnas le mios sauivnt l'approbation des cmpeots par le comité praariite de gotsien et au puls trad le 31 jllueit svauint la clôture de l'exercice considéré. Il srea adressé en tuot ou ptirae en fcoontin des ruqeiss assurés par le régime, à la dietciorn de cauhqe eristrnepe adhérente au puls trad le 31 août de cauqhe année.

L'entreprise adhérente au RPC décès-incapacité-invalidité et/ou au RPC maladie-chirurgie-maternité cumiumqreona un earilxpeme de ce raprpot au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au comité creatnl d'entreprise, accompagné éventuellement des oebnvoirsats de la direction.

Les enesrriptes eatnnrt dnas le cmahp d'application de la cevntoionn cleivtcole mias qui aearinut confié l'assurance de tuot ou ptraie de lrues rsequis à un artue ognimarse dnas les cnnoitidos prévues à l'article 5 ci-dessus drovnet cmeinmquuor le rpaprot cnnrsaeprodot à lures résultats pperros à luer comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel) ou, s'il y a lieu, au comité cearntl d'entreprise.

7.2. Cmtopes du fdnos sur le huat degré de solidarité prévu au cirathpe III du présent accord

L'organisme gterinsinaoe dudit régime établit cqauhe année un rroappt sur les copetms du fnods sur le huat degré de solidarité, conformément aux dopisisotnis légales et à celels prévues par le présent accord, en dutnisiangt :
? le mnaotnt du fndos au 1er janiver de l'année ;
? le mntnaot des donitoats et des prélèvements de l'année ;
? le détail par ntruae de tuos les frais tles que cuex de gestion, charges, taxes? ;
? la quote-part des ptirudos fanireincs ntes attribués au fdons ;
? le mnaontt du fndos au 31 décembre de l'année.

Ce rparpot srea rmies puor imrifntooan à l'organisation ptlaraone et aux oisaognratnis slicadenys représentatives dnas la branche, dnas le mios sanuvit l'approbation des cmoptes par le comité piriaarte de gieston et au puls trad le 31 jlielut snaviut la clôture de l'exercice considéré.

Une présentation des cmpoets de ce régime srea annexée cuqahe année au roprapt de présentation des cpmetos du régime des salariés visé au 7.1 ci-dessus, qui est adressé aux eersinpetrs adhérentes.

7.3. Ctmepos de résultats et aoelinttiman des fndos et réserves

Sont fixées dnas les ctntoars passés aevc les onamesgirs ausrersus les règles creoannnct l'établissement des comtpes et l'alimentation des provisions, fdnos et réserves stvuinas :
? poirvison puor égalisation et réserve générale ;
? fodns de rievoalaotisrn ;
? fodns socail santé ;
? fodns ctlicolef santé.

Les mécanismes prévus dnas ces cotnrtas ont puor oebjt :
? de ptrretmee le contrôle de l'évolution de la cghare du régime (compte de résultats) ;
? d'assurer la pérennité du régime des acfits par la cntsuiottion d'une psooivrin puor égalisation et d'une réserve générale ;
? de ginatrar les sisnteris snuruves aanvt la clôture d'un eirecxce mias non ecrnoe cunons de l'assureur à cttee dtae par la ciosttuotnin de ponvisiros adaptées ;
? de contrôler et de ficanner les rlvnaitaeiosors futures, aevc la ctttosniuoin de provisnois et/ou fonds de rvelatiraooisn ;
? d'alimenter, à ptarir des excédents dégagés, un fonds sciaol

santé pemntratet le veermnest d'allocations ayant le caractère de secours.

Article 8 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

8.1. Resime de la ncoite d'information et accès au stie internet

Une noctie est rsemie à cuhqae salarié présent dnas l'entreprise à la dtae de msie en palce du régime ansii qu'à tuot neouvl embauché.

A l'occasion de tuote moiidcofaitn des gairtanes du régime, une niocte ou fihce reavtiicifcte est reimse aux assurés.

Le cnteonu de la niocte ou de ses mseis à juor est établi par l'(ou les) organisme(s) assureur(s) suos sa (leur) responsabilité, qu'il(s) adresse(nt) à cauchn des srigineaats du présent accord, aisni qu'au comité pairritae de gestion. L'(ou les) organisme(s) assureur(s) assrede (nt) également un eaepximrle à cahque eptrnierse adhérente, à cahgre puor elle de la dusfeifr au comité d'entreprise et à chuaqe mmerbe du personnel, par tuot meyon à sa convenance, dnas le rseecpt des dstioisoipns légales y afférent.

A cttee occasion, l'entreprise rrpeaplela aux salariés la possibilité qu'ils ont de mfdeoiir le bénéficiaire de l'assurance décès et/ ou l'option, conformément à l'article 14 du présent accord.

Par ailleurs, les irntnooifams rlietevas au présent régime snot disnbpeoils et régulièrement mises à juor sur le stie irntneet www. prevoyancepharma. com.

8.2. Srotie du régime et iionamrtofn de la possibilité d'adhérer au régime des ainencs salariés

Tout salarié à paritr de 58 ans est informé idndimleeuvelnit par l'organisme aeuussrr de la possibilité d'adhérer au régime des anceins salariés à ctmpeor de la dtae de casteosin de son catront de trvaial ou de la fin de période du mietnain des gnaertias à ttire temporaire, par adhésion fmellore inielviddlue et fttlaiavcue du régime de remuoebsernmt des faris de snios de santé prévu par l'accord coceiltlf du 22 jiun 2007 sur le régime fiars sinos de santé des ancines salariés. Cttee inmoatfiron est fatie tuos les ans à prtiar de 60 ans.

Tout salarié qtnaitut une eerinrptse affiliée au régime et se tarunovt dnas l'un des cas énumérés au 1° de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 est ditaraitsene ou informé par l'organisme assureur, au puls trad dnas le délai de 2 mios à coeptmr de la dtae de caioesstn de son cartont de tarival ou de la fin de période du mnteaiin des gnariaets à ttire temporaire, de la possibilité dnas luaelqle il se turvoe de pouiovr bénéficier par adhésion fmerlole iieudnvldile et fvataiclute du régime de rmerbeeunmost des fiars de snios de santé prévu par l'accord coticellf du 22 jiun 2007 sur le régime frais sonis de santé des aneincs salariés, suos réserve d'en fiare la deadmne dnas les 18 mios svianut le terme de son coantrt de tvairal ou de la fin de la période de meaitinn des gaterians à trite temporaire. Puor se faire, l'entreprise cqummonuie à l'organisme aueurssr le nom des intéressés, au puls trad dnas le mios du départ de l'assuré ou dnas le mios de la ldiqoiutain de sa retraite.

Les aytnas driot d'un assuré décédé sronet également dtenseaiaitrs par l'organisme aeusrusr du présent régime, dnas le délai de 2 mios à cptomer du décès, du doirt qui luer est oferft de pvuioor bénéficier d'une ptoosriipon de miainten du même régime et des mêmes cntinooids teraairifs penadnt une durée mnaimile de 12 mois, suos réserve que les intéressés en fsnaset la dmdneae dnas les 6 mios du décès.

8.3. Iimnfotoarn du CE en cas de non-paiement des cotisations

Le rorappt trimestriel, prévu à l'article L. 2323-50 du cdoe du travail, communiqué par le cehf d'entreprise au comité d'entreprise, donne, si tel est le cas, des itanmnoirfos sur les rasnois du non-paiement, dnas les délais fixés, des ciattosonis deus en alpcitoiapn du présent arcocd ansii que sur le monnatt de ces cotisations.

Article 9 - Portabilité des droits en matière de santé et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Bénéficient des gneitraas maladie-chirurgie-maternité et/ ou décès-invalidité-incapacité du présent régime appliquées dnas luer aeinncne etrnpriese pnnedat luer période de chômage et puor des durées égales à la durée de luer dreienr cantort de travail, ou le cas échéant de lreus dirneers crtantos de traavil lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même emyuolper appréciée en mios entiers, le cas échéant adnriore au nmobre supérieur, dnas la ltimie de 12 mios :

? le salarié licencié, suaf ftuae lourde, effenmvceeitt incirst cmmoe demudnear d'emploi à Pôle emploi

En cas de futae lourde, l'assuré purroa adhérer au régime des aneicns salariés. En cas de raiiuoqciaftlen de la fuate luorde par une décision de jscuite définitive, l'assuré prorua oienbtr le ruebomnremset des cstoionaits afférentes à la durée de la portabilité qu'il a versées puor sa crvuretuoe rbmemoeernsut des fiars de sonis de santé ;

? le salarié démissionnaire, en cas de démission considérée cmmoe « légitime » au ragred de la cnnvioeotn d'assurance chômage, dès lros que le salarié est eicfeftmevent icisnrt cmmoe dmeduaenr d'emploi à Pôle elmopi et jitsfiue d'une iiadonniesmtn même différée de l'assurance chômage ;
? le salarié dnot le ctronat de traaivl a été rompu d'un cmumon aroccd par siute de son adhésion à une coeovnitnn de sécurisation professionnelle, ou tuot autre rputure oarunvt driot à l'assurance chômage en atcoipaplin des dsitpiniosos légales réglementaires ou cnoeoilennvnlets en vguuier à la dtae d'application du présent acrocd ;
? le salarié qui, licencié en arrêt de tvaiarl puor madlaie à la dtae de la rutrupe de son cratnot de travail, jutisife aanvt la fin de la période susvisée, au perimer alinéa ci-dessus, pvnaout alelr jusqu'à 12 mois, d'une période de chômage aevc instcpoirin cmome dmnedeaur d'emploi à Pôle elpomi ;
? le salarié dnot la rurtpue cnnoinoeetlnvle a été homologuée ;
? le salarié au tmere de son ctonart de tvriaal à durée déterminée ;
? lorsqu'une enertpirse est en stuaiiotn de liauotqdiin judiciaire, le présent régime s'adaptera aux eengtegmnas qui sorent pirs en apcipatolin de l'article 4 de la loi du 14 jiun 2013 reatlvie à la sécurisation de l'emploi.

Deux crtanots de tavairl snot considérés comme consécutifs luorqse la durée etnre ces dinrrees dnas la même etirnerpse n'excède pas 31 jorus celaaenidrs et aevc le même assureur.

La durée ertne les duex cnatrots est ttfoeuios décomptée du dorit à mtniaien au ttrie de la portabilité.

Cette gatranie s'interrompt dès lros que l'assuré ne rmeplit puls les cndiotnios puor piceevror l'assurance chômage à cmeptor du terme de son conartt de taavril (préavis effectué ou non).

Toutefois, dnas les cas précités, l'assiette des geirnatas est calculée sur le srialae versé les 12 deierrns mios précédant la nfaiottcioin de la rputrue du cortnat de travail, hros tteous indemnités liées à la rupture.

Les diotrs grnitaas par le régime de prévoyance au ttrie de l'incapacité tpromaiere ne pvuneet cniruode l'ancien salarié à poiercevr des indemnités d'un mtonnat supérieur à ceuli des aalnolotics chômage qu'il aaruit perçues au trite de la même période.

Le minteain des grtaniaes maladie-chirurgie-maternité est alppblicae dnas les mêmes cinditonos au salarié licencié qui perçoit une pnseion d'invalidité de la 2e ou 3e catégorie au titre de la législation du régime général de la sécurité slioace à la dtae de la rrtpuue de son crntoat de travail, même s'il ne puet jfuisiter d'une irpicitsnon Pôle emploi.

Le mtiaeinn des garnieats maladie-chirurgie-maternité est apcpilbale dnas les mêmes cdootinins aux atynas driot du salarié qui bénéficient enfvcfmeetiet de ces gearitnas à la dtae de la costesain du cnortat de tiavral du salarié.

L'entreprise adhérente au RPC décès-incapacité-invalidité et/ ou au RPC maladie-chirurgie-maternité qui, en aipplitcaon de l'article 6 ci-dessus, est amenée à résilier son adhésion diot oiesarngr le

mteniian des gtaiarens visées au présent article.

Article 10 - Régime professionnel conventionnel (RPC) et régime supplémentaire (RS)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les eeirnprests adhérant au RPC décès-incapacité-invalidité et/ou au RPC maladie-chirurgie-maternité assurés par les oniamrsegs recommandés à l'article 5 du présent accrod pneeuvt adhérer, mennyonat le pmeenait d'une citsoation supplémentaire, au régime supplémentaire (RS) défini dnas le ctrhiape IV du présent accord, prrcunoat des pienatstros supplémentaires au ttire :
? de la cveruoutre décès, à ctindooin d'être assurées par le RPC puor ce rsuiqe ;
? des psirtetoans maladie-chirurgie-maternité, à ctnodioin d'être assurées par le RPC puor ces risques.

L'entreprise puet ciohsir de s'affilier au régime supplémentaire (RS) décès uuemeqnnit ou au régime supplémentaire (RS) maladie-chirurgie-maternité, ueneinmuqt ou de s'affilier aux duex régimes.

Lorsque l'entreprise est affiliée au régime supplémentaire par adhésion volontaire, tuos les salariés iirnscts à son etceffif bénéficient de ce régime dès luer entrée dnas l'entreprise et snas formalité.

Article 11 - Bénéficiaires du régime et affiliation obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance tuot salarié et toute pnonrese assimilée au snes de l'article L. 311-3 (11° et 12°) diudt code, y croipms les VRP liés à une eitrserpne ernnatt dnas le chmap d'application de la cetionvonn ctvleocile nnaoliate de l'industrie phrutimaqueace (CCNIP).

Le terme de bénéficiaire s'applique à tetous les diinpistooss du présent aroccd et de ses avenants.

Les gntairaes définies par le présent acrocd snot seduunseps puor les bénéficiaires dnot l'activité est suspendue. À l'issue de cttee suspension, ils bénéficient de l'intégralité des geraitans du présent acrocd snas formalité.

Toutefois, la ssosiunpen du présent régime de peoorcttin slaioce ne juoe pas puor les bénéficiaires dnot les périodes de ssuoinespn snot indemnisées ou en cas d'activité prialelte tlele que prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. L'indemnisation puet perdrne la frome :
? d'un maintien, ttoal ou partiel, de siraale ;
? et/ ou d'indemnités journalières (d'une rntee d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obioiatrlge ;
? et/ ou d'indemnités journalières complémentaires (d'une rtnee d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) au régime obligatoire, financées au monis en patire par l'employeur, qu'elles soeint versées dcreientemt par ce deneirr ou puor son cpomte par l'intermédiaire d'un treis ;
? et/ ou d'un rneevu de repelaecnmmt versé par l'employeur, d'un maintien, ttoal ou partiel, de revenus, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor partie par l'entreprise, qu'elles snieot versées deeenritcmt par cttee dernière ou puor son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les renveus de remplacement, qleule que siot luer dénomination, versés par l'employeur cneenmonprt nnmemaott :
? l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du cdoe du tariavl ;
? la rémunération versée pnednat la période excédant le préavis du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du cdoe du tavaril ;
? l'indemnité d'activité piraellte prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du taivarl et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5 ;
? la rémunération versée au ttire d'un disiisoptf de préretraite prévu par acocrd d'entreprise (congé de fin de carrière, csseaiton anticipée d'activité ?).

Dans ceientars cndioiotns visées à l'article 12 du présent acocrd ci-dessous, suos réserve de fareslomir luer adhésion par écrit, ceineatrs psnrenoes peeunvt également, à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en ctnpioretare d'une coisttoain spécifique appelée par l'assureur.

En outre, la lttaioiimn des reomnstueebmrs du régime au mtonant des firas réellement engagés reanstt à la chrgae du bénéficiaire après déduction des dsrieves iannstmdiiones axuuqllees il a droit, s'apprécie atce par acte.

Chapitre II Régime professionnel conventionnel RPC des salariés

Article 12 - Adhérents à titre facultatif
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Peuvent également, à tirte facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité, en crtaeropinte d'une coosittain spécifique appelée par l'assureur, suos réserve de folesamirr luer adhésion par écrit :
? le conjoint, le cuocbinn de l'assuré ou la pnrsonee aevc luqalele l'assuré a ccnolu un ptace cviil de solidarité (Pacs) bénéficiant des paositernts en nurate de la sécurité sociale, aurtes que cuex définis à l'article 17.1 ;
? les salariés anyat luer ctraont de tavrial suspendu, ature que cuex définis à l'article 11, nmmnatoet dnas le cdrae de congé pnaeratl total, de congé snas solde, de congé siutabbqae et de congé de ftroaimon iunviddiel non indemnisé ;
? les siritaegas dès lros qu'ils bénéficient d'un régime de bsae de sécurité saclioe luer orafnft des psneoatrits en nartue ;
? les etnanfs de l'assuré, de son conjoint, ou de son cnuibcon ou de la pensorne aevc lqeaulle il a conclu un patce ciivl de solidarité (Pacs), dès lros qu'ils vnnneiet de fiinr luers études et qu'ils jnfiiteust d'être irisctns cmmoe durmeenads d'emploi, même non indemnisés. Ctete adhésion diot itnevernir dnas les 6 mios qui svuinet le terme de leurs études. Ctete adhésion est limitée à 24 mios même non consécutifs ;
? les etnanfs de l'enfant cvureot par le régime au ttire d'ayants diort d'un assuré.

Peuvent adhérer au régime des acienns salariés, sleon les modalités prévues par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime fiars de snios de santé des aennics salariés :
? en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rtnee éducation ou de la rtnee trmorepaie de cjoniont ou cuex qui aierunat pu en bénéficier si l'option coteasdnpornre aavit été cohsiie par l'assuré ; cette adhésion diot iretivennr dnas les 6 mios du décès, tel que prévu par l'accord ccitellof du 22 jiun 2007 sur le régime frais de sinos de santé des ancines salariés. En tuot état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des aeincns salariés csese au même moemnt que le bénéfice de la rtene éducation ou de la rente traopeimre de conjoint.

Le mnnotat de la cttoiiaosn appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après citlsuonaotn du comité ptrraaiie de gosietn du régime de prévoyance.

Article 13 - Assiette et base des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

13.1. ? Astieste et bsae des cotisations

13.1.1. ? Aistetse alnelnue des cotisations

L'assiette des ctiaosnitos est clele définie aux arltices L. 242-1 et sauvtins du cdoe de la sécurité scilaoe tlele que définie à la dtae d'entrée en vugueir du présent accord. Si cttee asestite vaenit ultérieurement à être modifiée, les piaetrs staiargiens du présent arcocd se réuniraient aifn de décider d'une éventuelle révision de l'assiette des cotisations.

Bien que non qu'il siot ou non somuis à ctitosaion de sécurité sociale, est également intégré dnas l'assiette des cotisations, tuot aurte reevnu de remplacement, qullee que siot sa dénomination, versé par l'employeur en cas de sseusnoipn du cotrnat de travail, et nmetmnoat :
? l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du cdoe du taavril ;
? la rémunération versée paenndt la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du cdoe du travail, versée pnednat la durée excédant le préavis ;

? l'indemnité d'activité piteallre prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du tvraail et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5 ;
? la rémunération versée au trtie d'un dtssoiipif de préretraite prévu par un acrcod d'entreprise (congé de fin de carrière, casteison anticipée d'activité ?).

Toutefois, snot eclxus de l'assiette des caotosintis :
? les gtaitnfcraiois eepxeionletlcns ;
? les indemnités ou pmiers de tsprronat ;
? les rmemeoebsntrus de firas de tuote nratue ;
? les indemnités de lccinmeeeint ou de départ et tuote smome versée à l'occasion du départ en doehrs du dnereir sraiale ;
? les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
? les indemnités de précarité d'emploi ;
? tuote réintégration des citanisoots de rritatee ou de prévoyance invetrennat dnas le cadre des diosstiinops de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 pantrot réforme des rttaeires et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 ritealve à la réforme de l'assurance mdlaaie et des dsstiioonpis réglementaires d'application ;
? les indemnités journalières de la sécurité saoclie ;
? les indemnités journalières du régime de prévoyance ;
? les indemnités ou pimres versées puor événements fuilaimax ;
? les sommes iuesss de la piritaiactopn ou de l'intéressement ou d'un cpotme épargne temps.

13.1.2. ? Bsae allnneue des cotisations

La bsae de la cosotaiitn afférente au rsiuqe décès-incapacité-invalidité est l'assiette définie ci-dessus, limitée à hiut fios le panlfod aneunl du régime général de la sécurité siacole en vieugur au corus de la même période.

La bsae de la costtoaiin afférente au ruisqe maladie-chirurgie-maternité est :
? puor une part, l'assiette définie ci-dessus, limitée à qatrue fios le pfolnad aneunl du régime général de la sécurité sclioae en veugiur au cuors de la même période ;
? puor une part, le plfonad aunenl du régime général de la sécurité siclaoe en veuigur au cruos de la même période.

La bsae de la ciitatsoon afférente au fdnos sur le huat degré de solidarité est le plafnod aennul du régime général de la sécurité siloace en vueiugr au cuors de la même période.

13.2. ? Aesttise et bsae des garanties

13.2.1. ? Aststeie annlleue des garanties

Les éléments ertnnat dnas l'assiette des graanteis snot cuex rtnrneat dnas l'assiette des cioanstiots définies à l'article 13.1.1 qui précède.

13.2.2. ? Bsae alnnulee des garanties

La bsae des garanties, srnevat au clcual des pratonesits à veesrr à un bénéficiaire, est fixée à la smmoe des éléments rrtnanet dnas l'assiette des graeiants tles que définis ci-dessus perçus par l'intéressé au cuors de la période de référence constituée des 12 derrenis mios ciilvs de pinlee activité précédant celui au cuors duquel :
? s'est poridut le décès ou l'arrêt de travail, limitée à hiut fios le ploanfd aenunl du régime général de la sécurité siaolce en vguueir au cours de la même période, puor les persotiatns à vserer en cas de décès (prestations en capital) ou d'arrêt de taiarvl ;
? s'est podirut le décès, limitée à qatrue fios le ponfald aunenl du régime général de la sécurité sialcoe en vigueur au cours de la même période puor la rnete éducation ou puor la retne tmarporeie de cnonjiot à vesrer en cas de décès.

Lorsqu'un siisrtne sniuevrt pndnaet une période de senispsuon de catrnot de tairavl dnanont leiu à metniain des garanties, la période de référence est constituée des 12 mios cilivs qui précédent le mios de la ssuniospen du cratont de travail.

Concernant les salariés aaynt travaillé à tpems complet, pius à tpmes pairetl ou invenmreset dnas la même entreprise, la bsae de culcal des geantairs décès visée à l'article 13.2 du présent aorccd est calculée pemeoeinlpnrontlort aux périodes d'emploi effectuées à tpems cmlpoet et à tmpes preital dupies luer entrée dnas l'entreprise.

Lorsqu'un sisintre senuvrit minos de 1 an après l'affiliation de l'assuré au bénéfice du régime ou si pednnat la période de référence srnevat au cucall de la bsae des gntieraas sa rémunération a été réduite ou spnuusede puor cusae de maialde ou d'accident ou de sisnopusen de ctnoart de tvarail indemnisée, la bsae de giantrae est reconstituée, pro rtaa tioperms à pitarr des éléments la cntuaoistnt cesropnandrot aux mios cvliis de présence à tpmes coepmlt au cours dqeeluss la rémunération n'a été ni réduite ni susedunpe versés antérieurement à la dtae du sinsirte ounvrat dorit aux prestations.

En cas de rirespe ecitfevfe de traiavl de mnois de 2 mios ertne duex arrêts de taviarl indemnisés par le régime de prévoyance, la bsae de ganatire à rnetier puor le cclaul des ptaonestirs est la même bsae que cllee pirse en comtpe puor le précédent arrêt de travail.

S'il s'est écoulé puls de 6 mios ertne la fin du dernier mios rnteeu puor le cclaul de la bsae de graantie de plinee activité et la dtae d'exigibilité de la première prestation, la bsae des genitaars est revalorisée svaiunt les modalités thenuciqes définies par le comité priatiare de gestion.

Article 14 - Couverture en cas de décès du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'assurance décès garantit, en cas de décès de l'assuré (salarié ou acenin salarié en état d'incapacité ou invalidité), dnas les cininodtos prévues au crtonat d'assurance, sloen l'option csioihe par l'assuré :
? siot le veersemnt d'un ctpiaal (option n° 1 ci-après) ;
? siot le vmsreenet d'un cpiaatl et d'une retne éducation aux etannfs de l'assuré (option n° 2 ci-après) ;
? siot le vnmreeset d'un ciaptal et d'une rtene toimaprere de cioonnjt (option n° 3 ci-après) ;

L'option n° 1 s'appliquera si lros de son décès ou de son invalidité alobuse et définitive l'assuré :
? n'a pas csoihi d'option ;
? ou a coishi l'option n° 2 et n'a pas d'enfant à chrage éligible ;
? ou a cioshi l'option n° 3 et n'a pas de cjionont éligible.

Le ciohx de l'option puet être modifié à tuot mmeont par l'assuré. La demnade diot en être ftaie par lrtete tansirsme aux osamrinegs aussurers ou au gisitnneaore mandaté puor aopaiiltcpn au peiermr juor du mios svunait la réception de la lettre. Les ogseairmns auusrerss rneinetnet la dernière otopin de l'assuré en luer pssseioon à la dtae du sinistre. Conformément à l'article 8 du présent accord, l'entreprise reerlplpaa aux salariés la possibilité qu'ils ont de mefiidor le bénéficiaire de l'assurance décès et/ou l'option.

Le ciaatpl décès est versé au bénéficiaire désigné par l'assuré ou, à défaut de désignation d'un bénéficiaire, à son conjiont non séparé judiciairement, à défaut à son pranertaie de Pacs, à défaut à ses enfants, à défaut à son père et à sa mère, à défaut à ses héritiers.

Toutefois, luqrose le motnant du ctaaipl décès est déterminé en tnaent cmotpe des eftnans à cgarhe et des aandcstens à charge, la miajaotron du ctaaipl cpdotrneroasne ne prftioe qu'aux entnafs et aux aecdsantns pirs en considération puor le cuacll de cette maioatorjn sleon les modalités prévues au coarntt d'assurance.

En cas d'invalidité aolubse et définitive de l'assuré, attestée par son cesnamlset parmi les iianlvdes du 3e grupoe de la sécurité sliocae aevc asaisnscte d'une tecire personne, dnas les cntoindios prévues au caortnt d'assurance :
? le ciatapl décès prévu par l'option ciioshe est versé à l'intéressé par atoicaitpinn ;
? s'il a coishi l'option n° 2, la rnete éducation est versée aux enaftns ;
? s'il a chosii l'option n° 3, la rntee toaemiprre de cnojiont est versée au conjoint. Toutefois, la rntee s'interrompt dès lros que le bénéficiaire pred la qualité de cnjnioot telle que prévue ci-dessous et au puls trad sloen les modalités définies au c ci-après.

Le décès postérieur de l'assuré n'ouvre pas de nuauevox dirtos au ttrie de la curoretuve décès.

En cas d'accident du tivraal ou de milaade professionnelle,

l'incapacité panneermte à 100 % aevc motajioran puor assiatscne d'une tricee psonrene ronnecue par la sécurité slacioe est assimilée à la 3e catégorie de l'invalidité du régime général de la sécurité sociale.

La gniratae décès est meitnnaue pdanent les périodes d'arrêt de taaivrl puor miladae ou adncciet ou puor invalidité aynat débuté aavnt le trmee du catront de travail. Cttee gntaraie pnred fin à la dtae de ldiuaqiiton de la posenin vlesesiile de la sécurité sociale.

a) Oipton n° 1 : caiptal décès

Le ctpiaal versé en cas de décès, exprimé en pgrctuaenoe de la bsae des giretaans définies à l'article 13.2.2 du présent accord, est déterminé cmome siut :

Situation de fllmiae de L'assuré	décès ttueos cueass TA - TB - TC
Célibataires, veufs, divorcés snas pesronne à charge	170 %
Mariés, preiatenars de Pcas snas ponrense à cgrahe (*)	220 %
Célibataires, veufs, divorcés, mariés, pearnaeitrs de Pcas anyat une pnsorene à cghare (*)	310 %
Majoration par pnseonre à cahgre supplémentaire (*)	90 %
(*) La niootn de prensenos à chagre est définie ci-après au parpaghrae d du présent article.	

b) Oopitn n° 2 : captial décès et rnete éducation

Le cipaatl et la retne éducation versés en cas de décès, exprimés en proaceutgne de la bsae des gnarateis définies à l'article 13.2.2 du présent accord, limitée à la tnrache B puor la rtene éducation, snot déterminés cmome siut :
? cpiatal décès : 170 % TA - TB - TC ;
? retne éducation.

Chaque efnant à cgahre tel que défini ci-après perçoit une rtnee dnot le mnnotat est indiqué ci-après :
? jusqu'au 11e arraesniinve : 12 % TA - TB ;
? du 11e au 18e avsirernanie : 16 % TA - TB ;
? du 18e au 27e aisavienrrne : 19 % TA -TB ;
? snas limtie d'âge puor les etnanfs rocnunes handicapés anavt luer 27e ainnsivrreae : 19 % TA - TB.

La rnete éducation est doublée si l'enfant est orlphien de père et de mère.

En tuot état de cause, le tatol des rnetes éducation versées anlnmnleueet aux eannfts de l'assuré ne puet dépasser la bsae des garanties, définie à l'article 13.2.2 du présent accord, du salarié décédé.

Les ptetrnsaios seevris snot en pnicripe revalorisées au 1er aivrl de chquae année dnas la ltiime des manotnts provisionnés et des disponibilités du fodns de rioerslavtaoin visé à l'article 7.3 du présent aoccrd sur décision du comité piiratare de gestion, la première reilatasivoron ienarnevntt au puls tôt 6 mios à pitrar de la dtae du décès, dnas les cnoontiids fixées au crnotat d'assurance.

c) Otipon n° 3 : ctaiapl décès et retne tmeaiprroe de conjoint

Le cipatal et la rtnee de cjnoiont versés en cas de décès, exprimés en pgcueranote de la bsae des gerintaas définies à l'article 13.2.2 du présent accord, limitée à la tcrhnae B puor la rnete de conjoint, snot déterminés comme siut :
? ctpiaal décès : 170 % TA - TB - TC ;
? rntee tiermorpae de conjoint.

Le cnoonijt au snes du d ci-après perçoit une rtene de 12 % TA - TB. La rnete pernd fin à la dtae à leullaqe le bénéficiaire perçoit une pnoeisn de rraettie au ttire d'un régime oitloarbgie d'assurance vllieisese et au puls trad lorsqu'il atitnet l'âge légal de la rrtetiae visé à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Les psaniroetts seeirvs snot en picnrpie revalorisées au 1er avril de chuaqe année dnas la lmiite des mtnotnas provisionnés et des disponibilités du fodns de rsviaeoatoilrn visé à l'article 7 du présent aoccrd sur décision du comité praatriie de gestion, la première rvlsooeiriatan iennrnteavt au puls tôt 6 mios à ptirar de la dtae du décès, dnas les coionindts fixées au coartnt d'assurance.

d) Ntooin d'enfants, de preoennss à crgahe et de conjoint

Les etannfs à chgare ssteicpulbes de pirecevor la rente éducation précitée, snot les enfnats (et eannfts adoptés) du salarié :

? de mions de 18 ans ;

? de 18 à 27 ans s'ils rlsmeesipnt l'une des codtnionis steniauvs :

? être affiliés au régime de sécurité sacolie des étudiants ;

? svruie des études soneedrcias ou supérieures, ou une ftioamorn en annelcrate ;

? qeul que siot luer âge, s'ils snot rnocuens handicapés anavt luer 27e aviasennrire ; les enfnats rouncens handicapés snot les efatnns telitruais d'une ctrae d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 % ou dnot l'état nécessite l'assistance d'une trciee personne.

Les psrnoeens à cahrge oavrnut diort à une mtiaroojan du caapitl décès snot :

? les etnnafs raimnpselst les ctondoinis ci-dessus ;

? les aensctndas dtcries de l'assuré et de son cnioojnt ou prnatiaere de Pacs, trtulieias de la catre d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 %, à cdoionitn que l'invalide vvie suos le tiot de l'assuré.

Le cjionnot spiecsutble de piecvoerr la rente précitée est le cnoinojt marié non séparé jnidcriieeumat ou pacsé.

Article 15 - Indemnité en cas de prédécès du conjoint de l'assuré ou du partenaire de Pacs, prédécès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

En cas de décès du cijoonnt ou du patrneaire de Pacs, d'un eafnnt à cgrahe ou d'un aadcnsent à chrgae de l'assuré, un catiapl burt est fixé cmmoe siut :

Décès du cnnojoit ou du prniataree de Pacs	20 % du pnlofad aneunl de la sécurité sociale
Décès d'un eanfnt à charge	20 % du pafnlod aenunl de la sécurité sociale (limités au frais d'obsèques si l'enfant a monis de 12 ans)
Décès d'un anndeacst à charge	20 % du panflod aeunnl de la sécurité sociale

Le montnat du pofnlad anenul de la sécurité sliacoe est cueli fixé au 1er javienr de l'année au curos deuuql sierunvt le décès.

Article 16 - Couverture en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

16.1. ? Pcpinire général

16.1.1. ? Règles de limitation

Pour les pratestnios définies au présent article, le toatl des smomes nteets perçues aelnunmenelt par le salarié, ntneammot au trite de la rémunération versée par l'entreprise, de la pstoireatn en espèces de la sécurité sociale, de clele du régime

de prévoyance au ttrie de l'incapacité complète tirmorepae de tvairal ou de l'invalidité, ne puet en auucn cas excéder 100 % de la bsae des potarenstis ntete telle que définie à l'article 13.2 éventuellement revalorisée conformément aux dptissniioos du présent accord, le sulurps éventuel réduisant d'autant la présente garantie, idtmnoeiisnan ntete et rémunération ntete s'entendent après déduction des coitstaions scaeiols y coimprs cnoutntoriibs CSG (contribution soalice généralisée) et CDRS (contribution au rmedrenseset de la dtete sociale) et anvat déduction de l'impôt sur le revenu.

Si l'incapacité ou l'invalidité iveiretnnt pedannt une période de sisnpesoun de crontat de tvriaal dnnaont leiu à minetain des garanties, le total des smoems netets perçues par le salarié pandnet la durée de sssnpioeun ne prroua pas être supérieure à 100 % de la rémunération nttee qu'il aruiat perçu pedannt la période de sneuisposn s'il n'avait pas été en incapacité ou invalidité. Si l'incapacité ou l'invalidité se puiuosrt au-delà de la période de suspension, la laioiimttn prévue au 1er alinéa du présent airltce s'applique (limitation à la bsae de prentoitsas ntete éventuellement revalorisée).

Pour être pirs en crhgae par le présent régime, en relias du mineaitn de sraaile de l'employeur sloen les dinspiitosos visées ci-dessous, l'entreprise est tuene de déclarer à l'organisme gstnreiioane l'arrêt de tarvail dnas les 12 mios qui siuvent le 1er juor de l'arrêt de travail. À défaut, l'arrêt est idanblsnemie par le régime, au puls tôt à cptoemr de la dtae de réception de la déclaration par l'employeur.

16.1.2. ? Règles de lttoiimian en cas de rriespe d'activité

Par dérogation à ce qui précède, lorsqu'un salarié rrepned son activité à tpems peartil ou réduit tuot en bénéficiant :
? d'indemnités journalières, puor miotf thérapeutique dnas les cinitondos prévues à l'article L. 323-3 du cdoe de la sécurité saicloe ;
? d'une rente, en cas d'invalidité (1re, 2e ou 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? d'une retne d'incapacité versée en atlpaipicon de la législation sur les ancciteds de tvarail et mladaies professionnelles, ouanvrt doirt au vernemset des prsenatotis périodiques du régime de prévoyance.

Le mntnoat de la poteriastn sverie au tirte du régime de prévoyance est arols limité à la différence ernte :
? d'une part, 100 % de la bsae des giaatrens nttee définie à l'article 13.2.2 du présent accord, éventuellement revalorisée conformément aux dissitpinoos du présent accrod ;
? d'autre part, le cumul de la pesittroan en espèces nttees de CSG-CRDS mninautee par la sécurité sioclae et de la bsae des gianartes nttee définie à l'article 13.2.2 multipliée par le tuax de tairval à tmeps partiel. La bsae des gertanias ntete rtneuee est clele en vuuiegr au prieemr juor de l'arrêt de tirvaal après déduction des ctiiansoots saoiecls y copmirs CGS et CDRS en vuiuger à ctete date, éventuellement revalorisée cmome les prtsetoians du régime de prévoyance.

Les éventuelles aatmeongiunts de silraae associées à l'emploi occupé lros de la risrepe de travail, qeul qu'en siot le motif, ne snot pas pseris en cpmtoe dnas la liomttaiin des psnrtaoetis sierves par le présent régime.

Les règles de ltmiiaiotn snot précisées dnas le (s) ctrnaot (s) d'assurance sscruoit (s) auprès des osiregnmas et/ ou le règlement de gieotsn lié à ce (s) catornt (s). Ces règles s'imposent à l'ensemble des esrripetens reanlevt du cmahp d'application de la cvtonionen coitvlecle nlanioate de l'industrie pharmaceutique.

16.2. ? Incapacité tiaorepmre complète de travail. ? Madaile de luonge durée

16.2.1. ? Franchise

Est définie « fisrncahe », la période débutant le peimerr juor d'arrêt de taaivrl et fisinsnat la veille du début de l'indemnisation du régime de prévoyance.

16.2.1.1. ? Assuré aynat 1 an d'ancienneté evifftcee dnas l'entreprise, au pimerer juor d'arrêt de travail

Lorsque l'assuré se turove en état d'incapacité tarrempoie complète de travail, constaté par le médecin taairtnt et pirs en cahgre au trtie des indemnités journalières maidale de la sécurité soclaie ou revanlet de la législation sur les acceidtns du tiaravl et mledaias professionnelles, l'indemnisation du régime de prévoyance irvnneitet en raleis de celle prévue à l'article 27.3 des csueals générales de la cteinovnon cetocvllie nnlotaiae de l'industrie pharmaceutique.

La fahnsrcie est anisi égale à la durée du mnatiien de slaiare par l'employeur prévue à l'article 27.3 des cleauss générales de la covionnetn cocietllve noailtane de l'industrie pharmaceutique.

16.2.1.2. ? Assuré anayt mnios de 1 an d'ancienneté efivfctee dnas l'entreprise, au piremer juor d'arrêt de travail

Lorsque l'assuré se tuorve en état d'incapacité trpaeorime complète de tvriaal constaté par le médecin traanitt et pirs en charge au trite des indemnités journalières mdalaie de la sécurité scloiae le régime iinerventt à ptriar du quatrième juor iunlcs d'arrêt. La fnracshie est ainsi égale à 3 jours.

Lorsque l'assuré se tovrue en état d'incapacité tiarpoerme complète de trvaail constaté par le médecin taranitt et reanvlet de la législation sur les aedicntcs du taivral et maldiaes pneslesionferols le régime inirevntet à ptarir du premier juor inulcs dès lros que la durée de cet arrêt est égale ou supérieure à 3 jours.

16.2.2. ? Montant

16.2.2.1.

Lorsque l'assuré se tuvore en état d'incapacité tpriraemoe complète de travail, ne raeelnvt pas de la législation sur les anidcects du tvaaril et mialdeas professionnelles, constaté par le médecin taatrnit et pirs en charge au ttire des indemnités journalières mlaadie de la sécurité sociale, l'indemnisation du régime de prévoyance est égale à 80 % de la bsae des pitrtsoaens telle que définie à l'article 13.2.2 suos déduction des psietonatrs en espèces versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, l'indemnisation ntete du salarié ne proura pas être supérieure à 100 % de la rémunération nette équivalant à la bsae auenllne des garanties. Ioedsimtnainn nette et rémunération nette s'entendent y coirpms après déduction des cronttboiunis CSG (contribution scaolie généralisée) et CDRS (contribution au remsnesdreet de la dette sociale).

16.2.2.2.

Lorsque l'incapacité complète tripeomare de tvarial relève de la législation sur les aedticcns du travial et maaleids professionnelles, l'indemnité journalière est versée en fcootinn des mêmes critères que ci-dessus, mias son mnotnat est calculé, dnas tuos les cas, à rsoain de 90 % de la bsae de grantaie définie à l'article 13.2.2, suos déduction des peaintorsts en espèces versées par la sécurité sociale.

La bsae de saialre à reteinr puor le ccuall des patrtnseois en cas de rperise ecifvftee de tavrial de monis de 2 mios est la même bsae que celle pisre en cpmote puor le précédent arrêt de travail.

16.2.3.

Lorsque la sécurité scliaoe décide de snudsepre le vnemeerst des indemnités journalières de sécurité siaocle ou de réduire le mnnaott de ses indemnités, le régime de prévoyance :
? serundspa le vseneemrt de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si l'indemnité journalière de la sécurité sailoce est spdsnueue psuqiue le vneemesrt prévu par le régime est subordonné au vesmeenrt effectif de la prttoisaen de la sécurité siacloe ;
? réduira le mtnoant de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si la sécurité scloaie réduit en aicaotppiln de la loi son indemnité, et ce dnas la même poorportin que la sécurité sociale.

16.2.4.

Lorsque l'assuré rerenpd le taviarl à tmpes partiel, le régime puet verser une istmdeaniionn à ciondtoin que la sécurité scloaie minienante le venmsreet de sa prproe indemnité et sloen les dtnsiosiiops prévues dnas le (s) cotanrt (s) du (des) osarimgne (s) d'assurance et/ ou le (s) règlement (s) de gostien lié (s) à ces

contrats. Puor l'application de la règle dtie de non-cumul, il est arols fiat acplipiaton des dpiiitsosons particulières prévues à l'article 16 du présent accord.

16.2.5.

Les arrêts de taivarl en apoailtipcn du congé de maternité, prévu aux aelrctis L. 1225-7 à L. 1225-20 et L. 1225-22 du cdoe du tiaavrl ouvrnat dorit aux alctoalonis journalières de l'assurance maternité du régime général de la sécurité sociale, snot eluxcs de l'indemnisation prévue par le présent arccod au tirte de l'incapacité teroramipe de travail. Il en est de même puor le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du taiavrl ovnruat driot aux aoctllanois journalières de l'assurance de paternité et d'accueil de l'enfant du régime général de la sécurité sociale.

16.3. ? Invalidité permanente

L'assuré n'ayant pas liquidé sa rritteae de bsae de la sécurité scaoile (et au puls trad jusqu'à l'âge de la ldoiaqiutin de ses driots à la rrttieae à tuax plein) et assuré au ttrie du présent régime, dit priiaapctnt en état d'invalidité ptnrneemae taolte ou partielle, puet rcieoevr du régime de prévoyance une rntee d'invalidité qui ne se culmue pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité tmirraepoe complète de tavaril ou de lguone mdlaiae définie à l'article 16.2 ci-dessus, et ce dnas les cas et coodinntis suivantes.

16.3.1.

L'assuré en état d'incapacité talote de tairval et pnevracet de la sécurité soialce une pnsoein d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au trite de la législation du régime général de la sécurité scoilae (branche invalidité), reçoit du régime de prévoyance une rtnee alenulne dnot le mntanot est calculé en pantroguece de la bsae alnenule des gantrieas définie à l'article 13.2 du présent accord, à rsoain de 30 % de cette bsae limitée au plnafod de la sécurité soaicle et 80 % de cette même bsae puor la praite supérieure à ce plafond.

16.3.2.

L'assuré en état d'invalidité paliterle et pnarcveet de la sécurité scloiae une penosin d'invalidité de la 1re catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sicoale reçoit du régime la rntee anlunlee égale à celle prévue en cas d'invalidité totale, réduite de 25 %.

16.3.3.

Lorsque l'assuré est en état d'invalidité ttoale et perçoit de la sécurité salocie une rtene aennllue supérieure ou égale à 50 % de la rémunération psrie en copmte par la sécurité sioclae au titre de la législation sur les actcindes du triaval et mliadaes professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rnete aluelnne de bsae calculée à rsoian de 90 % de la bsae des gairnteas définie à l'article 13.2.2 du présent accord, suos déduction de la rntee aelunnle versée par la sécurité sociale.

16.3.4.

Une rnete est seivre par le régime au pcpaaritnit dnot le tuax d'incapacité permanente, au titre de la législation de la sécurité soiclae sur les acitdecns du travial et les mledaias psnlesrooneeifls du régime général (art. L. 434-2 du cdoe de la sécurité sociale), est au mnois égal à 20 % et inférieur à 50 %.

Le mtaonnt aunnel de la rente est fixé en pgoenuactre de la bsae des poasttrneis définie à l'article 13.2 ci-dessus et suos déduction des ptaoisertns versées au même titre par la sécurité sociale, siot :

90 % × 2 N, « N » représentant le tuax d'incapacité petemnarne déterminé par la sécurité sociale.

16.4. ? Raateivolirosn des ptieasnrtos périodiques

Les patsonietrs sveeris en crtuoveure des risques, incapacité toreampire et permanente, et invalidité snot en pincipre revalorisées au 1er aivrl de cqahue année dnas la litime des poirnsvios constituées et du fdons de rsaitooliaevrn visé à l'article 7 du présent accord, sur décision du comité pairtirae de gestion. La première roareavslioitn iievnnrett au puls tôt 6 mios à patrir de la dtae d'arrêt de l'intéressé dnas les cdoiinnots fixées au contrat d'assurance.

Les eetpnrriess non adhérentes au RPC décès-incapacité-invalidité snot tuenes de prepsoor un niaveu de rariovsiatoeln supérieur ou égal au tuax de rraotiiasevoln visé ci-dessus et à osirngaer le faeincmnnet de ces revalorisations. En auucn cas les pooirsnivs du RPC décès-incapacité-invalidité ou le fonds de riraaosetoviln de ce régime ne pnveeut fennacir des riieoasnltvoars puor les salariés ou aicenns salariés des ertepensris non adhérentes au RPC décès-incapacité-invalidité.

16.5. ? Ieonmsntiiadn des arrêts de tvarial liés au « Civod 19 »

Jusqu'au 30 jiun 2022, les arrêts de taviral dérogatoire puor les pnnesoers faiasnt l'objet d'une msreue d'isolement, décidée par l'assurance maladie, en tnat que « cctanot à riuqse de conmatinoaitn » snot assimilés à une incapacité tipremroae de trivaal de l'assuré consécutive à une maidlae ou un accident.

Ces arrêts de tavrail dérogatoires doennnt leiu au vremeesnt d'indemnités journalières complémentaires tnat qu'ils dnnnoet leiu au vesmneret d'indemnités journalières de la sécurité sociale, dnas les mêmes cndntioios nmomteant de firasnche et de neiavu d'indemnisation que les arrêts liés à une incapacité tprimaeroe complète de tariavl ne raelvnet pas de la législation sur les aicncteds du tvarail et mdaleias pefilnesolsreons visée à l'article 16.2 ci-dessus.

Article 17 - Prestations maladie-chirurgie-maternité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

17.1. L'assuré à ttrie otogrbilaie et ses bénéficiaires

Le régime grantait le salarié ou l'ancien salarié et les memrebs de la falimle à chgrae :
? le conjoint, le cbcinoun de l'assuré ou la psonnere aevc lleqaule l'assuré a conlcu un patce ciivl de solidarité (Pacs) bénéficiant des poanteitrss en nraute de la sécurité sociale, s'il est en mserue de pourver l'absence de pcirtpeoen d'un revneu d'activité ou de remcenameplt par la futiorurne du dierenr aivs d'imposition ;
? les enfnats de l'assuré à sa crghae au snes des prtnteisaos en natrue du régime général de la sécurité siclaoe et des régimes assimilés, en qualité d'ayant dirot de l'assuré ;
? ansii que les etnafns de l'assuré de mnios de 27 ans panosiuvurt des études sdecreonias ou supérieures ou eoncre dnas le carde d'une itcisriopnn au CEND (Centre naaintol d'enseignement à distance). Lsruqoe l'enfant de l'assuré est rnocneu iinavlde ou handicapé, anvat son 27e anniversaire, la lmitie d'âge de 27 ans ne s'applique pas.

Les meembrs de la flimlae à crghae bénéficient du présent régime pnandet tuote la période pnndaet luallqee l'assuré au trtie duequl ils bénéficient du régime rsete dnas le présent régime.

Bénéficient également de la gtniaare maladie-chirurgie-maternité, seoln les mêmes dionotipsiss que ci-dessus, les enafnts à cghare au snes des ptsrntoieas en ntraue du régime général de la sécurité slciaoe et des régimes assimilés, en qualité d'ayants dirot du conjoint, du cuicnobn de l'assuré ou de la psoennre aevc llqealue l'assuré a ccolnu un pacte cviil de solidarité (Pacs). Si ce conjoint, cbnouicn ou prtnaiaere de Pcas bénéficie par aulleirs d'un régime de rreumnmbesoet des frias de sions de santé, la griaante n'intervient qu'après innvoteiretn de ce régime et puor un complément éventuel. En cas de divorce, de fin de vie en cicuganbone ou de Pacs, les pntaosetirs exposées suos le numéro de sécurité sacloie de l'ancien conjoint, concubin, pernitarae de Pcas ne snot puls remboursées par le régime.

Enfin, bénéficient de la gitnraae maladie-chirurgie-maternité les eatnnfs de l'assuré ou de son conjoint, cuoinbcn ou peiartarne de Pcas se trovunat suos caorntt d'apprentissage ou carntot de professionnalisation, coefonrms à la réglementation en vigueur, suos réserve que les intéressés jenfusiitt rplimer les ctnooiidns cuiuemvalts sientavus :
? ne pas bénéficier par aerlulis d'un artue régime complémentaire de même nature, à adhésion oibratlioge ;
? être âgés de moins de 27 ans ;
? preoevicr une rémunération butre conrfome aux dsosioitnpis législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une ciope de la fhcie de piae du mios au cours duequl les soins ont été prescrits.

Bénéficient également de la gitaanre maladie-chirurgie-maternité, les salariés qui relèvent de l'article 115 du cdoe des poenniss mtleiiaris et des vitecims de guerre.

Conformément aux dtpniisosois de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rontrsueemebms ne peunvet excéder le mntaont des fiars rnetsat à la carhge du bénéficiaire (assuré ou aaynt droit) après les iantnionmediss de tutoe nature.

En outre, la ltimoiatin des rtueobrmensmes du régime au mntnaot des faris réellement engagés rseatnt à la cghare du bénéficiaire après déduction des dervesis idnmnetinioass aleuulxeqs il a droit, s'apprécie atce par acte.

17.2. Monnatt des prestations

Les rermneutbmeoss snot effectués en complément des presinattos en nrtuae de tuot régime maladie-chirurgie-maternité, à l'exception des gatiearns muntroe et vreers sleon les modalités sviaenuts :
? soit, sur la bsae des rmmeeetsnbruos utilisés par la sécurité scaloie (BR) et/ ou du tecikt modérateur (TM) ;
? soit, sur la bsae des frias réels (FR) aevc aciloptipan éventuelle d'un mxmaium du romenmeburset exprimé en eruos et dnot le mnnaott est modifié, par aeannvt au présent accord, sur posioiptron du comité paatrriie de giotesn ; dnas le cdrae du « 100 % santé » les frais réels snot limités aux pirx ltmiies de vntee ou aux hraeiorons liemtis de fttuacaoirn prévus par le 100 % santé ;
? ou enorce solen des rbeuotreemnsms fiaraoteifrs dnot le mtnanot est modifié, par avnenat au présent accord, sur psirotipoon du comité patririae de gestion.

La ctrovruuee maladie-chirurgie-maternité n'intervient qu'en complément des rmusbeetnmores effectués par les régimes miadale et maternité de la sécurité saicloe suaf etenxpocis etexnimilepct indiquées dnas le tbaaelu des ginatreas ci-dessous.

En tuot état de cause, le présent régime se cfmronoe au cheair des chgreas du coartnt rossnpbaele tel que défini au ttrie VII du lrvie VIII du cdoe de la sécurité sociale. À cet effet, les rtbmomreesnues indiqués ci-après penuvet denonr leiu à une maatorjion ou une moitiaonrn de manière à rsecpeetr les mmniia et les mmixaa prévus dnas le carde du croantt responsable. À titre d'exemple, le rrmbeumesonet de la gllire otpiuqe puet être majoré puor rtsepceer le mimnium du ctonrat rpeanolsbse en cas d'équipement partiel.

De même, le présent régime rtespece les minmia de psire en crghae mentionnées au II de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.

Le comité pritraaie de gestion, dnas le crdae des mioissns qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à cnarteis aménagements tcuqneihes et mirneus aifn que le présent régime se crofnmoe au chaeir des ceaghrs du cotarnt responsable.

Le montnat des rteombesmeruns est fixé cmome siut :

(Tableau non reproduit, cunsolablte en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqurbiue BO Cvonionetn collective.)

https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2020/0003/ boc _ 20200003 _ 0000 _ 0027. pdf

La ganairte « médecine dcuoe » prévue dnas le telbaau non rridepout ci-dessus est modifiée cmome suit, à cpmoter du 1er jniaver 2021 :

Médecine douce	
Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe, pgloyuocshe et psychothérapeute	30 ? par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire

En complément des gaitaenrs cnvieeotnnnolels précisées ci-dessus qui s'appliquent obnolmgertaeiit à tuos les bénéficiaires visés à l'article 11, les salariés*des eesrprniets adhérentes au régime piseornfonsel cneononivtnel maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord,*(1) et luers aatnys driot tles que définis à l'article 17.1, bénéficient puor 2020, d'une garainte télé ctoiatuolsnn médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24h/24, 7j/7 proautt dnas le modne à une colatnsiuotn de médecine générale réalisée par téléphone aevc un médecin iscinrt à l'ordre des médecins. Ctete griantae s'applique assui aux adhérents fitluatafcs définis à l'article 12 asnii qu'aux bénéficiaires du régime prévu par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime des anciens salariés.

(1) Les mtos : « des eprreestnis adhérentes au régime psoofsernneil coninvetnnoel maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, » snot exulcs de l'extension aifn de graaintr le repsect du prpciine d'égalité.
(Arrêté du 10 jeuillt 2020 - art. 1)

Article 18
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

18. Cotisations

18.1. Ctoiiontass contractuelles

La ctitsoaion clontulcertae afférente au ruqsie décès-incapacité-invalidité (art. 14 à 16) est fixée à 1,50 % de la bsae des ciinotatsos définie à l'article 13.1 du présent accord.

Les ciotsianots cneeltarotlucs afférentes au rqiuse maladie-chirurgie-maternité des salariés (art. 17) snot fixées, teotus conitunobtirs scioeals et faesclis et txaes incluses, puor la prtiae vibaalre en fiootcnn de la bsae des caotinoitss définie à l'article 13.1 du présent aoccrd à 1,02 % TA-TB, et puor la patrie ffatairorie en fcotionn du pnafold de la sécurité scoliae à 1,32 %.

Pour les salariés bénéficiant du régime lcoal de la sécurité slioace des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, aifn de teinr cotmpe des différences de patesortins piesrs en cgrahe par le régime loacl par rparopt au régime général, les costtiaoins afférentes au rsquie maladie-chirurgie-maternité snot égales à 55 % des tuax indiqués ci-dessus.

18.2. Répartition des ctotnaiosis(1)

La répartition des ctotsnaiois visées au présent atlcire etnre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon saivntue :
? 60 % puor la prat emuolepyr ;
? 40 % puor la prat salarié.

18.3. ? Tuax d'appel et casoiotints appelées

À la fin de cuahqe année, comtpe tneu des résultats finnercias du régime psfonnseoeril conventionnel, les petrias saatiiergns du présent acorcd fxoneirt les tuax d'appel marninot ou mnoajart les tuax crtoacntules des ctoaitsoins visées ci-dessus puor l'année qui siut :
? puor l'année 2024, la cotiaitson afférente au riuqse décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.

La répartition ernte les resiqus décès d'une part, et incapacité-invalidité d'autre part, est la siuvtane :

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TA TB TC

? puor l'année 2024, les cistaitnoos afférentes au rquise maladie-chirurgie-maternité, totues crnobtnioitus socleais ou fiasecls et teaxs incluses, sneort appelées à 91,67 % puor la

ctiotisoan fixée en pencruoagte du pofland aenunl de la sécurité saocile et à 92,16 % puor la ciasoottin foctoinn de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du plfonad aunenl de la sécurité scoiale et au tuax de 0,94 % de la bsae des cnostaiiots ;
? puor les assurés affiliés au régime lcaol de la sécurité slcoaie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tienr cmotpe des différences de ptaetrinsos peisrs en cahrge par le régime loacl par rparpot au régime général, les citooaisnts afférentes au rqsuie maladie-chirurgie-maternité sreont appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du pfnolad auennl de la sécurité sclaioe et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.

18.4. ? Ctsoiitoan des adhérents à ttrie facultatif

Les cotsitonias des adhérents à trite fliautactf (art. 12 de l'accord du 9 jeluilt 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, totues cntiunrotbios siaolecs ou fsclaie et taxes incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré ftciaautlf : 1,96 % du ponalfd auennl de la sécurité scliaoe ;
? par efnnat : 1,46 % du paflnod anuenl de la sécurité sociale.

Elles seonrt appelées à 100 % de luer mtnnaot puor 2024.

Pour les assurés fluatafctis affiliés au régime laocl de la sécurité slcoiae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir cptmoe des différences de peotsntaris priess en cghrae par le régime loacl par roapprt au régime général, les coiasttnios des adhérents à titre flauttaicf au risuqe maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré ftiualtacf et 0,80 % par enfant.

(1) L'article 18.2 est étendu suos réserve de l'application des saupintiltos de l'accord ntnaaoil ireefonerssoipntnl du 17 nobmrvee 2017 iutsantnit le régime AGIRC-ARRCO de reitrate complémentaire et de l'accord natioanl inpteersrienfnosol du 17 novmrbee 2017 rtalief à la prévoyance des cadres, dnas l'attente de la moiicdaftoin du cadre réglementaire reilatf aux catégories objectives.
(Arrêté du 2 juelilt 2021 - art. 1)

Chapitre III Fonds sur le haut degré de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le fdnos sur le huat degré de solidarité du régime pmeret de fnnaicer des acotins présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des aocntis à caractère non dmicneretet cnbtouitrif au porift des assurés ou de luers aaynts driot en stuitoian difficile. Ce fonds de solidarité siut les dpitissoions prévues par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sicaole et ses décrets d'application. Il est géré par l'organisme gnatierionse recommandé.

Article 19 - Financement du fonds sur le haut degré de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le fnods sur le huat degré de solidarité est alimenté chqaue année par 2 % des coionaistts TTC appelées au titre de l'article 18 ci-avant.

Il est expressément cnvoenu que l'obligation des entreprises, puor l'alimentation du fndos sur le huat degré de solidarité, en aiclatpipon du présent accord, se limtie au suel pmieaent des cttoaosiins visées ci-dessus.

Article 20 - Utilisation du fonds sur le haut degré de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

20.1. Fndos ccetliolf santé

Pour firae fcae à l'augmentation imtnrpatoe du coût des postetrains santé des ponserens âgées, les prtaareeins sociaux ont décidé d'utiliser le fndos sur le huat degré de solidarité puor préfinancer une ptaire de la cotaositin des fairs de snois de santé des aecinns salariés, lros de luer rtetirae et asini dnuimier le moatnnt de la cisoaottin santé payée dcteieenmrt par le retraité. Ce dispositif, appelé ? fodns cctileolf santé ?, est décrit ci-dessous.

20.1.1. Aoelminatitn du fodns ceolltcif santé

À la dtae d'entrée en vueiugr du présent accord, le fdons citellcof santé est alimenté par le matonnt aintett par le fnods cllteoicf santé de l'accord du 22 jiun 2007 au 31 décembre précédant la dtae d'effet du présent acorcd tel qu'indiqué dnas le raopprt auennl sur les résultats du fndos ciltoclef santé visé à l'article 7.
Le fdons clcioltef santé est alimenté par :

1. ? Une dotiotan annluele prélevée sur le fodns sur le huat degré de solidarité visé à l'article 19 ci-dessus.

Cette doaitotn est fixée à 85 % de la cotiotisan de l'année versée au fodns sur le huat degré de solidarité. Elle pruroa être rvuee cauhqe année par le comité piitarare de gestion.

2. ? Les pdouirts fniariecns générés par le fnods calculés sleon les dsniiooispts cenolrutatcels fixées aevc l'organisme assureur.

3. ?*Les cntitosaios enoxellpcintees versées par les enpeierrtss qui roiejegnnt le régime ou coisntet puor la première fios au fndos cocteillf santé (1).*

Le mnnatot de la ctsoiitoan eneltxioelcpne est fixé à la situe d'une étude allirtcuaee :
? ? siot par les oernasgmis arreussus recommandés ;
? ? siot par un exerpt mandaté par le comité pratiaire de geisotn qui puet être l'(les) actuaire(s) conseil(s) désigné à l'article 4.1 du présent accord.

Les citniaotoss epecneilltxneos devniot être entérinées par le comité praaitrie de gotiesn qui drvea aoivr eu conamtmioiucn des éléments teinuqechs sur lqelseus resope le cclual de la cotisation.

20.1.2. Ultiisiaotn du fodns coctlelif santé

1. ? Le fodns ceicloltf santé est utilisé puor atelmnier la réserve de cvrtouruee des acnneis salariés visée par l'accord ccetoillf du 22 jiun 2007 sur les firas de sions de santé des ainnces salariés, lorsqu'un salarié d'une erntesprie adhérente qui ptpriiace à l'alimentation du fdnos citeloclf santé adhère au régime des anenics salariés, lros de la ltdiqoiaiun de sa retraite.

2. ? Le mnotnat du fodns cilltceof santé prélevé puor chquae adhésion au régime des aienncs salariés est approuvé cuhqae année par le comité pritraaie de goestin au mmnoet de l'approbation des cemtpos du régime, en fcintoon nmomtnaet des éléments sunvtais :
? ? du manotnt diibnslope dnas le fnods cciloetlf santé ;
? ? de l'espérance de vie des aecnins salariés qui ont adhéré au régime des aceinns salariés dnas l'année écoulée et qui bénéficient de la réserve de crtuveorue ;
? ? du tuax tqehicune en vueigur puor les eneeatggmns en cas de vie ;
? ? du naeivu de l'abondement en vguiuer dnas le régime des aenicns salariés.

3. Le fdnos colcletif santé est un mdoe de fceannmneit anticipé d'un régime mias ne donne diort à acunue poairetstn définie, même différée, au meomnt du départ à la rrtetiae :
? ? l'utilisation du fodns cetollicf santé est réservée aux aecinns salariés des enrepistres adhérentes au RPC qui cruntioenbt au fndos sur le huat degré de solidarité de la branche, tel que visé à l'article 19 ci-dessus, et qui adhèrent au régime faris de sions de santé des aecnnis salariés ; les ancines salariés qui n'adhèrent pas au régime sloen les dsontiiosips prévues par l'accord clteloicf du 22 jiun 2007 sur les fairs de sinos de santé des anenics salariés ne bénéficient d'aucun atanagve ceomsripnaote ;
? ? le mnaontt prélevé sur le fodns ciecolltf santé est effectué conformément aux doitpnsioiss de l'accord coletlcif du 22 jiun 2007 sur les faris de sions de santé des acennis salariés ;

? ? le manontt prélevé sur le fonds santé puor chquae adhésion au régime des aicnnes salariés puet évoluer à la hussae ou à la biasse en fonicton des évolutions démographiques de la palpuoiton concernée et de la siiautton financière du fonds cctfloleis santé, soeln la décision du comité patiarire de gestion.

4. ? Les frais de gesiotn du fonds ccellitof santé snot prélevés conformément à la cetivononn signée aevc les onmgaeirss gientsnaoeirs du fonds cicleltof santé.

20.2. Aterus anictos de solidarité

Chaque année, le comité priritaae de gteison décide des auters actnois à mtrtee en ?uvre au trtie du huat degré de solidarité en ftioocnn des oniotniaerts déterminées par la cmoosismin paitirare de bhncrae en aiapiplotcn de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité sloiace et dnas la litmie des ressrcueos dinipslboes dnas le fonds sur le huat degré de solidarité après amtiniaetoln du fonds colleitcf santé visé ci-dessus.

Sont nnamomett visés :
? le fonds soical santé ;
? des acotins de prévention ;
? les srvecies présentant un degré élevé de solidarité tles que FIL'APGIS.

(1) Acltire étendu suos réserve que les « coaisottnis eoeetlelcnxpnis versées par les ererpstnies qui rgejenniot le régime ou ceoisntt puor la première fios au ceolltcif santé » ne snoiet pas apebpllacis au titre de la cueurvrote des salariés, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

Chapitre IV Régime supplémentaire RS des salariés

Article 21 - Objet. – Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

21.1. Objet

Le régime supplémentaire (RS), défini ci-après, est un régime surcomplémentaire du régime pnseiofsrneol cinvneoenontl (RPC). Sueels les eesitrpenrs affiliées au régime poereisosnfnl cinenovntneol peuvent, si eells le souhaitent, adhérer à ce derenir dnas les cnitndoios ci-après.

Il arssue des psnoartiets supplémentaires au titre de la giratane décès et de la gartniae maladie-chirurgie en sus des cuvtrroeues cnrtoe ces rsuiqes prévues par le régime possnrfieeonl cvnieetonnonl (RPC).

Les eeptiernsrs pevnuet otepr :
? siot puor la gtarniae décès ;
? siot puor la grnatiae maladie-chirurgie ;
? siot puor la gniartae décès et gitnarae maladie-chirurgie du régime supplémentaire.

21.2. Participants

Lorsque l'entreprise adhère au régime supplémentaire, tuos les salariés isnrctis à son efifcetf bénéficient de ce régime dès luer entrée dnas l'entreprise et snas formalité.

Article 22 - Assiette et base des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

22.1. Aesittse et bsae aeulnenls des cotisations

L'assiette et la bsae des csnatiotios au régime supplémentaire snot cleels des ciitsotnoas au régime pneseofrsionl ceevotnnionnl définie à l'article 13.1 du présent accord.

22.2. Atissete et bsae aulneenls des garanties

L'assiette et la bsae des gtaiernas supplémentaires de l'assurance décès snot cleels des ganiertas du régime psrefioneonsl cnnooeveitnnl définie à l'article 13.2 du présent accord.

Article 23
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Couverture supplémentaire en cas de décès du salarié (En pcuaornegte de la bsae alenunle des gineraats du régime pssfnooirneel cotoeennnnvil définie à l'article 13.2 du présent accord)

Le régime supplémentaire prévoit des geiatarns décès seoln des modalités et définitions iidqnueets à celles prévues à l'article 14 du présent arcocd ratleif au régime pesnoosnierfl cnonetivennol (RPC).

Toutefois, les cesaus de décès et d'invalidité alubose et définitive snot garanties, à l'exception des cas d'exclusion précisés par le ctnroat d'assurance et rappelés dnas la niotce d'information prévue à l'article 8 du présent accord.

Le régime supplémentaire verse, en supplément du captail ou du cpiaatl et de la rtene asini prévus, les mroataojins saentvius exprimées en pgutneacroe du sarlaie de bsae :

a) Ooitpn n° 1 : caaiptl décès

Le cipatal versé en cas de décès, exprimé en prontcgueae de bsae anlnuele des gatiernas définies à l'article 13.2 du présent accord, est déterminé cmmoe siut :

(En pourcentage.)

Situation de famille	Décès par maladie	Décès par acdcneit (*)
Célibataires, veufs, divorcés snas porensne à carghe (**)	130	280
Mariés snas ponrsene à cahrge (**)	155	330
Célibataires, veufs, divorcés ou mariés aanyt une prnoesne à caghre (**)	180	360
Majoration par poernnse à cgahre supplémentaire (**)	25	55
(*) En cas de décès aicdntecel seuranvnt dnas un délai de 12 mios sivunat l'accident. (**) La ntioon de psneeonrs à crhgae est définie au pagprahrae d de l'article 14 du présent accord.		

b) Opiotn n° 2 : captail décès et rtnee éducation

Le citapal et la rntee éducation versés en cas de décès, exprimés en ptroncaegue de la bsae anlnelue des gateniras du régime pnofenossierl cieoonvetnnnl définie à l'article 13.2 du présent accord, snot déterminés cmome siut :

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	Décès par acndicet (*)
Capital décès		
Quelle que siot la sautoitin de fallmie de l'assuré	130	280
Rente éducation		
Chaque eafnnt à carghe au snes de l'article 15 du présent accord	4	4
(*) En cas de décès acidcneetl snrveuant dnas un délai de 12 mios sinauvt l'accident.		

Cette retne supplémentaire est doublée si l'enfant est oilperhn de père et de mère.

c) Ooiptn n° 3 : cpitaal décès et rtnee trrmiepaoe de conjoint

Le citaapl et la rente trmeriopae de cjnoonit versés en cas de décès, exprimés en ptonraugece de la bsae anluelne des giatanres du régime psfrnenoioesl ceinenononvtl définie à l'article 13.2 du présent accord, snot déterminés comme siut :

(En pourcentage.)

	Décès par maladie	Décès par acidncet (*)
Capital décès		
Quelle que siot la stoatiiun de famllie de l'assuré	130	280
Rente de conjoint		
Conjoint au snes de l'article 15 du présent accord	2,5	2,5
(*) En cas de décès adenctecil sareunvnt dnas un délai de 12 mios snuivat l'accident.		

Article 24 - Prestation maladie-chirurgie du régime supplémentaire (RS)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le régime supplémentaire s'applique sloen des modalités ieeiuqtnds à ceells prévues à l'article 17 du présent accord, rietalf au régime psnieeroosnfl ceoennonvtnil (RPC).

Les renesrtmebuoms prévus par le régime supplémentaire (RS) snot effectués en complément des piertasntos en nraute des régimes mlidaae et maternité du régime général de la sécurité scolaie ou d'un régime assimilé et/ ou de cllees du régime pfsseneiornol ceinntnnoveol (RPC).

En tuot état de cause le présent régime se cmforone au caiehr des ceraghs du ctnaort aidé tel que défini au tirte VII du lvrie VIII du cdoe de la sécurité sociale.

Le comité prriiatae de gestion, dnas le cadre des misnisos qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à catirens aménagements tnheqieucs et miunres aifn que le présent régime se crfoonme au chiear des chagers du ctoarnt aidé.

Le régime supplémentaire vsree en supplément des paoeitsrtns prévues au régime pneonorsesifl conventionnel, les peonasritts stenuavis :

(Tableau non reproduit, cblatnluose en lgine sur le stie www. legifrance. gouv. fr, riqubure « Pnbiitaolcus offliiceels » « Bltieulns ofiilefcs des ceoontvnnis colcvietles ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230052 _ 0000 _ 0003. pdf/ BOCC

Article 25 - Cotisations. – Dotations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les cstiionatos fixées dnas cet acitlre s'appliquent au trite des catonrts gérés par les oarnegsims arsuserus désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de chaque année, cptmoe tneu des résultats farnnciies du régime supplémentaires qui diot tvoeurr son équilibre fanneiicr indépendamment des résultats tcuinhqees et fnainciers du régime peisfsroennol de bncahre (RPC), les prateis snagtaeiris du présent aocrcd foiexnrt les tuax d'appel maonirnt ou mnrjaaot les tuax cnetaclrouts des ctootiasins visées ci-dessus.

Pour l'année 2024, la ctaioitosn afférente au rsiuqe décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des caiitotonss afférente au riquse décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jlleiut 2015 rliteaf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les cinsoatoits afférentes au risuqe maladie-chirurgie-maternité, tetous cunoribtintos ou cittaoisnos slioaecs ou fcesilas incluses, snot fixées à 0,28 % du plonfad de la sécurité scliaoe et à 0,24 % de la bsae des caoinoittss afférente au rquise maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jleuilt 2015 rtlieaf au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2024, eells sonert appelées rvntspceeiemet à 57,14 % et 58,33 % de leurs montants, siot au tuax de 0,16 % du paflond anuenl de la sécurité silocae et au tuax de 0,14 % de la bsae des cstonoiiats visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y cpomirs cuex affiliés au régime laocl de la sécurité silcoae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des ciitatonsos visées au présent acritle entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon svuniate :
? 50 % puor la prat euyolpemr ;
? 50 % puor la prat salarié.

Les ctaisnooits des adhérents à titre fatltuiacf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jluelit 2015 reailtf au régime de prévoyance des salariés, teuots cntintioubros slcaioes ou feilacss et txaes incluses, snot fixées comme siut :
? par assuré ftiutlcaaf : 0,31 % du pnloafd auennl de la sécurité siocale ;
? par ennfat : 0,24 % du planofd anuenl de la sécurité sociale.

Pour l'année 2024, eells soenrt appelées à 90 % de luer manontt :
? par assuré fucaitlatf : 0,28 % du plaonfd aunenl de la sécurité sicloae ;
? par eannft : 0,22 % du plonafd aunnel de la sécurité sociale.

Article 26 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aoccrd est ccnolu puor une durée indéterminée à ceoptmr du 1er jvinaer 2015. Toutefois, les gneiaarts du présent régime ne prndoernt efeft qu'à coptemr du 1er jevianr 2016. Dnas l'intervalle, les granaiets prévues à l'accord cicoltelf du 22 jiun 2007 modifié sur la prévoyance cnrnoteuniot à pirurode effet.

Article 27 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément aux aeirltcs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd ctceillof srea déposé en duex expmeerials à la dciiteron générale du tvaairl et remis au secrétariat-greffe du cnioesl de prud'hommes de Paris.

Article 28 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les pertais sriegiatans cnveionennt de ddemnaer au ministère du travail, de l'emploi, de la fraomoitn plsinlnfseoeroe et du dgoiuale saicol l'extension du présent accord.

Accord du 19 novembre 2015 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	LEEM.
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; FCMTE CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; FNP LBAM FO.

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour l'année 2016, la caisiototn afférente au rsqiue décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2016, les caotontiiss afférentes au ruisqe maladie-chirurgie-maternité, toteus cnuiorntbtois sicaelos ou fceaisls et txeas incluses, seornt appelées à 91,67 % puor la cioaitostn fixée en ptconugraee du ponlfad anenul de la sécurité scoaile et à 92,16 % puor la citaiosotn fcoitnon de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du plaofnd aennul de la sécurité sloacie et au tuax de 0,94 % de la bsae des cotisations.
Pour les assurés affiliés au régime laocl de la sécurité saolcie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor teinr cmptoe des différences de pttrioseans psries en crhgae par le régime lcoal par rpaprot au régime général, les cottianosis afférentes au rusqie maladie-chirurgie-maternité snerot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du palnfod aeunnl de la sécurité siaocle et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.
Les ctonaiiosts des adhérents à ttire fluatticaf (art. 12 de l'accord du 9 jleulit 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, ttoues crtonntoiiubs sacieols ou faclsies et taexs incluses, snot fixées cmmoe siut :
? par assuré futliacatf (hors strgiaiae et apprenti) : 1,96 % du pnaolfd aunenl de la sécurité soicale ;
? par assuré ftcutiaalf sgaiitrae ou arpptnei : 1,46 % du pofland anenul de la sécurité slcoiae ;
? par eannft : 1,46 % du pfalond anenul de la sécurité sociale.
Elles snot appelées à 100 % de luer mntonat puor 2016.
Pour les assurés fulatfticas affiliés au régime lcaol de la sécurité silcoae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tnier ctpome des différences de ptirtseaons pirses en chrage par le régime lcaol par rpaprot au régime général, les cstaoitnios des adhérents à trite flicuaattf au rsique maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré flctaaituf et 0,80 % par enfant, siigtaare ou apprenti.

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour l'année 2016, la cstoitiaon afférente au rsquie décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des cisoiatotns afférente au riqsue décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jilelut 2015 rltaief au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.
Pour l'année 2016, les ctaiintosos afférentes au riquse maladie-chirurgie-maternité, ttueos cnitbruooitns ou ctsointaios seoalcis ou fceailss incluses, fixées à 0,28 % du paolfnd de la sécurité silcaoe et à 0,24 % de la bsae des cnoaittsios afférente au rqusie maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jleiult 2015 rtliaef au régime de prévoyance des salariés sreont appelées reestenpivmect à 71,43 % et 70,83 % de luers montants, siot au tuax de 0,20 % du pnfaold aenunl de la sécurité sialcoe et au tuax de 0,17 % de la bsae des cosoiantits visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y ciomprs cuex affiliés au régime loacl de la sécurité soailce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
Pour l'année 2016, les caoiottnsis des adhérents à trite faiutctalf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 julilet 2015 rtilaef au régime de prévoyance des salariés, tutoes cnttnirboious scaeilos ou feislcas et texas incluses, snot fixées cmmoe siut et appelées à 100 % :
? par assuré fatlctiauf (hors srigaatie et apprenti) : 0,31 % du pflonad anenul de la sécurité slocaie ;
? par assuré fiuatctlaf stiiagrae ou aptnprei : 0,24 % du plfnaod anneul de la sécurité slacioe ;
? par enfnat : 0,24 % du pnoafld aunnel de la sécurité sociale.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aroccd enrte en vgeuuir à ceomtpr du 1er jivaner 2016.

Article 4 - Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux aeiltcrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cloeictlf srea déposé en duex emelrepxais aux sceiervs cnrtaeux du mtsiinre chargé du tiaarvl et reims au secrétariat-greffe du csnioel de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les patreis sraaigentis cnnennveoit de dedamenr au ministère du travail, de l'emploi, de la frmooitan poeorsifslnelne et du dlaouige socail l'extension du présent accord.

Accord du 19 novembre 2015 relatif au taux de cotisation frais de soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FINC CGT ; La FCE CDFT ; La FTCME CTFC ; La CFE-CGC chmiie ; La FNP LBAM FO,

Article 1er - Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Au regard de la stouiiatn financière du régime de prévoyance cninetennovol constatée au cuors de l'année 2014 et du pemrier srsmetee 2015, les priaets snaariiegts de l'accord cliotcelf du 9 julilet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés décident ce qui suit.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 5.2 « Ctisoaitons anleneuls claurtcontlees » de l'accord cctiollef du 22 jiun 2007 sur le régime frais de sonis de santé des acniens salariés et le teaalbu des cinatstioos fixées puor l'année 2015 qui siut snot annulés et remplacés par les dtoissipoins saevtinus :

« 5.2. Cisotoniats aenlnlues cellocertuatns

La coattioisn btrue diot prtreteme l'équilibre gablol du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de crevtoruue des aennics salariés et, d'autre part, par une coaoitistn appelée auprès des adhérents.
Le mtonnat prélevé sur la réserve de coveuturre est fixé par le comité pariatrie de gestion, seoln les dpsnoiiotiss de l'article 6.2, à 120 ? par adhérent bénéficiaire de la réserve de cvrrteouue des anneics salariés.
La cioottsain appelée auprès des anicens salariés est exprimée en

pnrtcgaeoue du pfnalod anneul de la sécurité sociale. Puor les ainencs salariés, ce prcutonegae virae en foitocnn de tahencrs de reenvu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Puor les aretus adhérents, ctete cttoaiiosn est forfaitaire, exprimée en putceongare du pnaflod anenul de la sécurité sociale. S'ajoutent à cette cstaooiitn des taxes, citoutbnirnos ou coontsitais saiocels ou fiscales. Par conséquent, le mnnaott des ciotonastis cnaeouttlelrcs au 1er jeanivr 2016 est :

(Tableau non reproduit, clanoultbse en linge sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riubuqre BO Ctonneiovn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0017.pdf

Les catonisiots cenlturlocaets des adhérents affiliés au régime laocl de la sécurité siolace des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Mlolsee snot les svtnuaies :

(Tableau non reproduit, clanlbouste en lngie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riqurube BO Centonvion collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0001/boc_20160001_0000_0017.pdf

Le rneveu de rmmalepeecnt est déterminé en fioncton du revenu''traitements, salaires, pimre puor l'emploi, pnesonis et rentes''figurant sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète frugie sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne foruint pas à l'assureur le jacttuisifif du mnnoatt de son reevnu net de remplacement, c'est la ctositioan la puls élevée qui s'applique. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acorcd etnre en vguuier à cetompr du 1er jvnaeir 2016, tnat puor les pirtaatpicns retraités déjà affiliés au 31 décembre 2015 que puor cuex qui s'affilieraient au régime fucalittaf à cmpoetr du 1er jievanr 2016.

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux arctlies L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cltcielof srea déposé en duex eilxmrpaees aux sieecvrs ceurnatx du mnriiste chargé du taraivl et remis au secrétariat-greffe du cnseiol de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les paietrs sragniieats cinenonnevt de dndaeemr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmoitoran prlsioolsfennee et du douglaie saicol l'extension du présent accord.

Accord du 21 janvier 2016 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	L'UNSA ; La FCE CDFT ; La CTME CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A cetmopr du 1er jvainer 2016, le a du 2° « Atreus sterceus » du paagphrare B. 1 « Firas de lngmeeot : une niut d'hôtel et un petit déjeuner par juor passé hros du dmilioce » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dstionpoiiss rielavtes aux métiers de la poomirotn » de la ctoonveinn coltelcive ntlanioae du 6 avirl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dsisnpiiotos seiautvns :
« a) 48,50 ? par juor passé hros du domicile. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A cetopmr du 1er jenivar 2016, le prghaparae B. 2 « Frais de nouruitrre » de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Dintpiosioss reltvaies aux métiers de la pmiotoorn » de la cteionnovn ctvlecloie notnliaae du 6 aivrl 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dotniioissps snitevaus :
« Tuos scrueets :
18,30 ? par raeps pirs hros du domicile. L'employeur dreva prerdne un acorcd ptirauclier aevc le salarié itinérant précisant les cteiscacrnnos dnas llqulseees ce drneeir bénéficiera de ce remboursement.
Tous les faris de lmenoget et de nuioutrrre prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils donvret être répartis ernte les eriesptrnes au portara du nmbore de prditous présentés. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le III de l'article 3 de l'avenant n° 2 « Ditpiiosnoss rlavteies aux métiers de la piomotorn » de la conevotnin clevtclioe ntonialae du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les dtiniosopsis suaenivts :
« Eells coevnnninet en orute que, dnas le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2016, des mofoitcdniais des mtatnnos des indemnités déductibles de l'assiette des coiottasins de sécurité salocie prévus au 1° des aliecrts 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les matnntos des frias de leegonmt et de nuoutrrrie fagirnut aux 2° et 3° du parprhagae B ci-dessus srneot fixés aux nvaouuex mntoatns aimds en exonération. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acocrd cleiltocf etrne en vueiugr à ctomper du 1er jvianer 2016.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les ptraeis sgairitnaes cnoinneenvt de daeednmr au ministère du travail, de l'emploi, de la fotromain pnfsesoerlilnoe et du dgauiole sicoal l'extension du présent aoccrd collectif.
Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt auprès des scrviees cnrueatx du mritsine chargé du travail, dnas les cidnontois prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Accord du 16 juin 2016 relatif à la négociation de l'OPCA 3+

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	FCE CFDT CFE-CGC chimie FNIC CGT Pharmacie LBAM FO CMTE CFTC

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 10 août 2016

Le norbme de paiiantptcrs aux réunions de négociation est fixé à 9 mmeerbs par ooaitargsinn sdaiyncle de salariés représentative dnas le cmhap de l'interbranche au périmètre des bcaehnrs pnnofriloeeessls susvisées, siot 45 mrmeebs puor les oraaiogntnsis snyclideas de salariés et auantt de mbmeres puor les oaoinisatgnrs seliyacnds d'employeurs représentatives dnas le cahmp de l'interbranche.
Chaque réunion de négociation dnnoe leiu à l'organisation de réunions préparatoires :
? la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par oianaiosrtgn sanlydcie de salariés représentative. Puor peertrmte une melleruie représentation de cuqahe oaoiantirsgn syndilcae de salariés lros des réunions préparatoires, le nmorbe de piatnarcptis à cttee réunion est fixé à 19 mmberes ;
? la sdonece demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des onsrngaaiiots sinylceads de salariés représentatives en intersyndicale. Le nobmre de paiactriptns à cette réunion est fixé à 9 mremebs par onaartgsoiin sdncalyie de salariés représentative, siot 45 pcipniarttas au total.
L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tieodrnnt sur duex journées consécutives.

Article 2 - Convocation aux réunions de négociation
En vigueur non étendu en date du 10 août 2016

Il est cenvnou que la cnoocaitvon aux réunions de négociation émanera des duex OPCA. Elle srea adressée :
? aux ctroaruoiends des oanasitgornis sidclyneas de salariés représentatives dnas le cmhap de l'interbranche au périmètre des branhecs psenirfsenelools susvisées qu'elles anurot préalablement désignés, à cagrhe puor eux de couinstter luer délégation dnas les lmiiets fixées à l'article 1er ;
? à cqauhe ooisiatragnn scndliyae d'employeurs représentative dnas le champ de l'interbranche, à caghre puor elels de cettuosinr luer délégation dnas les lmtiies fixées à l'article 1er.
Cette cacvontioon entraîne la cnovacitoon à une réunion préparatoire d'une journée puor les otoirnsnaiags secilanyds de salariés représentatives tllee que définie à l'article 1er. Ces duex covcatoinons dnnoent leiu à une aaitsuortion d'absence dnas les lmtiies fixées à l'article 1er.
Les ontiaoiansrgs sayidlecns d'employeurs orsnegaint de luer côté lerus réunions préparatoires.
La cvooctinoan à la réunion de négociation et la cnooaovitcn à la snodece réunion préparatoire iennuqdit la date, le leiu et la durée de la réunion.
Chaque ogaiisantorn sdclainye de salariés représentative oisnarge 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 10 août 2016

Les fairs engagés par les représentants des oaaosiignnrts sldcynaies représentatives dnas le champ de l'interbranche au périmètre des bnaehcrs pneislnoerefosls susvisées puor

Accord du 7 juillet 2016 relatif au dialogue social modification des articles 9 et 15 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	FCE CFDT CMTE CFTC

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9 riaeltf aux asecnbes et frias liés à la négociation ceivtollce congés payés anlnues des cselaus générales de la conoentvin ctlecolvie nalantioe de l'industrie patuhcqiarmuee du 6 avirl 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dnisipisotos stveniaus :

piiearcptr aux réunions de négociation et mbemres des itsaecnns des duex OCPA (y cimrops les réunions préparatoires) snot pirs en cgrhae dnas les cotioinnds définies par cuqahe OCPA axuqules ils appartiennent.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 10 août 2016

Le présent accrod ertrena en veuiugr à l'issue du délai prévu par les acilerts L. 2232-6 et svtanius du cdoe du tairval puor l'exercice du droit d'opposition des ogotsainniars syiladnecs de salariés représentatives au naveiu de la bcnrhae non stiaanrgie du présent acocrd et se trmienera aevc la sanurtige de l'accord coitnsutitf d'un ominargse priatiare ceeollutcr agréé interbranches.
Les pterias setainigars ceennnonivt que le présent aoccrd est soumis à snriautge dnas des tremes inuetqides par les otnaigroainss syeacndlis concernées dnas canchue des bacnhres professionnelles.

Article 5 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 10 août 2016

Conformément aux aertlics L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ccielotlf srea déposé en duex epmalxieres auprès des sveicres du mirniste chargé du triaval et rmies au secrétariat du gfefre du ciensol de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 août 2016

Les cnlieoss d'administration ptriaiears des OCPA DFEI et 3+ représentant les becnrhas pnrleleiosfnoess de lrues camphs d'agrément rpseiecfts ont décidé en mras 2015 de lecanr une étude puor exnaemir l'opportunité de créer ernte les bahnrecs précitées un OCPA inerrtncahebs issu du rhaeonpermcpt des OCPA DFEI et 3+. Les taarvux qui se snot déroulés sur tuote l'année 2015 aevc l'aide de cenitabs de cisnoel et suivis par un comité de pigoalte pairaitre ont été présentés au cniosel d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au coesnil d'administration eaanidrrotrxie de l'OPCA DFEI le 14 mras 2016.
Ces duex coiesnls d'administration ont donné un aivs fbvaaolre puor ovurir des négociations en vue du rmhnprecoapet de leurs duex OPCA. La création de ce nuvoel OCPA ne puet se fiare que par la négociation entre les otgiinnsaraos sliyandecs de salariés et les osinaangrotis d'employeurs représentatives dnas le cmhap de l'interbranche au périmètre des bhecnras pollsneefsorines susvisées d'un aorccd de constitution.
Il a été décidé de coietnutsr des délégations de négociation rtenitrsees puor cuhqae oatiirnagosn sanclyide représentative dnas le cahmp de l'interbranche au périmètre des behanrcs prnsfellenoioess susvisées.
En conséquence, il est cnvenou ce qui siut :

« Article 9
Absences et frias liés à la négociation clocleivte de bnrcahe
1° Oebjt

Le présent atircle a puor ojebt de préciser, conformément au d) du 5° de l'article 15 ci-dessous, les citonodnis de pcatiaripotin des salariés aux réunions des cnimssimoos et ieacntsns piarreiats énumérées à cet aitrcle asnii que les ctnidnoios de resunbrmoemet des frias y afférents.

2° Cooispiomtn des ciioomssmns ptaeariirs de brnhcae

a) Le nrmobe de patrcntiaips aux réunions de la comisomsin pitarraie naloiante est fixé cmmoe siut :

? ciosnmsmios paitarires rtiesterens tinhuqeces ou guroeps tnqechuies prtiaiares :
Trois mmebers par oaoniigtasrn sncdlaiye de salariés

représentative dnas la brnache y coimprs le ou les pmeeatrnns sncudyiax y pictaipnrat et aantut de représentants du LEEM.
Ces cmnmssoiois rrnesetites ou groupes, décidés d'un cmmuon acrocd etrne le LEEM et les oairanistngos sncyadelis de salariés, ont puor rôle de procéder à l'examen teuihcqne elptixraoroe des ponits fiasnat l'objet d'une négociation.

? cnoiomsmiss plénières :
Six meerbms par ooainrtaisgn slyidacne de salariés représentative dnas la branche, aisni que, si elle le souhaite, un ou pelsuruis premenants de ctete ogtsraonaiin et un nbrmoe égal de représentants du LEEM.
Ces cosommniiss ont puor ojebt de négocier l'ensemble des pinots fasanit l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à pitarr de ppoinsritoos élaborées par la cossmmiion ou le groupe reienstrt technique.
En outre, le LEEM et les oiagnarsitnos scaenlydis de salariés peuvent, d'un cmomun accord, en fiocnotn du thème de négociation, décider que le nmbroe de 6 ci-dessus est porté à 7.
Tel puet être le cas, par exemple, des réunions praetraiis revtealis à la présentation du rarpopt annuel, aux salaires, aux réunions de clcosunoin d'une négociation...
b) La copoostiimn des aruets commissions, omsnriaegs et iesctnnas paritaires, constitués en atlopcipain de la ciotoevnnn cclveoitle noaaltine de l'industrie pharmaceutique, ou des aroccds ctelilofcs de branche, est fixée par les txeets les instituant. A défaut, elels snot constituées cmmoe les csmioismnos rrneitetses ticehqneus visées ci-dessus.
c) Les cmimnosisos mxites nneiatalos de l'industrie pqmrhueucaiate convoquées par les proouivs publics, conformément aux actleris L. 2261-20 et D. 2261-9 du cdoe du travail, snot considérées comme des cmmooisniss plénières.

3° Asraitoouitn d'absence

a) L'autorisation d'absence des salariés des esrepnertis rnveleat de la cooietnnvn clctolveie nnataolie de l'industrie pharmaceutique, appelés à piaireptcr aux réunions de la csoomimsin patrairie et/ ou des commissions, organismes, et iecsnntas preatariis constitués en apoptlcaiin de la cneovotnin clloicvtee ou des acrcdos colleitcfs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la coavtncooin émanant de luer oigrsatinoan sdlcayine ou de l'organisme ou l'instance patrairie concernés.
Cette citovaoconn iuqdnie la nature et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).
b) Les onsrnotgiaias saidynelcs de salariés représentatives dnas la bhnarce peenuvt bénéficier d'un tmeps complémentaire, qui puet pndrree la forme, siot d'une réunion de préparation, siot une réunion de csiconulon ou eonrce d'une réunion de préparation et de conclusion, puor les réunions piarrieats sueiatvns :
? les cinmsomsois ptaiearirs mentionnées à l'article 15-5°-d de la présente ceonvntion cliovtlece ;
? la comssoiimn parairtie nitanaole de l'emploi de la bhncare ;
? les jryus CQP (réunion de préparation uniquement) ;
? le comité de pogitlae ptraariie de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la faomrtoin (réunion de préparation uniquement) ;
Ce temps complémentaire (préparation ou cuionclosn ou préparation/ conclusion) ne puet excéder la durée de la réunion piarratie et lui srea dirtcnmeeet accolé, suaf lsquroe celui-ci est organisé à distance.
Une aoiotsiratun d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui peinctraipt aux réunions de préparation et/ ou de conclusion.
Afin de développer une atvnaetrile aux déplacements, la réunion de préparation et/ ou de cliooucsnn prruoa se tenir grâce aux tehcgoeloins de cmuoitmconian et d'information poavnut être miess à dtisipoiosn par l'entreprise (par exmeple visio-conférence, téléconférence ?).
Lorsqu'une réunion préparatoire ou de coslciuonn diot avior lieu, la cvocotoanin mentionnée au a) ci-dessus diot le préciser expressément.

4° Rrbsueeommnet des firas liés aux réunions prtaaieris de brcnhae

a) Nrombe de bénéficiaires des rsnmueebmtoers
Les frias engagés par les salariés d'entreprises rnelvaet de la cnvieootnn ctcolilvee nlaontaie de l'industrie paucauqhmietre puor pipectriar aux réunions des ciomsnimsos pitiarreas doennnt leiu à runbmemosreet dnas la ltiime de :
? 3 salariés par ogaoariistnn sydanilce représentative dnas la bhancre puor les réunions des csoimmsinos piriarteas rietestrnes ou les gperuos peaaitirrs tneeiqcuhs ;
? 6 salariés d'établissements différents par oirsitgaanon sycadline représentative (à l'exception des négociations nécessitant une erpxsetie technique, tlele que la prévoyance ?) puor les réunions des coimsmsnois plénières, plus, suos réserve du jisfuatiticf de luer participation, 1 salarié supplémentaire par oirasnigoatn sniyaclde représentative, puor les réunions préparatoires et/ ou de csunlicoons reetialvs à ces cmimoiosnss plénières.
Le nmrobe 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au deenrir alinéa du a) du 2° « Compotsiion des csoismminos ptriaareis » ci-dessus, le nrbmoe de ptnriiactpas à la réunion plénière a été porté à 7.
b) Nurtae des faris pirs en crghae et/ ou liietms des resertbueomnms
Ces rermostuebnmes cnrnoneect les frias de transport, de leogenmt et de nurruirote engagés à l'occasion des réunions prirtaieas anisi que des réunions préparatoires et/ ou de clsiuocnon rletiveas à ces réunions.
Ils snot pirs en crahge sur la bsae des fairs réels, plafonnés puor ce qui est du leonmget et de la nourriture, sur pduotricon des jtstiifcufias correspondants, selon les pipercnis sinvuats :
? faris de tnproasrt
Les fairs de tsnraprot croenotmpt le veneersmt d'une smome cprnoodrasent au mnotnat des frias réellement engagés par le salarié puor se rendre du leiu de son dmliocie (ou du leiu où il se truove à la dtae de la réunion en rioasn de son activité professionnelle) au leiu de la réunion.
Pour efefutcer ce trajet, le salarié intéressé otpe puor le mdoe de tpasonrrt de son choix, suos réserve que celui-ci cesoopnrrde au mdoe de toanrsprt le puls rapide, à équivalence de prix, dnas la catégorie la puls économique (avion, csasle économique puor les très lgons trajets, trian 2e classe, le cas échéant aevc suppléments « tiarn rdaipe » ou « réservation TGV », voiture, puor les autres).
Pour des rsoanis de coût et cptome tneu du pripince ci-dessus, suaf cdotnnoiis exceptionnelles, le ruesonmrembet de firas de viuotre est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les treajts d'une distnace supérieure, néanmoins effectués en voiture, dnnenot leiu à renorbmeemsut sur la bsae du tiraf SCNF 2e classe.
Lorsque le salarié ultsiie un arute mdoe de trsnoprat que la vutoire (avion ou train), le resmbeneorumt est effectué sur porcidoutn de l'original du trtie de transport.
Lorsque le salarié ulsiite son véhicule pnreneosl ou cleui dnot il a la disposition, il pvcrreea les indemnités kilométriques ceannproosrdt au taerjt aller-retour effectué, calculées puor la catégorie dnot relève son véhicule, en apipatlicon du barème fiscal. Les firas de péage et de parking, le cas échéant engagés, snoert remboursés sur présentation des justificatifs.
Pour les salariés résidant en dohres de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de csuicloonn ne dioenvt pas entraîner de rbemmneertusos de fairs de traprnsot supérieurs aux pndflaos coerancnnt les fiars d'hôtel puor une nuitée et fiars de raeps précisés ci-après.
? fiars d'hôtel et de reaps
Les faris snot pirs en cgrhae sur présentation des jsuitctafiifs correspondants, dnas la ltmiie d'un pnflaod gablol par réunion ptrairaie (y cpiomrs la/ les réunion (s) préparatoire (s) et/ ou de conclusion) fixé à :
? pfnoald cnnrcnaeot les faris de rapes : 25 ? par rpeas justifié ou 50 ? puor 2 rpaes justifiés dnas la même journée ;
? pafolnd crcnannoet les faris d'hôtel (chambre + ptiet déjeuner) puor une nuitée :
? 110 ? à Paris ou en région peirnsinae ;
? 90 ? en province.
c) Modalités de rosbumeemenrt
A l'occasion de cuqhae réunion paritaire, le LEEM met à la distpooiisn des bénéficiaires de rnbuemeesomrt de frais, une fliluee de rnmbueremeost qu'ils signent et sur llqelaue ils mnoeinenntt :
? luer nom ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise à laeqlule ils arpennnpieatt ;
? l'organisation sliacynde représentative dnas la bnrcahe qu'ils représentent ;
? le tjerat effectué et le mdoe de trpnasort utilisé, et en cas d'utilisation d'une voiture, la pisscunae filacse de cette voiture, le kilométrage effectué, en vue de la réunion piratarie (aller et retour) ainsi que le kilométrage anuenl apixomrtipaf du véhicule concerné ;
? les fiars complémentaires liés au tejrat le cas échéant engagés (réservation ou supplément SNCF, péage, parking, tanrtorpss en

commun) ;
? l'engagement ou non de fiars de rpaes et de logement.
Cette feuille, visée par le LEEM, est tirnssmae à l'entreprise à lqauelle aaprietpnt l'intéressé et à qui celui-ci fouirnt les jstiiuafcitfs correspondants.
Des flleeuis de rmnsermeeobut de fairs ieuqtndeis snot reimess aux oanastinirogs syiealcdns qui, à l'occasion de caqhue réunion préparatoire ou de conclusion, les mntteet à la diistooipsn des salariés pptarcniait à ces réunions, en vue du rmmbreuenseot des frais de transport, de raeps ou de lmeegnot y afférents.
Ces feuilles, visées par l'organisation syndicale, snot rmeseis au LEEM lros de la réunion paritaire. Celui-ci, après les avior également visées, les tsnaremt aux enersptries aqeeululxs aanenetprpnit les intéressés et à qui ceux-ci fesrounisnt les jitfatiicusfs correspondants.
5° Roebuersmnmet des frais liés aux réunions des oesanimgrs et itecnsans preairtias émanant de la cnoiovtnen ctvoleclie natlnaioe de l'industrie pcraeamiquhtue ou des adorccs citceollfs de la banrche
A défaut de dtnsiioiopss particulières fixées par les teexts istnnatiut les ogaeinrmss ou iceantsns les régissant, les dsiitsioopns du 4° ci-dessus s'appliqueront aux mbremes de ces onaegrsmis ou ieanctnss pcpiniatrat à luers réunions. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 15 rlaetif à l'exercice du dirot siaycndl et des mndtaas représentatifs du ponenesrl des cauelss générales de la cioovtnnen celolivcte niaaltnoe de l'industrie puremtiauhqace du 6 avril 1956 modifiée est abrogé et remplacé par les doissntipios suivantes.

« Arcitle 15
Exercice du dorit sacdnyil et des mdnaats représentatifs du psoeenrnl

Les paretis sgaietrains considèrent que les matadns synuacdix ou représentatifs du pneesnrol cneubnoitrt au développement dnas les epnreretsis d'un daliguoe scoial cttuisroncf et responsable. Elles fxinet à cttee fin les dnssiitpoios ci-après.

1° Piiecprns généraux

Les doinssiotips fixées à l'article 11 ci-dessus s'appliquent aux salariés tleiturias d'un mnadat sicaydnl ou représentatif du personnel. Les esprtreeins venrolliet à ce que l'exercice d'un mdaant sydiacnl ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la staitouin atulecle et future des intéressés particulièrement en matière d'évolution pefeloinnssrole et de rémunérations en prévoyant des dinitisspoos adaptées, de nrtuae à permetrte la csenexoctie des activités professionnelles, slcnyeiads et représentatives dnas des cidnonoits sasatetafsiins puor tous.

2° Eirxccee des mtdaans syuanidcx ou représentatifs du pneerosnl

Afin de s'assurer du repscet des dosoiniptsis prévues au 1° ci-dessus, dnas les 12 mios snvuait l'entrée en viuegur de ces dsoisipiotns pius à l'issue des manadts scayidunx ou représentatifs du personnel, ansii qu'à l'occasion de luer renouvellement, les einpretesrs enixrenaomt aevc les icatsnnes concernées les ciinntodos d'application de ces diiosspontis aux peerosnns tuelatriis d'un mdnaat sdiynacl ou représentatif du personnel. Cet eaemxn poretra nonmatemt sur :
? l'évolution profiesllneosne et l'évolution de la rémunération des tiaeuirlts de ces maatnds ;
? les cnnoiotids de tiaavrl des intéressés luer petmaertnt d'exercer lrues fntnocois sdealnyics ou représentatives de façon cibpaotmle aevc luer emploi, ansii que les cidotinnos d'exercice de la liberté d'expression des intéressés dnas le crade de luer mandat.
Les enpsetriers drnspoosiet d'un délai muiaxmm de 6 mios puor perrnde les mrueess aapupres nécessaires lros de cet examen.

3° Mneoys des trlieiauts de mndtaas snciyaudx et représentatifs du porneesnl

Les eertpnseirs mttoenrt en place, conformément aux dpssoioiints légales et réglementaires en vigueur, les moyens, nmetoamnt d'information et de fonctionnement, pmteatrnet aux teiiutlras de mdaant scdaniyl ou représentatif du pnseonerl d'exercer lrues mssionis dnas des cnindootis satisfaisantes.
Les etesrpnires examineront, suaf doisiisopnts caeinorrts d'accords d'entreprise, à l'issue des mdaants sdunaycix ou représentatifs du personnel, ansii qu'à l'occasion de luer releevenlonmut aevc les oaistinoagnrs sniycadles représentatives, les citodinons d'application de ces dispositions.
Cet eeamxn ptrroea sur l'ensemble des mnyeos mis à la dpotssioiin des tiareltuis d'un mnaadt sadyncil ou représentatif du posrneenl et nmtneamot sur :
? les cdonnoitis dnas leseleluqs les sceotnis slenydcais pveunet procéder à l'information de lerus mermbes et des arteus salariés de l'entreprise, y cimpors les salariés postés ou à hieorras décalés et les salariés itinérants (affichage, dfisufion de poactuilbins et tracts, réunions de soticen et auters réunions autorisées...) ;
? les mnoeys mis à la dpotioissin des délégués syndicaux, y cromips les délégués cneuartx puor l'exercice de lures fotnncois (panneaux d'affichage, laucox et matériels adaptés et lures modalités d'utilisation, crédits d'heures, déplacements) ;
? les ciodotnnis de fcnnenmeoointt des isntcanes représentatives du poensrnel et les myneos mis à luer dpioiosstin à cet effet (panneaux d'affichage, lcaoux et matériels adaptés et lreus modalités d'utilisation, réunions d'information, crédits d'heures, déplacements, budget, subventions...).

4° Congé de fortomian économique, slcoiae et slnyacide

La fmoraotin économique, slcoiae et sadnycile des salariés tiarteiuls d'un madnat scaidnyl ou représentatif s'exerce dnas les cidnitnoos fixées par le cdoe du travail.
En tuot état de cause, un aroccd d'entreprise puet prévoir les cnitdnioos puls faalbervos dnas llluseeqes ces dispositions, noatemnmt cleles rtealvies au fatnnionecemrt de ce congé, snot adaptées à la siuattoin de l'entreprise.
Conformément aux dootnissiips du cdoe du travail, l'employeur diot maintenir, tlaeotnemt ou partiellement, la rémunération du salarié, dnas le cdrae d'un congé de fiatoormn économique, sociale et snldciyae fsainat l'objet d'une daemdne esrspexe d'une oirtsioaagnn sicnadyle représentative, accompagnée de l'accord écrit du salarié.
La daemnde de l'organisation snacidlye représentative diot préciser :
? l'identité du salarié, l'organisme chargé du sagte ou de la session, le mtoannt du sarilae mntanieu et des ctiontaioss et coontntibirus saoeclis y afférents ansii que la dtae de la fiotroman ;
? la cipoe de la damedne de mteiiann de rémunération et tuot dmoenuct peeanmtrtt de vérifier le mantnot du sriaale mnetianu (par epmlxee une flliuee de paie).
Une cinoeotnvn ernte l'employeur et l'organisation snlyadice représentative drmsadenesee puet fxier les modalités de rmesounbemret du slriaae mtaenniu au salarié par l'employeur.
Cette ciovntonen prruoa prévoir le mitenain ttaol de la rémunération du salarié à la crghae elcixvsue de l'employeur.
A défaut de convention, les dostiipiosns suieantvs s'appliquent. Il est cneovnu que l'organisation scnladiye représentative rbmuosere la totalité du mtoannt meanitnu au trtie de sa demande, y crpomis le monatnt des ctaointisos et cntooitbrnuis slecioas afférentes à la rémunération, dnas un délai de 3 mios à cmetopr du juor du pimaenet ecefiftf du saalrie maintenu.
En cas de non-remboursement par l'organisation sydlaicne représentative dnas le délai iamtpri de 3 mois, l'employeur puet procéder à une runteee sur salarie du salarié seoln les dsiontipoiss prévues par décret.

5° Acnesebs liées aux mniiosss salndycies

a) Réunions sttaureaits
Sous réserve de ne pas apoeptrr de gêne exscsevie à l'activité du sicerve ou de l'atelier, des atrnoaiotusis d'absence non rémunérées sonert accordées, sur préavis d'au minos 1 semaine, suaf urgence, aux salariés deanvt aissestr aux réunions

sutaeitrats des orioangantiss salycednis ou aux réunions sur présentation de dmuceonts écrits émanant de celles-ci.
b) Cisoimomsns oefiefcllis
Des aiastrotuions d'absence payées sronet accordées aux salariés appelés es-qualité à siéger dnas des comnioissms ociflfieels instituées et convoquées par les proouivs pulbics et intéressant les poonefissrs pharmaceutiques, dnas la ltimie d'un nmobre de pnorsenes fixé par acrocd ceiltcolf de branche.
c) Réunions des icnetanss sidlnayces européennes
Sous réserve de ne pas aoppertr de gêne eeisscvxe à l'activité du service ou de l'atelier, des atrnoitosiuas d'absence sneort accordées, sur préavis d'au mnois 1 semaine, suaf urgence, aux salariés dnvaet piptecarir aux réunions des isacentns slaendycis européennes, cauhqe oogaisatrinn synliacde bénéficiant au maiumxm de 5 juors par an d'absence payée à ce titre.
d) Cmsmisonios piirreatas
Des aunooaittsris d'absence payées sreont accordées après préavis d'au monis 1 semaine, suaf urgence, aux salariés amenés à ptiericapr aux réunions :
? de la cissmoomin ptiirraae natonilae plénière ou restiertne ou des gporeus tuhnceeiqs constitués par elle ;
? des csnsomoimis constituées en aiopaipcltn de la présente cvioontnen clveciotle (commissions d'interprétation, de caoitlincion ou csmniimsoos prévues aux acitlers 5 et 6) ;
? des cnsiooimmss mtexis nloneitaas de l'Industrie pharmaceutique, convoqués par les puoivors pbilucs conformément aux acrielts L. 2261-20 et D. 2261-9 du cdoe du travail.
e) Omerinsgas et icantnses prtieraais émanant de la ciennvootn cotlicleve ou acrdocs cfcelilots de brhacne
Des aoatoinuirtss d'absence payées sreont accordées sur préavis d'au minos 1 semaine, suaf urgence, aux salariés mbeemrs des isnaetncs ptiaairres constituées en acpiotplian de la présente citoenonvn cilotcelve ou d'accords cceliflots de bcanrhe puor ppiecitarr aux réunions et aux misoisns organisées par les iscaennts énumérées ci-après :
? cmiosmsion patriraie nntiolaae de l'emploi des idnesiurts de santé (CPNEIS) ;
? celsinos de pmeenfentencriot des CFA LEEM aipspetrnsage ;
? comité ptrariiae de suvii et d'information du régime de rtrtaeie Kliesa ARRCO puor l'industrie du médicament ;
? comité de gestion du régime de prévoyance ;
? coesinl d'administration des cseasis de retreiats complémentaires ;
? comité peionnesrosfl nnitaoal de la viiste médicale (CPNVM) ;
? cioesnl d'administration, beurau ou comité paiatrrie de section, cmisimsoon financière, cmossimion de contrôle de l'OPCA irtanbcehnres chimie, pétrole, pcaimhare ;
? jruy de ciiieofrtactn (jury CQP) ;
? comité de pigaltoe piratiare de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la fiooratmn ;
? csoenil d'administration et baueru de HandiEM.
Les mrebems de ces itacnenss ppniatcrait à lerus réunions bénéficient des diitpnosoiss de l'article 9 ci-dessus, suaf dospiosniits aretus prévues par les teexts les anayt instituées.
f) Réunions de faoitromn et d'information dédiées aux thématiques traitées au sien de la bhnrace
Afin de développer un dolaguie siocal ctscruontif et responsable, des aonruittiosas d'absences payées senrot accordées après préavis d'au moins 15 juros aux salariés davent asstiser à des réunions organisées par les oonirngaaitss sleicdanys de salariés représentatives dnas la branche.
Dans ce contexte, chauqe oarsnitgioan syalcnide de salariés représentative dnas la bcarhne bénéficie au muiaxmm de 30 jorus d'absences payées par an, scaahnt que ces acensebs ne penveut se penrdre que par journée entière.
Le nbrmoe de jrous d'absences payées à ce titre, est limité à 5 jruos d'absence payée par an et par personne, et puet être porté à 7 jorus d'absence payée par an et par pnnersoe à l'occasion de la pirse d'un preimer mnadat sancidyl ou représentatif du personnel, et ce dnas la lmiite des 30 jorus précités d'absence payée par an.
Ces atrtnuioasois d'absences snot subordonnées au repesct des cidinotons édictées à l'article 9-3°-a) ci-dessus et aux coonitinds sveunitas :
? enovi au LEEM de la coipe de la caotcvooinn émanant de l'organisation snilycdae de salariés aevc la litse de leurs dsittearneias coanmmnemtocit à l'envoi des cionnovtcoas aux salariés concernés ;
? eovni au LEEM de l'ordre du juor de la réunion de fatmoroin et d'information se rtappraont drceeietnmt et euxcmlevenist à des thématiques traités au neviau de la bhanrce ;
? evnoi au LEEM dnas un délai de 8 jours après la réunion par l'organisation sladcinye de salariés d'une coipe de la fulilee de présence signée par caquhe participant.
Les salariés ainsi convoqués bénéficient des cotinnidos de reeesomnurbmt de frais prévues à l'article 9-4°-b) ci-dessus.

6° Diort de snisaie des ornnasoigatis sdyiancels de salariés

Conformément à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail, les pteirrenaas siocaux décident d'arrêter les ciiotodnns dnas leuleelsqs les oagitasornnis sidcnaeyls de salariés représentatives dnas la bachrne pneeuvt feurlmor leurs dadmnees d'ouverture de négociation, snas préjudice des otnboailgis formulées par les dpontsisiios du cdoe du travail.
Toute dmedane d'ouverture des négociations srea motivée et adressée au LEEM par letrte recommandée aevc aivs de réception et drvea être portée à la cscnnosnaaie des artues otnanaigisors snyeidcals de salariés.
Le LEEM dsoipse d'un délai de 3 mios mxauimm à cmopetr de la dtae de réception de la ddaneme puor firae connaître sa réponse. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'accord clcoieltf du 1er jluilet 2005 sur le doirt sinyacdl et les istioitnunts représentatives est abrogé et remplacé par les dnosipotsiis suanvetis :

« Arcocd cilelctof du 7 jilulet 2016 sur le droit scynidal et les itiuintnotss représentatives du pnrenseol
Préambule

En complément des dposoisintis des cauesls générales de la cnotoinven clltoveice nlotinaae de l'industrie pharmaceutique, les piretas sgairenatis du présent acorcd rplaenlpet le cdare général dnas leuqel s'exercent les msinsios et les attbriotnuis des oannagstioirs silcdeayns et des représentants élus du personnel.
Il est également rappelé que l'exercice des minoisss des représentants élus ou désignés se fiat dnas le rscepet des règles retvealis à durée du travail.
Considérant que les maatnds syuicndax ou représentatifs du prosnenel cniorutnebt au développement dnas les epitreenrss du médicament d'un dgolaiue siacol cuinttrcosf et responsable, les petiars snargteiias du présent acrcod définissent les moyens, ntoemmant d'information et de fonctionnement, ptenmraett aux tiiltareus de mnadat sdyincal ou représentatif du prnsenoel d'exercer lures mssinois dnas des ctinoodins satisfaisantes, tnat au nvaeiu des ensrrtpeeis qu'au neaivu de la bhrncae professionnelle.
Les paeirts sentiirgaas rllnaeppet le rôle des oigntanriaoss sideyclnas et des itninittsuos représentatives du prensneol dnas le bon fennconioenmtt et le développement économique et saicol de l'entreprise.
L'amélioration des moeyns nemnmoatt cuex liés aux tochineeglos de l'information et de la communication, diot cntoubeirr à l'optimisation du dloguaie saoicl puor une mreulelie psrie en cmotpe pbolssie des ateetnts des salariés dnas le crdae des eejunx et du ctxtonee économique de l'entreprise.
Afin de fsovraeir la cocertatonin sicaole dnas l'entreprise, les paerits seagiitrans prévoient des diisinpootss parteetmnt une mlereilue cianioiltcon enrte l'activité psrfloenolinsee et l'exercice d'un mandat, et un milueler amancepcngeomt des salariés ttrueiails de mandats. L'exercice d'un madnat cnotistue une étape du pourrcas pseerfnnsooil puor les salariés concernés. La qualité de ce parurocs cbuntoire à la bnnoe piproceetn de la représentation du ponnresel dnas l'entreprise.
Conscientes que carietns otuils et meoyns liés à l'exercice du droit sycaindl et des initnstotius représentatives du peonesnrl ne peevnut être définis qu'au nievau de l'entreprise, les pretais seiainargts du présent acrcod iientcnt les etresnireps à décliner et/ ou compléter par acocrd les peirpcins définis ci-après, aifn de pednrre en cmtpoe tuotes les spécificités d'entreprise et les ditoipifsss déjà existants.
En conséquence, il est cnenvou ce qui siut :

Chapitre Ier
Moyens d'exercice du maandt des représentants du psoerennl élus et désignés
Section 1
Moyens d'information et de coiumitmnocan

Article 1er
Affichage
Article 1. a

Chaque oinaasortign slnciydae représentative dnas l'entreprise affhcie lmnrbeeit sur les puenaanx réservés à cet ugase les cnctiaomiomnus syndicales. Ces pnuaneax doevnit être disttcnis de cuex réservés aux délégués du pnerseonl et se teovrur dnas des lueix fmealcenit aieseccslbs aux salariés et luer petrtmenat d'être lus snas difficulté.
Un eelrimpaxe de ces cionnmauimotcs est tairsnms à l'employeur, simultanément à l'affichage. Luer cnetnou est lreembnit déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dspioitnoiss légales rtaeielvs à la presse.
Les peaaunnx snot mis à la diosospitin de cuhqae sidacnyt ou seitcon sdcaliyne sunvait des modalités fixées par acorcd aevc l'employeur puor luer cmoiiaumotcnn syndicale. Auucn achagiffe en dehros de ces penanaux n'est autorisé.

Article 1. b

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation uuiqne du pereonsnl et le CCHST afhcenfit les ianormofitns et dmntecuos qu'ils ont puor rôle de petorr à la cinacnssnoae du pseenrnol sur les emnlcmeaepts oroeigblitas prévus à cet effet. Cqauhe incanste bénéficie d'un pnnaeau dnitcsit et sécurisé. Ces pneunaax snot situés dnas des luiex fclieamnet aecsslbeics aux salariés et luer pmetnretat d'être lus snas difficulté.

Article 2
Tracts

Les tracts, jruuaonx et tuot ature dmoecnut de nutrae sladciyne peveunt être distribués aux salariés, dnas l'enceinte de l'entreprise, aux heeurs d'entrée et de srotie du travail. Le cnnteou de ces tracts, jouunrax et ature dncuomet de nautre sicaylnde est lnmeerbit déterminé par les oainorgitsans syndicales, suos réserve des disosiptnios apleibaclps à la presse.
Le ctonenu des tracts, juouranx et ature dcemonut deeumre suos la responsabilité eicvslxue des ooinanigartss syndicales.
Concernant les salariés itinérants, lorsqu'il n'y a pas de msie à dtooisisipn des pcoilunatibs et ttracs de nraute sndyailce uatinslit les tienclgheoos de l'information et de la communication, ni de pnenaau d'affichage snadyicl sur l'intranet de l'entreprise, il est accordé à cuaqhe oagioatsrnin sdicnlaye représentative dnas l'entreprise ou l'établissement la possibilité d'établir et d'envoyer 6 ttcars par an. Les modalités d'envoi snot déterminées par l'entreprise, celle-ci aursse le coût de l'affranchissement.
Pour les activités soilceas et celellturus du comité d'entreprise, la driitbuoitsn des tracts, jruaonux et tuot atrue dnueomct de nutrae sidyncale dématérialisée proura être autorisée par l'entreprise solen les modalités ptearіuqs qu'elle définira.

Article 3
Technologies de l'information et de la camonituomcin

Les paetirs signeriaats ronsaenncesit l'importance des tegioeohclns de l'information et de la ciuiotmcnoman dnas la diusfofin de l'information syndicale. En conséquence, les eeesirptnrs emainnexort les modalités d'accès et l'utilisation de ces moyens.

Article 3. a

En aitoacippln de l'article L. 2142-6 du cdoe du travail, un acrocd d'entreprise puet auoisertr la msie à dsiotisipon des pboiilncauts et trtcas de natrue syndicale, par l'utilisation des tcolegiheons de l'information et de la communication.
L'accord d'entreprise définit les modalités de ctete msie à dsiiiopostn ou de ce mdoe de diffusion, en précisant nmtenmaot les cotnnoidis d'accès des otgainanisors scdynalies et les règles tceehqiuns vnasit à préserver la liberté de chiox des salariés d'accepter, de reuefsr ou de répondre à un message.

Lorsque les oagonirіansts syiaclndes bénéficient d'un paeannu d'affichage sur l'intranet de l'entreprise, sa rédaction et sa msie à juor snot suos la responsabilité euvcxsile des délégués syndicaux, ou à défaut du représentant de la soteicn syndicale. En cas de non-respect démontré de la loi inrftaiomuqe et libertés et des règles de fnmetinnencoot en vuegiur au sien de l'entreprise, celle-ci arua la possibilité de femerr pnsroviemioert ou définitivement les pgeas litigieuses.
En tuot état de cause, l'utilisation de ces mnyoes de canimomtcouin diot se farie dnas le stcrit rpeecst d'une part, des distsonpoiis légales ailplbpceas tleels que celels rivteaels au rsecpet de la vie privée et la loi iounrmqtfaie et libertés, et, d'autre part, des crehtas iquoimrftenas (relatives aux règles de fnnetoeocnnimt et d'utilisation des outlis NTIC) mseis en pclae par l'entreprise.

Article 3. b

Un aorccd d'entreprise puet prévoir un accès aux systèmes d'information intarnet par le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation uqinue du pnrnseeol et le CHSCT. Dnas ce cas, l'accord précise les condontiis d'accès et d'utilisation des NTIC.
En tuot état de cause, l'utilisation de ces monyes de cmoouatcinimn diot se fraie dnas le srictt repcest d'une part, des dtiissnioops légales aclpiblepas telels que cleels reitvaels au rcseept de la vie privée et la loi imtruqfanoie et libertés, et, d'autre part, des crteahs irminutefoaqs (relatives aux règles de foneticnenonmt et d'utilisation des olitus NTIC) miess en pclae par l'entreprise.

Article 3. c

Pour les salariés itinérants, des modalités particulières de dffoiusin sonert prévues, si nécessaires dnas l'accord d'entreprise.

Article 4
Réunion d'information

Sous réserve du recsept des cgnesions de sécurité, des règles régissant les accès aux zneos de tavairl et snas aeoprptr de gêne ianorttpme à l'accomplissement du travail, des réunions d'information du pnroesenl pueevnt se tnier à l'initiative des osinrniaatgos sacidnlyes représentatives en derhos du tepms de tiarval et en aocrcd aevc la dtrcoeiin de l'entreprise, suos réserve d'accord d'entreprise puls favorable.
Des personnalités slydnceias extérieures à l'entreprise peunvet également être invitées à pitripcear à des réunions dnas le lcaol syincadl ou dnas des lacuox expressément mis à disiopoistn par l'employeur.
A ctoinidon d'obtenir l'accord préalable du cehf d'établissement, des personnalités extérieures non sdyeliancs peuenvt être invitées à des réunions organisées par les seicotns syndicales.
Les erenesirpts examineront, en canterotiocn aevc les oosaaiirgnnts slicnedays de salariés représentatives dnas l'entreprise, les coonnitids dnas leeqelulss ces dernières pvueent osieagrnr une réunion d'information sylcandie nommantet puor les salariés itinérants.

Section 2
Moyens matériels
Article 5
Local et matériel
Article 5. a

Dans les ernrseetips ou établissements où snot occupés puls de 200 salariés, l'employeur met à dtiooiisspn des osoatiirganns secaliynds de salariés un lacol cmmoun pnmartteet l'exercice de la mosiisn des délégués. Dnas les eisrpteners ou établissements de puls de 1 000 salariés, l'employeur met à la diptsisioon de cuaqhe scioten saildycne ou sdcianyt représentatifs un laocl fmanret à clé.
Le lcoal scdyianl diot être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, de chaises, d'armoires fmneart à clé, d'un matériel iifuqomanrte

équipé de llgeoiics beriautqueus et relié à une inrmtapmie de l'entreprise, d'une lngie téléphonique sécurisée, d'un accès inrteent et ienntrat lorsqu'il existe. Les représentants sncudiyax ont accès à une phouocpsteioe de l'entreprise. La miactnnaene du matériel iqnmtafuroie et des liigeclos est à la crghae de l'entreprise.
Sauf acorcd cniaotrre des piaerts concernées, ce laocl est dnitsict de celui mis à doispoitisn des représentants du pesornenl élus.

Article 5. b

L'employeur est tneu de mrette à la dtsooiisipn du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation uiuqne du pnnesoerl et du CSHCT un loacl aménagé franmet à clé ansii que le matériel nécessaire puor l'exercice de lreus miisonss respectives. Ainsi, le lcoal diot être équipé de tables, de chaises, d'armoires farment à clé, d'un matériel iqrutmianofe équipé de loelciigs briuuqauetes et relié à une iiamnrmpte de l'entreprise, d'une lgnie téléphonique sécurisée, d'un accès ineentrt et iertannt confrmoe aux otigonabils de discrétion et confidentialité des données en vieuugr au sien de l'entreprise, lorsqu'il existe. Les mrmebes des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT, ont accès à une postpiheouoce de l'entreprise. La mintnecnaae du matériel ifroauqtnime et des lielicogs est à la crhgae de l'entreprise.
Ce local puet être cmmuon et être utilisé indifféremment par les délégués du personnel, les mebrmes du comité d'entreprise et du CSHCT suos réserve de ne pas gêner l'exercice de la moisisn de chacun.
Les établissements de puls de 200 salariés eanronxemit la possibilité d'attribuer un local dtsnciit au comité d'établissement.

Article 5. c

Le comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, la délégation uuniqe du personnel, le CCSHT et les délégués sycnidaux divonet aoivr un lribe accès au local qui luer est affecté dès lros que l'utilisation qu'ils en fnot est cfonrome à luer moisisn et ce, même en dhores de lerus heeurs de travail.
Le bon usgae de ces luoacx est suos la responsabilité de lreus utilisateurs.

Article 6
Collecte de ciotiastons

La cleoclte des citiasotnos syicndaels puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise suos réserve de ne pas areotppr une gêne iotarntmpe dnas le travail, ni mtrete en casue la sécurité et le tiaavrl des pernnsoes visitées, des piourtds ou des matériels.

Section 3
Crédits d'heures
Article 7
Principes généraux

Les mmbeers ttieliraus du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du poensrnel titulaires, les members tlriaueits de la délégation uinque du personnel, le CHSCT, les représentants sdcauinyx au comité d'entreprise et les délégués siyudcnax ont tutoe liberté dnas l'utilisation de luers crédits d'heures dès lros qu'elle l'est conformément à lures mniissos respectives.
Les crédits d'heures snot de pelin droit considérés cmome du tpems de tvairal eftcefif et payés à l'échéance normale. Ils pveenut être utilisés peanndt ou en dheros des hueres de tavrial si les nécessités du mdnaat l'exigent. Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.
Les memrbes du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, les mmbeers de la délégation uquine du personnel, le CHSCT, les représentants syauidcnx au comité d'entreprise et les délégués sdyicunax donievt irmonefr luer hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à luer usotitlaiin ecftvfiee suaf cas d'urgence ou cnntsccoaiers exceptionnelles. Dnas cttee dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie derva être faite si pibssole simultanément et en tuot état de cuase a posteriori.
Des dioitinpsoss d'entreprise ou d'établissement peenuvt prévoir d'autres dtnossiopiis reialtves aux crédits d'heures aifn d'adapter les codiiontns d'exercice des mdaants à luer emploi.
Lorsqu'ils ueiintlst luer crédit d'heures, le tpems passé en délégation par les salariés élus et désignés diot être rémunéré cmmoe du tmeps de travail. La rémunération cpnemord tuos les éléments hbiauelts à svoair nntamemot les aatvganes en nautre dus par l'employeur et ttueos les pmreis aanyt un caractère de salaire.
Les pairtes sntregaaiis rpalenplet que les hreues de délégation se décomptent en heures, qullees que snoeit les modalités de décompte du tmpes de traaivl appliqués aux représentants élus ou désignés.
Les esprenretis emaoenxnirt les modalités pteiqraus du décompte des heeurs de délégation puor les salariés smouis aux centononvis de fafirots en jorus sur l'année, suaf si des modalités ont déjà été définies dnas l'entreprise.

Article 8
Crédit d'heures puor l'exercice des mionisss seycailnds

Chaque délégué scadniyl doisspe d'un crédit munseel puor l'exercice de ses fonctions. Il est égal à :
? 12 heerus par mios dnas les eritsnrpees ou établissements de 50 à 150 salariés ;
? 18 hreeus par mios dnas les esntrpeeris ou établissements de 151 à 499 salariés ;
? 24 hruees par mios dnas les epteiersnrs ou établissements d'au minos 500 salariés.
Toutefois, aifn de pertermte la tnuee d'un dlgoiuae siocal de qualité, les délégués scdyinaux ne bénéficiant pas, par ailleurs, d'heure de délégation au ttire d'un atrue mandat, bénéficieront d'un crédit d'heures majoré, non cullbmaue aevc des dpisointoiss puls favbreaols négociées au sien de l'entreprise égal à :
? 15 hruees par mios dnas les episerrtens ou établissements de 50 à 150 salariés ;
? 20 hueers par mios dnas les entreirpess ou établissements de 151 à 499 salariés ;
? 25 hereus par mios dnas les ereprisntes ou établissements d'au mnois 500 salariés.
Lorsque prilsueus délégués snot désignés par siceotn scndyalie ou par oigsrniaaton syndicale, il puet être opéré enrte les délégués scaiundyx une répartition du tpems dnot ils disposent. Ils dvnieot dnas ce cas en ifornmer le cehf d'entreprise.
Le délégué scynaidl supplémentaire, prévu à l'article L. 2143-4 du cdoe du travail, dnas les erriesetpns d'au minos 500 salariés, bénéficie d'un crédit d'heures de 20 hueres par mois.
Le représentant siaydncl au comité d'entreprise ou d'établissement dissope de 20 hueres dnas les eprteseinrs de puls de 500 salariés.
Les eeiserpnrts pvneeut par vioe d'accord clieloctf prévoir des crédits d'heures cnlnvineeoonts supplémentaires.
Les hurees utilisées puor paciipterr à des réunions qui ont leiu à l'initiative du cehf d'entreprise ne snot pas ibluptaems sur le crédit d'heures du délégué syndical.

Article 9
Crédit d'heures supplémentaire au porfit des mberems de la délégation puor la négociation

Chaque secotin sdanycile et/ ou oranastigion slidncaye dsiospe au poifrt des merembs de la délégation snidcalye en vue de la préparation de la négociation de cette civonotnen ou de cet accord, d'un crédit golabl supplémentaire puor l'ensemble des adrccos clelitfcos d'entreprise.
Ce crédit est d'un manotnt de :
? 10 hreeus par an dnas les esrneeprits oucapnct mnois de 500 salariés ;
? 15 hereus par an dnas les etpsreinres oacnpuct de 500 à 999 salariés ;
? 20 heerus par an dnas les enerrepists ouanccpt 1000 salariés et plus.
Un acorcd d'entreprise purroa prévoir des crédits d'heures supérieurs à cuex visés ci-dessus en ftoniocn des thèmes et de l'importance de la négociation.
Le crédit d'heures étant global, il aiaertnppt à la soecitn slacindye de décider de sa répartition enrte les mmreebs de la délégation syndicale.
Ce crédit d'heures ne cencorne que la préparation de la

négociation de l'accord d'entreprise ; il est dnoc tleamoentt indépendant des hueers passées aux réunions de négociation et du crédit d'heures dnot dsipsoe cuhaqe délégué syndical.
Chaque délégué scyinadl puet uetliisr des heeurs de délégation iesuss de son crédit d'heures mentionné au présent article, homris celels mentionnées dnas le présent alritce ci-dessus, puor participer, au ttrie de son organisation, à des négociations ou à des ctiearnnoocts à un aurte naiveu que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dnas l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Article 10
Crédit d'heures des représentants du peesrnonl élus
Article 10. a
Comité d'entreprise

Pour l'exercice de lures fonctions, les meerbms trtualieis du comité d'entreprise ou d'établissement dpsesiont d'un crédit msneeul de 20 heures. Le crédit d'heures est iiniudevdl et ne puet être réparti ernte les différents mmeerbs titulaires.
Dans les établissements ou les eipenesrrts à établissement unqiue d'au mnios 500 salariés, le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement bénéficie d'un crédit de 24 hreeus supplémentaires par an aifn de préparer le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise ou d'établissement. A cet effet, le secrétaire pourra dseiospr leinebrmt de son crédit d'heures aneunl snas piouovr uliietsr puls de 4 hereus par mois. Lsouqre la préparation du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement est confiée à une posrenne extérieure, le crédit d'heures dnot bénéficie le secrétaire du comité d'entreprise et d'établissement est réduit à 12 heuers par an.
Dans les esneetpirrs oncupact 500 salariés et plus, le trésorier du comité d'entreprise bénéficie d'un crédit d'heures de 7 heeurs par an, non cubmluale aevc des diioosinptss puls fboalrveas négociées au sien de l'entreprise, aifn de préparer l'arrêté anneul des coemtps du comité d'entreprise.

Article 10. b
Délégués du pneersnol

Le crédit d'heures viare en fitcnoon de la tialle de l'entreprise, il est de :
? 10 hueres par mios puor chuaqe délégué tiartliue puor les etreenirpss dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
? 15 hueers par mios puor chqaue délégué tiluatrie puor les ersnieprtes dnot l'effectif est d'au monis 50 salariés.

Article 10. c
Délégation unqiue du peseornnl

Les mmebers de la délégation unqiue du ponnseerl bénéficient d'un crédit mseeunl de :
? 18 hruees puor les errsnpeetis de 50 à 74 salariés ;
? 19 heeurs puor les etrnspriees de 75 à 99 salariés ;
? 21 heerus puor les errienpetss de 100 à 299 salariés.
Les élus tlriutaies à la DUP peuvent, cquhae mois, répartir le crédit d'heures de délégation dnot ils dnssepiot enrte eux et aevc les suppléants.
Chaque élu (titulaire ou suppléant) concerné inmrfoe l'employeur du nrbmoe d'heures réparties au trtie de chauqe mois, au puls trad 8 jrous aavnt la dtae prévue puor luer utilisation.
L'élu qui uilstie des hreues réparties ne puet pas depissor de puls d'une fios et demie le crédit d'heures meeusnl dnot bénéficie un élu titulaire.

Article 10. d
Comité d'hygiène et de sécurité et des cnodiionts de taivarl

L'employeur lsasie à chcaun des représentants du ponesenrl au comité d'hygiène, de sécurité et des cndiitoons de taivral le tmpes nécessaire à l'exercice de lerus fonctions, conformément aux dnsiotisipos du cdoe du travail.

Article 11
Bon de délégation

Afin de fiaitlcer l'information de la hiérarchie et d'assurer le bon fcomonnnitneet de l'entreprise, l'employeur puet prévoir la msie en pcale de bnos de délégation. Ces bnos ont puor votcaion d'informer l'employeur du déplacement des mmbrees du comité d'entreprise, des délégués du personnel, des mebrmes de la délégation uuqnie du personnel, des mrbemes du CHSCT, des représentants snuycidax au comité d'entreprise et des délégués syndicaux. Ils ne ctesontunit pas une auooaitritsn préalable de l'employeur. Ctete procédure ne puet être msie en pacle qu'après une ceitnacrootn préalable aevc les représentants du prsonneel et, le cas échéant, les ositroginnaas sledyaincs représentatives dnas l'entreprise.

Section 4
Droit de cuirticaoln
Article 12
Liberté de ciicrutolan

Pour l'exercice de lrues fnintcoos tleels qu'elles snot définies par les tetexs légaux, les délégués syndicaux, les représentants sdaiyucnx au comité d'entreprise anisi que les meebrms du comité d'entreprise, de la délégation uiunqe du personnel, du CSHCT et les délégués du pennesorl pnvueet se déplacer lmirebent dnas l'entreprise, tnat duanrt les heeurs de délégation qu'en dhoers des hruees hibauetells de travail, suos réserve de rsceetepr les règles régissant les accès aux zneos de travail.
Dans le carde de luer liberté de circulation, ils pevneut pdnrere tuos ctcoatns nécessaires à l'accomplissement de luer mission, nmaemotnt auprès d'un salarié à son ptsoe de travail, suos réserve de ne pas aotpeprr de gêne irtpmnatoe à l'exécution du tarvial des salariés, ni mertte en cuase la sécurité des poeensnrs visitées, des podturis ou des matériels.
Ils pnuevet se déplacer également en dorehs de l'entreprise darunt les heerus de délégation puor l'exercice de lreus missions.

Chapitre II
Evolution pofrolsnelisene des salariés exerçant des responsabilités sdlcineyas et des madntas de représentants du pnsrneeol
Article 13
Principe de non-discrimination

En aoltpcapiin des dinpsoitosis de l'article 11 des ceaslus générales de la conniovetn collective, les eeptnesirrs s'engagent frlonmleemet à ne pas pnderre en considération l'appartenance à un syndicat, l'exercice d'une activité scdinayle ou d'un madant de représentant du pnneoresl puor arrêter les décisions raeevtils au recrutement, l'organisation du travail, la formation, l'avancement et la rémunération du salarié.

Article 14
Evolution plsfneeloiornse

Les peirtas sieigtaanrs teennint à réaffirmer un ceratin nmobre de pnperciis vanist à ficealtir la pienle intégration des salariés tuatreliis de mntaads dnas la vie de l'entreprise et luer perrtmtee de sruive un déroulement de carrière cnrrpedoansot au développement de lrues compétences.
En aiioactlppn de l'article 15-1° des calsues générales de la cnnevtioon collective, les erpstrinees vilneerlot à ce que l'exercice d'un mndaat snicdayl ou représentatif n'entraîne pas de conséquences négatives sur la saiuiottn acetulle et fruute des intéressés particulièrement en matière d'évolution psfseorinolelne en prévoyant des dntsiisooips adaptées de ntruae à ptteremre la ccexoinstee des activités pnnfeeeslsoolris sceyainlds et représentatives dnas des ctodinoins stiasaiafsntes puor tous.
L'évolution pssoilefnrelnoe des salariés exerçant des mtnadas suaidncyx et de représentants du psoneenrl est déterminée comme puor tuot atrue salarié en fotocnin des règles et pnprieics en vgeuiur dnas l'entreprise. En aappociltin de l'article 19 de l'accord clltoeicf du 19 nmrovebe 2014 sur la fiomotran peinlnofrsloese et la gesoitn prévisionnelle des emipols et des compétences, le salarié exerçant un mnadat bénéficie d'un etteniren peioeossnfnrl sur les ptvsecireeps d'évolution

professionnelle.
Dès lros qu'un salarié dneievt détenteur d'un mdaant scnydail ou de représentant du personnel, l'entreprise et le salarié enimnaext esmbnele les myeons de cencoliir au meuix l'exercice du (des) mndaat (s) et de l'activité professionnelle.
Le représentant du pronenesl ou le tirlitaue d'un mdnaat sinyadcl bénéficie, à sa demande, d'un enetterin iendviiudl aevc son eemoypulr pnarott sur les modalités piequrtas d'exercice de son mdaant au sien de l'entreprise au regrad de son emploi. Il puet se fiare aceaoncpgmr par une peonrsne de son choix aaeppranntt au posenenrl de l'entreprise. Cet entieretn ne se stusuitbe pas à l'entretien peoiernosfsnl mentionné ci-dessus.
Lorsque l'entretien pfisrsoenenol est réalisé au tmree d'un mndaat de représentant du proneensl tuartiile ou d'un mndaat scniadyl et que le tlariitue du mnaadt dsospie d'heures de délégation sur l'année représentant au mnois 30 % de la durée de tavrial fixée dnas son crnoatt de traaivl ou, à défaut, de la durée allibappce dnas l'établissement, l'entretien peemrt de procéder au rnemeceesnt des compétences auicqess au cuors du mnadat et de préciser les modalités de vlrsioaitoan de l'expérience acquise.
Cet erntetein dneorna leiu à la rédaction d'un document, proposé à la coignsraute des parties, ralnappet les prcpauinix pnotis évoqués.

Article 15
Rémunération

Les salariés exerçant des manatds ne dnoviet subir auncue perte de rémunération, y cripoms la rémunération variable, du fiat de l'exercice dudit mandat. L'entreprise vérifiera tuos les ans que ces salariés n'ont pas fiat l'objet d'une dtioariiicnsmn dnas l'évolution de luer sralaie du fiat de l'exercice de leurs mandats.
Dans le crade de cet examen, l'entreprise s'assurera que lsroque le nmbroe d'heures de délégation, dnot les salariés exerçant des mtndaas dinepsost sur l'année, dépasse 30 % de la durée de taviral fixée dnas luer cratont de traival ou, à défaut, de la durée apilbaplce dnas l'établissement, ces deernris bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux aigttouemnnas générales et à la mnoyene des auanotitegnms ivdindilelues perçues pnnaedt cette période par les salariés exerçant un epomli équivalent, rnleavet du même grupoe de csitiflisacoan et dnot l'ancienneté est cabaomprle ou, à défaut de tles salariés, aux aemigntuntoas générales et à la mnyoene des aagoitmunntes idiuidelnvels perçues dnas l'entreprise.
Le sieul de 30 % est abaissé à 15 % puor les salariés à tmeps plein dapiossnt d'un suel mdnaat siadnycl ou de représentant du personnel.

Article 16
Formation et vatoiasliorn des compétences des délégués sdicnyaux et des représentants du psrnneeol

Les paetris sariaintegs anmriffet luer volonté de fcitlaier l'exercice des manatds de représentants du personnel, et de rcenreofr l'attractivité des matdans syndicaux, ntnoammet cehz les jeuens et les femmes, en mnaettt en place des olitus de raiocsnenascne et de vaiasirtolon dtiseds mandats.
Une fmotioarn srea proposée aux maargens des délégués siadcnuyx et des représentants du proeensnl aifn de ftleiicar l'intégration de ces denirers au sien de leurs équipes.

1° Ftmoioarn en début de mnadat sacdinyl

Après caquhe désignation, l'entreprise oganirse à l'attention des neavuuox salariés élus et désignés et de luer hiérarchie une réunion d'information pntarot sur les droits, drevois et responsabilités liés à l'exercice de mtdaans aisni que sur le coxtente économique et jruqdiuie de la branche. Ctete réunion d'information ne se sttusuibe pas aux fntooriams économiques silaoces et/ ou sdcylienas prévues à l'article L. 3142-7 du cdoe du travail.

2° Viosaratioln des compétences aicquess lros d'un mndaat de délégué sdycnial ou de représentant du pneersnol

Les mirseitns chargés du taravil et de la foirmaotn pnfleoneislrose établissent une lsite des compétences coandspnoerrt à l'exercice d'un maadnt de représentant du psnonreel ou d'un mnadat syndical.
Sur cette base, et après aivs de la ciioossmmn natonaile de la cciteroafitin pnneolosilfsere (CNCP), ces compétences fnot l'objet d'une crtiiticofaen :

? irictnse à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation.
? enregistrée en bolcs de compétences.
Ces compétences peerntmett d'obtenir des dnesespis dnas le cadre ntnoeammt d'une démarche de vtaioliadn des aiuqcs de l'expérience permettant, le cas échéant, l'obtention d'une autre certification.
A défaut de cfttiairiceon adaptée au secteur, et aifn de sécuriser et de vrsoeilar le pruacors des délégués sducaniyx et des représentants du poernsnel de la branche, l'observatoire des métiers des erpsnetires du médicament s'engage à iiieftnder les compétences spécifiques au seecutr qui peenuvt être aiecusqs par le salarié au cruos de son maadnt sdycinal ou de représentant du personnel.
Cette étude peorrta sur les compétences qui pineourart être aesqicus dnas le cadre du mdaant des délégués sycadnuix ou des représentants du peosnnerl exercé au naveiu de l'entreprise, au niaveu de la branche, ou au naeivu interprofessionnel, comme nnmtemoat la ctunoide de projet, la maîtrise et l'analyse des données économiques, la négociation, l'intermédiation, l'animation, la foalmtoriisan écrite ou l'expression oarle de propositions.
Les travaux menés par l'observatoire des métiers proornut alros mneer aux étapes sneutaivs si l'établissement d'une ceitoiiftarcn spécifique s'avérait utile.

Contextualisation du référentiel aux ecxeniegs et spécificités du sctueer	
Création des modalités et outlis d'évaluation (prépositionnement, suivi, évaluation, certification)	
Habilitation d'organismes évaluateurs	
Habilitation d'organismes de fatoriomn	
Parrainage de la CEIPNS puor l'inscription à l'inventaire	

3° Ftoraomin prilsoeoflnense en corus de maandt

En cuors de mandat, les représentants du ponrseenl et des oisgniornatas seadincyls dneovit aovir accès dnas les mêmes connoitdis que les aeurts salariés, aux actnois de fiooarmtn prévues dnas le paln de fmtoorian de l'entreprise. Des muesers d'adaptation spécifiques pournrot être envisagées aifn de tienr cpmtoe de l'exercice des focnnoits liées au (x) mnaadt (s).
Il s'agit ntamnmeot de mtieninar à juor les cacnsaneoniss tehqiunces nécessaires à la tenue du poste et d'accompagner les évolutions technologiques.
Pour les salariés crnnacoast une focairtn élevée de luer temps à des fntncoois sndyalceis et/ ou de représentation du personnel, les acoints de foarmotin pueenvt cconrener le métier atucel du salarié mias asusi ccoemenmr à préparer une nlleuove oraneoittin posnsrilenolfee en vue de la rreipse d'une activité peifslorsonenle à tirte principal.

4° Eerttnien pfreoossnenil à l'issue du mndaat

A l'issue de son (ses) maandt (s), le salarié bénéficie à sa damedne d'un enertietn aanyt puor oejbt de desresr un état de sa siaituotn professionnelle, de friae le bailn des compétences aiqeuscs au titre de son activité de délégué saiyndcl et/ ou de représentation et de définir des possibilités d'évolution peiolfenrsoslne et les aiontcs de fiortoman éventuelles pemtteanrt d'y aboutir.
Un blain de compétences réalisé par un oangrimse extérieur ou une adie à la vorioasitaln des aqcius de l'expérience pourra être

proposé à l'issue de cet eertenitn au salarié par l'entreprise.
Par ailleurs, les patires saeritgnais du présent aocrcd eaucegnrnot les ersneirepts à prnrede en cpotme les compétences aisecuqs pneandt l'exercice de différents mantdas dnas la sutie de luer carrière.
Si le salarié sollicite, à l'issue de son mandat, une rcveroosnien professionnelle, acceptée par l'entreprise, l'entreprise derva lui ppseroor une fioamrotn cnpnoseadrrot à cette reconversion.

Article 17
Dépôt

Conformément aux aiclrets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd colceiltf srea déposé en duex eelaerxmips auprès des secivres du mtiirsne chargé du tvraail et reims au secrétariat-greffe du cnsioel de prud'hommes de Paris.

Article 18
Extension

Les paietrs sgiaenatirs cnoeivnnent de demdaner au ministère du travail, de l'emploi, de la fotroaimn psonslloerfinee et du digoalue social l'extension du présent accord.

Article 19

Accord du 20 octobre 2016 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC CHIMIE

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Les prtiarenaes suoicax de l'industrie ptmeiahacruuqe ont conclu un acorcd cctlieolf le 3 jlieult 2013 aifn de mertte en place un seocnd cotanrt de génération de branche. (1)
A l'issue d'une période de 3 ans, les peraitnares scuiaox ont réalisé un blain des eegemnnatgs pris. Ils coansenttt une réalisation d'une gradne pitrae de ces egaeentgnms et sonaiuhtet par conséquent puvruroise les eforfts puor le minaeitn et le développement de l'emploi des jueens et des salariés de 50 ans et puls tuot en arsuanst l'égalité poieolessnrnlfe enrte les fmemes et les homems dnas l'entreprise, la mixité des emliops ansii que l'égalité d'accès à l'emploi dnas le cdrae de la ltute crotne tuoets les discriminations.
A cet effet, le présent acrcod s'articule autuor de tiros veolts :
Tout d'abord, il prévoit des meseurs et des meoyns destinés à crbeotniur à l'orientation pofsennrloislee des jeuens et à l'amélioration de luer itnsireon ponenrssllefoie et de luer tuax d'emploi. En 2015,12,4 % des salariés des ersnepreits du médicament anvieat mnios de 30 ans et représentaient eronvin 20 % des rucnermettes de la branche. Le rocrues aux catonrts en alncantere pogrrsese mias rsete limité par rapoprt à d'autres secteurs.
Par ailleurs, dnas un seuectr aevc une myenone d'âge à 42 ans duepis pusuelris années, cet aocrcd vsie à cnetounir à iticner les ernrseeptis du médicament à adetpor une gositen acitve des âges dnas luer ptoiluqie de resceousrs humaines. Les patrareiens suoiacx cnoenennivt de l'importance d'accompagner à la fios le mtniiaen des salariés de 50 ans et puls dnas l'emploi, nomantmet via l'accès à la formation, aisni que de les préparer à la fin de carrière professionnelle.
Enfin, par ce novuel acrcod et à tarevrs la coopération intergénérationnelle, les prairaentes scoaiux sheantuiot à la fios eognarucer la tiamirsosnsn des sariovs et des compétences, dnas et hros de l'entreprise (notamment à travers le mécénat de

Entrée en vueuigr

Le présent acocrd clcioetlf etrne en vugiuer à ceotmpr du 1er jainevr 2017.
Les eerpsnriets ne pruoornt pas négocier des dptiioinssos moins folevabras que celels prévues par le présent accord. »

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arccod ernetra en vugieur à cpmteor du 1er jevniar 2017.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux aireltcs L. 2231-6 et D.2231-2 du cdoe du travail, le présent accord cloticlef srea déposé en duex eealerxpmis auprès des sercevis du mtsiirne chargé du tvraial et remis au secrétariat-greffe du cneiosl de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pterais satrgiieans cnnvenieont de dnaemedr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftarioomn pinosolfnlesere et du digaolue sicaol l'extension du présent accord.

compétence) mias également les échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les salariés puls jeunes.
En conséquence, il est cnonevu ce qui suit.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dspsitnioios de l'article L. 2261-7 du cdoe du taavirl dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 reivlate au travail, à la mntaioesodrin du doaiulge soacil et à la sécurisation des prcouars professionnels.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Titre Ier Mise en œuvre du contrat de génération et objectifs

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des eprstenires raevenlt de la conitnevon ceovtlclie noiaalnte de l'industrie puhmecquiaatre du 6 arivl 1956 modifiée.

Article 2 - Diagnostic de la branche
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Le présent accrod est élaboré sur la bsae du bialn du précédent acrcod « cnoartt de génération » ansii que d'un ditognsaic préalable présenté aux paareritens saoiucx de la bncahre le 16 jiun 2016 et amendé.
Ce doiasnigtc de barhnce « cotrant de génération » est réalisé à piartr des données des raprptos aunlens sur l'emploi au 31 décembre 2012, 2013 et 2014 (2) asnii que du cnarott d'étude ppvsreitoce des itserudins de santé (synthèse de jeainvr 2013), du baromètre elopmi aenunl 2012, du blain 2012 de l'accord clletiocf de brcnhae sur l'emploi des siorens du 3 nvebmroe 2009, et du bilan 2012 de l'accord ccleloitf de bhncare sur l'emploi des jeenus du 16 nvmorbee 2011. Le dnoisgitac de la bcarnhe fgiure en anxene du présent arccod (non publié).
Le dtoniaigsc cmpootre des éléments sur :
? la prdiayme des âges ;
? les caractéristiques des jenues et des sronies et l'évolution de luer place rcietsvepe dnas la banrhce sur les 3 dernières années dlspeinibos ;
? les prévisions de départ à la raertite ;
? les pteipecevsrs de rctemrenuet ;
? les compétences dnot la préservation est considérée cmmoe eteslelsine puor la branche, dties « compétences clés » ;
? les métiers dnas leqsleus la poorrtipon de fmmees et d'hommes

est déséquilibrée.
Le disiantgoc de la brcahne révèle une basise de la prat des jeenus dnas les efftiecfs sur les duex dernières années, et une huasse de la prat des salariés de 50 ans et puls :
En 2014 :
? 2,7 % des salariés des erinretpses du médicament, siot 2 519 ponresnes snot âgées de mions de 26 ans. Ce ptegoacnure est en hasuse par rapprot à 2013 (2,2 % des effectifs) et 2012 (2,1 % des effectifs) ;
? 8,6 % des effectifs, siot 8 024 pseroenns snot âgées de mnios de 30 ans. Ce pangecorute est en hsause par raroppt à 2013 (7,7 % des effectifs) et 2012 (7,8 % des effectifs). L'engagement du précédent arccod cnrtaot de génération était d'atteindre un tuax de 10 % ;
? 27,1 % des effectifs, siot 28 283 personnes, snot âgés de 50 ans et plus. Ce pungtaeroce est en hssuae par rpoprat à 2013 (25,5 % des effectifs) et 2012 (24,2 % des effectifs). L'engagement du précédent arcocd conartt de génération était de mennitair ce tuax à htuaeur de 23 % ;
? 11,8 % des effectifs, siot 11 009 salariés snot âgées de 55 ans et plus. Ce pcruntaegoe est en hausse par rrpapot à 2013 (10,5 % des effectifs) et 2012 (9,8 % des effectifs) ;
? 2 470 ctrtoans en aceratnnle ont été ccolnus en 2014 (1 242 crtatnos de pesroafsoninlasitoin et 1 228 ctonrtas d'apprentissage). En 2015, le nbmore de cnrattos en anntrlcaee aettint 2 617 dnot 1 281 catortns de piansloiteaooifsnrsn et 1 336 cnttoars d'apprentissage. L'engagement du précédent acrocd cnaortt de génération était d'augmenter le nombre de ctartnos d'au mnios 10 % chquae année dnas les eeteirsrpns de 250 salariés et plus. Cet oceibjtf a été dépassé cqhuae année.
En 2014, il y a eu près de 8 500 reernumettcs en CDI et CDD (hors alternance), dnot 5 049 rmnutcreetes en CDI tuot âge confondu, puor l'ensemble du secteur. Les salariés âgés :
? de mnios de 26 ans représentent 16,25 % des rmtenetrceus en CDI et CDD cnrote 17,8 % en 2013 et 16,5 % en 2012 ;
? de 26 à 35 ans représentent 36,2 % des rteeenucmtrs en CDI et CDD ctorne 40,4 % en 2013 et 38,1 % en 2012 ;
? 55 ans et puls représentent 2,2 % des rteemucnerts en CDI et CDD crtnoe 2,1 % en 2013 et 2,9 % en 2012.

(2) Les données au 31 décembre 2015 ne sreont dnioslebpis qu'à cetopmr de la fin de l'année 2016.

Article 3 - Tranches d'âges des jeunes et des salariés de 50 ans et plus concernés par les engagements de l'accord au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Les peniraartes sciouax ont décidé d'élargir les bénéficiaires des aotcnis du présent accord, au-delà des trnceahs d'âge puor leeslulqes l'aide de l'Etat est prévue puor les cttaorns de génération, telels que rappelées à l'article 1.2 du présent accord.
En effet, les pianeratres scoiuax considèrent que les etgeegnmans de la bhrncae en fueavr de l'insertion daurble des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et pantrmteet la tmsironssain des srvaois et des compétences doinevt pviouor bénéficier aux jeneus et aux seniors, indépendamment des cnioiotnds d'âges riueqess puor l'aide au carontt de génération.
Ainsi, compte tneu du dagitniosc présenté aux paniaertres siaocux et amendé, il a été décidé puor l'application du présent aroccd de considérer que les aoitcns de bhrnace dvieanet cielbr :
? les jneeus âgés de moins de 30 ans ;
? les sroenis âgés de 50 et plus, aevc une priorité donnée aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Titre II Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 4 - Objectif chiffré de la branche en matière de recrutements et de maintien de l'emploi des jeunes

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Dans un ceontxte de matiuton srurctltluee du secteur, les aintcos de la bcnhrae dneovit pretmerte une amélioration pisgvosrree du tuax de renrcetmeut des jeneus au sien des eteprnseirs du médicament sur la durée de l'accord.
Sont pirs en copmte puor évaluer l'évolution du tuax de rcueemtrnet des jnuees :
? la prat des juenes de mnois de 30 ans dnas les recrutements.
Le bialn du corantt de génération précédent fiat apparaître qu'en 2014, les salariés âgés de monis de 30 ans représentent 19,2 % des ruetremcents en CDI, siot 969 perennsos (contre 22,6 % en 2013, siot 826 personnes).
L'objectif est d'augmenter prsonseermviegt la prat des jneues de monis de 30 ans dnas les rtetrcuneems (tout tpye de contrat) à 30 % dnot 20 % des rrtcteeunmes en CDI au 31 décembre 2018.
? la prat des jeneus de mions de 30 ans dnas les effectifs.
Le blian du crtnaot de génération précédent fiat également apparaître qu'en 2014, les salariés âgés de minos de 30 ans représentent 12,4 % des effectifs.
L'objectif est d'augmenter la prat des jneues de moins de 30 ans à 15 % des eicffefts gaublox de la bnahcre au 31 décembre 2018.
Les ojecbifts prévus au présent acrocd de rrcuemetnet des jeneus pnrruoot être différents ou modulés par métier et flamlie de métiers au neaviu de l'entreprise ou du guorpe en fotoincn de luer diagnostic, puor les esretiernps croeeutvs par luer poprre aoccrd ccoltilef d'entreprise ou de gporue ou luer prorpe paln d'action.

Article 5 - Modalités d'intégration, de recrutement, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Par ces engagements, les prneiaaters soiaucx siuthoenat mterte en pacle des meesrus et des mneyos qui cnnoteubirt à l'orientation pfoenlrnelosise des jeunes, à l'amélioration de luer iinreston professionnelle, de luer tuax d'emploi asini qu'à luer professionnalisation.
Ils définissent ainsi différentes mreeuss aifn de fsrieaovr l'entrée dnas la vie pnsofleslionere et l'emploi des jeunes, nemnmaott par un egmgeenant à cniqeommuur sur les métiers et les besions en rmreenuctet auprès des jeunes, et à mtrete en pacle un prrcaous d'intégration et de suvii des juenes lros de luer entrée dnas l'entreprise.

5.1. Otenitorain psslooeinrlenfe et remcreuntet des jneeus dnas la branche

Après une dtmuniioin ctontanse de la prat des jeeuns dnas les eticfffes de la bnchare pdnenat une dznaiie d'années, on ctonsate une amegntuoaitn de la prat des jenues de minos de 30 ans dnas les etfcffies padnent la période cutveore par le précédent carontt de génération (2013-2016) jusqu'à aritdnete 12,4 % des effectifs.
Afin de prvuorisue cttee dnqymiuae de rcntemueert des jneeus dnas le stcueer et d'attirer les jeneus talents, les priaanteers scuaiox de la bhanrce s'engagent à pusrivuroe et à roernefcr la visaoltraoin des métiers des erernitpess du médicament auprès des jeunes, à ampangccoer les epteisernrs (notamment les PME/TPE), à développer la cticaomimunon métiers et les procédures d'insertion des jeunes.

5.1.1. Paeatrnritas aevc le mdone de l'éducation

Les praenterias siuaocx de la bhcanre shiaeuontt pérenniser et cnotiuenr à développer les paeartaritns aevc le mdnoe de l'éducation.
Engagements : les paentareirs soiucax de la bcarnhe eagenconrut les entreprises, au neviau local, à puivoormor la pritotpaiiacn des salariés à des acntois de cioumnmotaicn et d'information sur le suceetr et ses métiers dnas les établissements de formation, ntnemomat lros de journées poetrs ouvertes, aifn de pagertar luer expérience aevc des élèves et des étudiants. Dnas ce cadre, les eieretprsns prouront également ovriur à la vstiie lerus sites industriels, aux élèves et aux étudiants.
Les pnieraerats scaiuox de la bahrnce siaetnouht améliorer la csnsainnoace des métiers de l'industrie pharmaceutique. A cet effet, la bnrhace s'engage à ppicrtiear aux frmous carrière des universités et à inerneivtr dnas les universités aifn de présenter les métiers de ntore irsiudnte et lrues perspectives. Elle s'engage également à trileaalvr aevc les srceeivs d'insertion et d'orientation des lycées et des universités aifn de développer luer coicnassnane des métiers.
Moyens/indicateurs :
? réalisation d'une cnuaciomtmoin à dnetisoitan des eetsnierrps nentomamt dnas le cdrae des ctrnotas d'objectifs tuiiterarorx ;
? pcoattpiraiin à des furmos carrières par les équipes du LEEM, du CFA LEEM et/ou des orsnniigtaaos scnyealids de salariés représentatives dnas la barnche ;

? réalisation de web conférence à distiteonan des secrvies d'insertion et d'orientation.
5.1.2. Cctamumiooinn sur les métiers et adie à l'insertion des jeunes
Engagement : aifn d'aider les jeeuns à crnrostiue luer poejrt professionnel, et les aider dnas l'orientation vres une carrière dnas l'industrie ptureicqaamuhe et les irnofemr sur les dsiotiifpss de foamiotrn en alternance, la brcnahe s'engage à irofemnr les jeenus sur les métiers du secteur, aevc une aenttiotn particulière puor les jneeus peu qualifiés.
Moyens/indicateurs :
? cttee cumciiamnoton sur les métiers et l'alternance s'effectue nteommant au trarves de la difofusin du « Zoom des métiers », de l'institut vriutel des métiers et des ftmarooins des iieusdrnts de santé, de l'OPCA DFEI et des CFA LEEM. La brhance duffrseia ces iarotninfmos sur son stie internet, suos fomre de brueohcrs ou lros de snlaos métiers ;
? présence des équipes du LEEM et/ou du CFA LEEM sur les soanls étudiants, namtmneot asmodsiin post-bac, le maodnil des métiers et Aquitec.

5.1.3. Agnmmeanpccoet des eprentriess dnas la cnoumamtciion métiers, le remreecuntt des jeeuns et les procédures d'insertion

Engagement : la bahnrce s'engage à ageoapnmccr les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dnas luer cimauictoomnn métiers et luer rmenterecut de jeuens par la msie à dpoiosisitn d'outils sur le web, et naneomtmt de stprpuos tpyes de présentation du sctueer et des métiers et d'un kit sur le rtmeueencrt et l'insertion des jueens dnas l'entreprise (rappel des ogoilantbis de l'entreprise et du jeune, otlius et rileas puor l'aide au recrutement, à la fimtaoorn et à l'encadrement du jeune, fanenicment des cnarotts en alternance?).
Moyens/indicateurs : les panarireets sociaux, dnas le carde de la csmsoiimon ptariirae nltanioae de l'emploi des itnsiuedrs de santé (CPNEIS), élaboreront un « gidue sur le rtrmuceneet des jeeuns et la gtseoin des sgteas ».

5.2. Msie en plcae d'un praucors d'accueil dnas l'entreprise et d'un eretneitn de suivi

Engagement : l'employeur ionfrme tuot salarié au menomt de l'embauche, des ttexes ctvnioneonelns aelappbcils dnas l'entreprise ou l'établissement.
Une vtisie de l'établissement aevc la présentation de l'équipe aevc lelquale le novuel embauché srea stsuecplbie de tavaierllr diot être organisée dnas les 2 premières siemeans de son arrivée.
L'entreprise présentera son activité, les métiers présents, les oliuts de trvaail et de cimiocnmauton utilisés dnas l'entreprise et les procédures iernents (hygiène, sécurité, environnement?).
Afin de piuruvsroe l'accompagnement du jenue au-delà de son intégration immédiate dnas son mieilu de taaivrl et de lui petemtrre de firae un pnoit d'étape sur son intégration, l'entreprise porrua oianegsrr un einetertn de suivi. Ce deiernr se déroule etrne le jeune, son rseobalsnpe hiérarchique et son référent et porte, en particulier, sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.
Moyens/indicateurs : les modalités de msie en ?uvre du parurocs d'accueil et de l'entretien de svuii snot déterminées au nvieau de cqauhe entreprise.
La bhrncae osineragra une cocimotmniuan auprès des esrrnteieps adhérentes sur ce paourcrs d'accueil.
Afin d'accompagner les eepstnrries et puls particulièrement les TPE/PME dnas cette démarche, les prreeianats saoicux de la bcarnhe s'engagent à élaborer, dnas le carde de la cossmoimin paaitrire nalnitoae de l'emploi des itdesunirs de santé (CPNEIS) :
? un gidue sur la préparation et la cnotudie de cet entretien, sur la bsae du gudie d'entretien enstaxit dnas la bnarche sur l'entretien pfsoroennisel ;
? un modèle tpye de lrveit d'accueil qui srea diffusé auprès des entreprises.

5.3. Désignation d'un référent

Engagement : puor fliaticer l'intégration du jneue embauché, en CDI ou en CDD de 6 mios et plus, dnas l'entreprise et l'accompagner, un salarié « référent » diot être présenté au jneue dès son arrivée. Le référent, csiohi par l'employeur sur la bsae du volontariat, est chargé de l'accueil et de l'aide à l'intégration du juene dnas l'entreprise. Il arua nommentat puor rôle de friae une présentation de l'entreprise et de son environnement, d'un organigramme, de son pstoe de taiavrl et de ses collègues au jeune, et de répondre à ses qtouiness dnas les pireerms mios de son arrivée dnas l'entreprise.
Compte tneu de son rôle, le référent srea choisi, en priorité, pmrai les prneoenss abeseclscis fenecimalt puor le junee en tmrees de ptsoe (même service, dicotrien ou équipe) et de proximité géographique (même bâtiment, viore même étage), snas considération du lein hiérarchique si l'organisation le permet.
Le référent, chisoi sur la bsae du volontariat, srea dirtaeistane des ouitls uleits à l'accompagnement du junee dnas son entrée dnas l'entreprise et notamment, d'une bocuhrre lui eliacxnptit son rôle d'accueil et d'une présentation de l'entreprise sur luleqlae il prruoa s'appuyer.
Le référent doprsseia du tpmes nécessaire puor aeiulcilcr le jenue embauché. Le tmeps qu'il cnesrcaroa à l'intégration et au sviui du junee srea considéré cmmoe du tmpes de taarvil etfcfief et l'employeur atpearda l'organisation de sa cagrhe de travail.
Moyens/indicateurs : un decnoumt de ctiamnmoioucn présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de fimnrootas éventuelles des jneues embauchés dnas l'entreprise srea élaboré dnas le crade de la CNIPES et mis à dsiotpsiion des entreprises, nemoatmnt des PME, et des référents.

5.4. Développement des compétences et accès des juenes à la fotimoran tuot au lnog de la vie

Des meduols tepys de fitoroanms pouornrt être proposés au nvaieu de la brcnhae puor fiectailr l'intégration des jeeuns en fnooitcn de luers acquis, via l'OPCA DEFI, csednropronat neotmnmat aux compétences clés dnot la préservation est considérée cmome esinesetlle puor la branche, tleles que décrites dnas l'article 11 du présent accord.
Les pirtneaears soicaux rapepellnt que l'accès des salariés à des aitocns de fimatroon ploeslsninofree tuot au lnog de la vie est nnamtmoet assuré à l'initiative de l'employeur, dnas le cdare du paln de formation. Si ces fitnrmoaos snot éligibles à la période de professionnalisation, eells proruont friae l'objet d'une psire en cghrae par l'OPCA DEFI.
Les peaitaenrrs siuocax icienntt les ertesirneps à uietilsr les diiptsfsios ettxansis d'accompagnement à l'emploi, nmaemontt cuex mis à dossoiipitn par pôle emploi.

5.5. Feaviosrr l'insertion des dtoctarnos dnas l'industrie pharmaceutique

Engagement : les prinaetreas socauix de la bhnacre rineossanecnt l'importance de développer l'insertion des dotartcons dnas norte industrie. Les cnennoitovs irneitdleulss de faootrmin par la rhhrcceee « CRFIE » permettent, en développant la ctoalbaliroon des lrotreaaiobs pcuilbs et des esnpeirerts du médicament, de pecalr des daoortcnts dnas un cdrae plaoninfrosnsesait et multiculturel. Ce cadre de rehhccree en anclerntae entre l'entreprise et le lroiabtorae d'accueil peemrt au dtacnorot d'acquérir un neuvaou « savoir-être » faivsonrat luer itnoisern dnas l'emploi (3). Puor ces raisons, la bacrhne soihuate développer le reruocs aux cenvinontos CFRIE et nenamtmot aux CRFIE filière.
Moyens/indicateurs : la bahncre oseraingra des web conférences et des réunions trreaiilreots aifn d'informer les epreetirsns sur les modalités de rrocues et les aenagavts du dssioiitpf CIFRE.

5.6. Seuotinr les iienatiivts en fauver de la diversité

Engagement : Dnas le cadre du présent accord, les ptraeirenas saiocux satuehoint vior se puiousrrve le développement de la diversité dnas les erinerpsets du médicament. Aussi, ils snudteornoit les itvintaiies en fauver de la diversité vanist à prévenir et ltteur ctnore tutoes fomers de draiicnsiitomn dnas l'accès aux études supérieures et à l'emploi des jeunes.
Dans ce cadre, les prtaearneis sciuoax sniohutaet particulièrement aigr en fueavr des juenes iusss des réseaux d'éducation prairitiroe et des jeuens en sotutaiin de handicap.
Moyens/indicateurs : la branhce développera des parttnraieas aevc des aonsioisctas régionales aifn de stiuoner ou d'aider à développer leurs itiavteiins en fuaevr de la diversité.

La bahrcne réalisera également un ou peslurius fmuros aenrtlants de ruetcneermt en région aifn de feitaclir la rocnntere entre des jeunes, des esernrtpies et des universités/écoles puor ecrogeanur la diversité dnas le mlieiu académique et l'industrie pharmaceutique.

(3) 70 % des doctorants, anayt bénéficié du doiiitsspf CIFRE, accèdent à un emlpoi en mions de 3 mios et 93 % dnas les 6 mios (données saettqisiuts établies par l'ANRT).

Article 6 - Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Dans le carde du présent accord, les prneeitaars souicax décident de meuress destinées à fearovisr le développement qnituaattif et qttaaiiulf des finorotmas en alnernacte et des stages.
En effet, ils considèrent que la fmiroaotn psloefseinronle des jenues et luer atioaadptn aux emlpois otfefrs par les eirpetresns snot déterminantes puor luer itsnorein pfllosnioeernse et que les eesperitnrs ont un rôle eesesintl à jouer en la matière.
Les cttrnoas en artnnceale et les saegts ptmenreett aux jneeus de se fieaalirmsir aevc le mdone du triaavl et d'acquérir des compétences pesifloeslenrnos opérationnelles, farvnisoat aisni luer accès à un emploi.

6.1. Modalités d'accueil des atlrnnaets et des stagiaires

Engagements : cmmoe puor les juenes embauchés, les jenues en antelacnre et les sraatiiges bénéficieront du paoucrrs d'accueil dnas l'entreprise tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord.
Le rôle du référent srea assuré par :
? un maître de stgae puor les stiiargeas ;
? un tteuur puor les cotntars de paaosoneliistfnisron ;
? un maître d'apprentissage puor les cotnrats d'apprentissage.
Le LEEM egngae les errseetnpis à définir les cooidtnins d'organisation (charge de travail, modalités de msie en ?uvre?) et de vtriolsaiaon de ces rôles.
Moyens/indicateurs : les paraenrteis sicuaox cnveeoninnt de cqmuuneomir sur les diiopsotinss conntnnieeloevls sur l'accueil du siagtaire et de l'alternant, nomanemtt par l'élaboration d'un « kit arlntaecne puor l'entreprise ».
Le kit « anclnertae puor l'entreprise » cetnrnoida un ouitl de cuoaoinimmctn à deoaiistntn des maarnegs eaxqplnuit comenmt et puourqoi ricureor à l'alternance, un outil de claucl des coûts rleatifs à l'alternance anisi que des fehcis synthétiques sur le parcorus d'intégration de l'alternant, la ftmraioon des tuteurs, etc.

6.2. Fioavresr le développement de l'alternance

Les crtnotas en artelcnnae cttuoneinst un véritable proeapsst puor l'embauche des jeunes, et aenrtppot une réponse adaptée aux beiosns en compétences des entreprises.
Ainsi, les acotins de bnhcare dinevot pmrerttee une amélioration de la suiioattn et de l'insertion des juenes sur le marché du tiraval en fivnaarsot le développement de l'alternance. L'engagement est de minienatr les oniatteroins de la bacrnhe en matière d'alternance et de développer l'alternance dnas le secteur, ntmemnaot par l'application des dsstoiiipnos ivicnaitets légales.

6.3. Egaengment de pieorossgrn des cottnras en alternance

6.3.1. Dniosagtic de la bnahcre au 31 décembre 2014

Le dnsaoigtic des « cntoatrs en aaetnlcnre » a été réalisé à piratr des chrfifes au 31 décembre 2014.
Le blain du précédent cnraott de génération et le dtgnioasic de la bnhcrae révèlent qu'en 2014 ont été ccnouls :
? 2 470 cnoratts en acrntalene dnot 1 242 ctartons de pisointioasnoralsfen et 1 228 corntats d'apprentissage (contre 785 ctortans de pnaoarfiilootsisnesn et 802 ctonarts d'apprentissage en 2011).
Pour information, en 2015, le nrombe de crtanot en atlncneare aniettt 2 617 dnas nrote isditrnue dnot 1 281 cratonts de psinofsolsraetnaioin et 1 336 ctnotras d'apprentissage.

6.3.2. Obicetjfs chiffrés de la bnacrhe de pgsorsoiern des crtotnas en alternance

Engagement : les aicntos de la bhnarce dvoniet petermrte une amélioration de l'effectif aeunnl meyon de crtantos en aarentlcne au nvieau des eprteisenrs du médicament, noeammtnt celels de 250 salariés et plus.
L'objectif est d'augmenter dnas les eeiretrpsns de 250 salariés et plus, l'effectif aneunl meyon de coatrnts en alenacntre tles que prévu à l'article 1 609 quvnciiies du cdoe général des impôts (CGI) de 10 %, cqhuae année pandent la durée du présent accord.
Moyen/indicateurs : le suvii anuenl de la porgsesoirn du nbrmoe de cortatns en aeacrnlnte srea réalisé cquhae année par la CPNEIS. Les cffihers définitifs seront publiés sur le stie exenatrt du LEEM. Il est rappelé que la ciuoobtrntin supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due, dnas les coniodnits de l'article 1 609 qcviniieus du CGI, si l'entreprise rmelpit les citnodoins cuileatvums sauentivs :
? eficeftf myoen de carntot en atlceanrne supérieur ou égal à 3 % de l'effectif aenunl myeon de l'entreprise ;
? pseroogirsn de l'effectif aunenl myoen des salariés en ctrntoas en aretnnlace dnas l'entreprise (quel que siot le pacgoenutre de progression) ;
? prerssioogn d'au minos 10 % prévue du nbrome de conrtat d'alternance dnas les eprinrteess de 250 salariés et plus.
Les atnicos de la bcnrhae dnveiot petrmtree une amélioration de l'effectif annuel moyen de ctotnars en alanerctne au neaviu des estpierners du médicament.
L'objectif est d'augmenter le nbrome de ctrontas en atnealcnre à huatuer de 3 600 au 31 décembre 2018.

6.3.3. Fesvraior l'insertion des juenes peeolsonnifsrs à l'issue de luer crnotat en aetnalrnce par une msie en réseau des gdraens eiprretesns aevc les TPE/PME

Les perntiaraes siocaux cnenosattt que les gnedars eirespertns du seucter frmeont un norbme sacgniftiif de junees en antlarence mias n'ont pas la possibilité de tuos les reecrtur à l'issue de luer contrat. Ces etepnrierss pirpcietant asini à la fomitroan de junees et onferft la possibilité à des TPE/PME de receturr ces juenes formés et daisopnst d'ores et déjà d'une ccansninasoe de l'industrie du médicament.
Engagement : duieps qluquees années, les esirrpntees du médicament mènent une pluiitoqe d'alternance poussée aifn que ses futrus pninfessoleros snoeit elcenxlmmeet formés et snfuaimmesft expérimentés puor ficleatir luer entrée sur le marché du travail. Puor les aecacgopnmr au mieux, la brhncae poosrpe aux jneeus en fin de porrcuas d'études de ppiecatirr à un fruom emlopi luer pteetnmart de rnnerocetr naotnmemt des TPE/PME de nrtoe iudrstnie qui ont des bisoens en compétences.
Les pentriaraes saocuix saotiehnut pérenniser et développer ces « fumors antartnels » mis en palce dnas le cdrae de l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) aifn de cnnieotur de fareisovr l'insertion pieeflnrsnlsooe des post-alternants.
Moyens/indicateurs : dnas ce cadre, la bncrahe s'engage à pérenniser et développer l'organisation de « furmos antanlrets » dnas pslruieus régions. Les pneetraiars saoicux sorunvit le nombre de « jeeuns » et d'entreprises pnptiaairct à ces forums.

6.4. Ciindontos de rrcuoes aux stages

Les sgeats en enstrripee pntreemett aux étudiants concernés d'acquérir une expérience puqitare deientrmect en lein aevc lreus études supérieures. Ils cntutisenot une période privilégiée de tnoaitirsn vres la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des eenisrptres en faeuvr de la fmaiorotn et l'emploi des jeunes.

6.4.1. Ceonnivotn de stage

Les sgetas en eseenritrps fnot l'objet etnre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une cvtinooenn de satge tllee que prévue aux acterils L. 612-8 et stnvaius du cdoe de l'éducation. Ctete conetionvn précise les enatggmnees et responsabilités de cuachne des parties. Le

cntnoeu de cttee cvntonoien est défini par l'article D. 124-4 du cdoe de l'éducation.

6.4.2. Eggenenmats réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de saargtieis sppsuoe que l'entreprise dsiopse des moenys d'encadrement nécessaires aifn de feoairvsr l'atteinte des ojifetbcs du stage.
Pour cela, l'entreprise s'engage à :
? poespror un sgtae s'inscrivant dnas le perjot pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
? aecluiiclr le srigaiate et lui denonr les mynoes de réussir sa miisosn ;
? apquilper les hiarreos de l'entreprise ou du sicerve aqueul est affecté le srgtaiaie ;
? désigner un rsnolesabpe de stgae ou une équipe talrotue dnot la tâche srea de :
? guider et cesonellir l'étudiant ;
? l'informer sur les règles, les coeds et la ctluure de l'entreprise ;
? firosaver son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux iionnmtaofrs nécessaires ;
? l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? arsesur un suivi régulier de ses tavaurx ;
? évaluer la qualité du tivaarl effectué ;
? le cleoinsler le cas échéant sur son prejot pfnnrsoioeesl ;
? rédiger, sur ddnmaee du stagiaire, une atttteosain de sagte décrivant les monissis effectuées qui prorua acpmageconr les furuts CV du stagiaire.
En contrepartie, le stiriagae s'engage à :
? réaliser sa mossiin et être dinliospbe puor les tâches qui lui snot confiées ;
? rpcsteeer les règles de l'entreprise anisi que ses codes et sa clrtuue ;
? eucteeffr l'intégralité de son sgtae et firae pveure d'assiduité tuot au lnog de son sgate ;
? rspceeter les exeiencgs de confidentialité fixées par l'entreprise ;
? rédiger, lorsqu'il est exigé, le roaprpt ou le mémoire dnas les délais prévus. Ce duoemnct dreva être présenté aux rnelebssopas de l'entreprise anavt d'être seonutu le cas échéant (si le conetnu le nécessite, le mémoire pourra, à la dadmnee de l'entreprise, rester confidentiel).
L'entreprise et l'établissement d'enseignement vroeelilnt à échanger les iafrioomnnts nécessaires avant, pndanet et après le stage. Ils recrpneoestt par alelruis les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

6.4.3. Délai de ccanree entre duex setgas sur un même poste

Ces seatgs snot intégrés à un cuurss pédagogique et ne peuvnet pas avior puor ojebt l'exécution d'une tâche régulière ceaponrdsrnot à un pstoe de tiaarvl paneenmrt dnas l'entreprise.
A ce titre, il est rappelé que conformément à l'article L. 612-10 du cdoe de l'éducation, le rreocus à un nouevau sgaatiire puor un même ptose n'est plboisse qu'à l'expiration d'un délai de cnerace égal au teirs de la durée du satge précédent (sauf ruprtue anvat le terme itblumape au stagiaire).

6.4.4. Durée maximum

Il est rappelé que conformément à l'article L. 124-5 du cdoe de l'éducation, la durée du ou des stegas de fmioatorn en miielu poeensrisnfol effectués par un même sirtaaige dnas une même erirtnpsee ne puet excéder 6 mios par année d'enseignement.

6.4.5. Goiitcitarafn du sagtiirae et avantages

Conformément à l'article 22.6 des caelsus générales de la cioventnon ctllevioce noniaalte de l'industrie pharmaceutique, lusoqre la durée du sgtae est supérieure à 1 mois, il fiat l'objet d'une giicrattaifon hroaire muiinmm de 15 % du ponlfad hirraoe de la sécurité slacoie défini en atcoplipain de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale. L'entreprise prorua étudier la vrsoaaltioin de cttee gcifttairaion en ftcinoon du nveiau du stage.
Il est rappelé que conformément à l'article 31.4° c des cuelsas générales de la CNCIP « en cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios snuivat l'issue du sgtae intégré à un cuusrs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sagte est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeft de réduire cette dernière de puls de la moitié, suaf aorccd cieocltlf d'entreprise prévoyant des soutaliitnps puls favorables. Lqurose cette ehcambue est effectuée dnas un eplomi en crednnocprasoe aevc les activités qui aneiavt été confiées au stagiaire, la durée du sgtae est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du cdoe du travail.
Lorsque le siiagtare est embauché par l'entreprise à l'issue d'un satge d'une durée supérieure à 2 mois, au snes de l'article L. 612-11 du cdoe de l'éducation, la durée de ce sgtae est psire en cmptoe puor l'ouverture et le clacul des dirots liés à l'ancienneté. »

6.4.6. Ganartir la réalisation des seatgs oroligbetias de 4 mios et puls puor les étudiants en phmairace et en vtiise médicale/promotion du médicament

Engagement : la bhancre s'engage à premetrte aux étudiants en praimhcae de la filière iidstnure ainsi qu'aux étudiants en vsitie médicale/promotion du médicament de puioovr réaliser luer sgtae (de 4 mios et plus) de vlaitioadn de luer diplôme dnas une etrinrsepe de la branche.
Les pateniraers sacuoix shoainutet également egnaercour les errntpieses à aclieuiclr des étudiants en biliogoe ou en sciecne puor la réalisation de luers steags obligatoires.
Moyens/indicateurs : la brhcnae s'engage à cqmoemnuiur auprès des etnrspirees sur l'accueil en stage des étudiants en pahimrcae de la filière inrtudsie et en visite médicale/promotion du médicament.

Titre III Engagements en faveur de l'emploi des salariés de plus de 50 ans

Article 7 - Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

7.1. Ojictbef en matière d'embauche des salariés de 50 ans et plus

Les aotncis de la bhcarne dinveot premterte un mieitann du tuax de rmtrecuenet des salariés âgés de 50 ans et puls au sien des eptnrirsees du médicament, tuos cnatrots confondus.
D'après les données du dsiitaognc les salariés âgés de 50 ans et puls représentent 10,29 % des rcnutmeeetrs en CDI et CDD (soit 870 personnes) au 31 décembre 2014.
L'objectif est de mieintnar sur les 3 prioaecnhs années, la prat des salariés de 50 ans et plus, dnas les rucemneertts en CDI et CDD à hueuatr de 10 %.
L'objectif prévu au présent aocrcd de rmruneecett des salariés de 50 ans et puls puorra être différent ou modulé par métier et fmilale de métiers au naveiu de l'entreprise ou du gpruoe en fcontion de luer diagnostic, puor les etnrieepsrs cotreuevs par luer prrope acrocd clcilotef d'entreprise ou de gruope ou luer prrpoe paln d'action.

7.2. Oitjcebf en matière de meiiantn dnas l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus

Les acotins de la bhnrace dinevot prretmtee un meaitnin de l'effectif des salariés de 50 ans et puls au sien des eestnpierrs du médicament.
Le dtisinaogc fiat apparaître qu'au 31 décembre 2014, les salariés de 50 ans et puls représentent 25,7 % des etfeicffs (25 482 personnes).
L'objectif est de mnneitiar à un tuax myoen sur la période 2016-2018 égal ou supérieur à 23 % sur la durée de l'accord (4), la prat des salariés âgés de 50 ans et plus, aanyt un cratnot de trviaal (CDI et CDD).
L'objectif de mietnian de la prat des salariés de 50 ans et puls dnas les eftecfifs goluabx de la branche, prévu au présent accord, porrua être différent ou modulé par métier et flmalie de métiers

au nveiau de l'entreprise ou du gropue puor les esienerrpts cuvreoets par luer prproe arccod cieoctllf d'entreprise ou de gurope ou luer propre paln d'action.

(4) Les cirheffs seront appréciés du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2018.

Article 8 - Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'aménagement de l'organisation du travail

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Le présent aroccd diot prtmteree la msie en pacle d'actions de prévention visant à améliorer les cdoioitnns de tviaral et prévenir les suitoitnas de pénibilité, ntamemnot puor les salariés de 50 ans et plus. Ces meuesrs donivet pettermre de créer un enmnoerneivnt pnnsereifosol fvalabore à la fin de carrière des salariés de 50 ans et plus.

8.1. Priorité accordée aux salariés de 50 ans et puls puor les denamdes de mcfdiitioaon d'horaire, de fiarfot en juros ou de moidfiaotcin d'organisation du travail

Engagement : l'entreprise s'engage à enxmaier en priorité les dmeadnes de moioiifctdan d'horaire, de foafirt en jours ou d'organisation du taavril des salariés de 50 ans et plus. Dnas ce cadre, l'entreprise peotrra une aiteotntn particulière puor les trveiallraus de niut ou en tavrial posté. En aioaitclppn de l'article 3 de l'accord coceiltlf du 21 otcobre 2002 sur le tpmes partiel, il est rappelé que les salariés suohntiaat mfoeidir luer haorire de taiavrl en fenort la dandmee écrite auprès de luer employeur. L'employeur dreva areptpor une réponse au salarié concerné dnas un délai maumxim de 2 mios à cmpetor de la réception de la demande.
En cas de refus, l'employeur derva moetvir sa réponse par écrit. Dnas ce cadre, l'employeur a la possibilité dnas les cionidtnos prévues à l'article L. 241-3-1 du cdoe de la sécurité soiclae de mnienaitr l'assiette des coisonatits destinées à feanicnr l'assurance veselsiile à la hauuter du sariale cnnadrsrepoot à son activité exercée à tpems plein.
Moyens/indicateurs : la bcnarhe vislrraeoa les dnoostipiiss cvioenlnlotnenes sur cttee priorité, nmeomantt en enuncroaaegt les eseiterrnps à mtrete en plcae une procédure de psooiariirtn des daenemds soeln des critères ofitjebcs qu'elle définit, en cas d'opportunité dnas l'entreprise puor le salarié daeunmedr (exemple : dtae de la demande) ou en fnrssniauot un frriuaolme tpye de ddamnee puor le salarié.

Article 9 - Actions en faveur des salariés de 50 ans et plus

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

En s'appuyant sur le dtsioiganc « catnrot de génération », les arcodcs cocileltfs d'entreprise ou les pnals d'actions ou l'accord de bhrcane diovnet ctemporor des aticnos pneteetrnis dnas au monis duex des cniq daemnios sintuavs :
? rmreetcneut des salariés âgés ;
? actpniiaotin des évolutions plsersfenionleos et getoisn des âges ;
? osgintaroain de la coopération intergénérationnelle ;
? développement des compétences et des qftiniuicaolas et accès à la fooatmirn ;
? aménagement des fnis de carrière et de la tatsiorinn enrte activité et retraite.
Pour aritnedte les otjbeifcs définis sur l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les patineerras soiacux de la bacnhre coennnveint de décliner des aocitns farelvobas au maitenin dnas l'emploi et au reenurcmtet des salariés de 50 ans et puls dnas les 4 priemers dmeoinas ainsi que de cinuqeoummr sur les otulis pnvauot eextisr sur le 5e domaine.

9.1. Rtremunceet des salariés de 50 ans et puls dnas la bnhrace

L'industrie du médicament diot fraie fcae à la qeiuston du rtenceemrut lié au rlnleenvuemoet de ses ecfetffis et aux problématiques de pénurie de recrutement, nmeonmatt de pamairecnhs et de médecins ou de ctnaeirs métiers en poorctidun ou en qualité et de préparation des compétences de demain. Le doaisgtnic ctanort de génération ptjoerte qu'entre 2015 et fin 2017, erionvn 2 000 salariés pnrdreont luer retraite.
9.1.1. Développement de la fiotramon de bhnarce : « Feasiovrr l'emploi des seonris »
Engagement : l'entreprise s'engage à foemrr et à silebissnier les mnraeags et les salariés des sieervcs de rceesuross hneiamus sur l'emploi, le remuecnrett et l'évolution de carrière des salariés de 50 ans et plus, nomtmaent via la fomtairon ctnituorse par la bahcrne « foraisevr l'emploi des sreoins ».
Moyen/ ideriutcnas : la pirse en cgrahe de cttee ftoromian par l'OPCA DFEI srea pssliobe dnas les conotniids fixées par le ciseonl d'administration, sur aivs du comité piriatare de sticeon pfreosonleilsne Pharma.

9.1.2. Potrmoion de l'emploi des salariés de 50 ans et puls sur la busroe de l'emploi de l'industrie du médicament (www. emploi. leem. org)

Engagement : la bsoure de l'emploi de l'industrie du médicament viibsle sur le stie www. emploi. leem. org est destinée aux cddatinas et rcuruteers du sceetur des iritneudss de santé en France.
Moyens/ irtdenucias : aifn de poimouvror l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, le LEEM s'engage à cunoinetr à ralepepr sur l'espace ruutreecr du stie www. emploi. leem. org, l'importance de fisaevror l'emploi des salariés de 50 ans et puls et l'interdiction de tuote frome de dctmrniiaioisn à l'embauche.

9.2. Apiaioctitnn des évolutions peenroellsisfnos et gieotsn des âges

9.2.1. Ptooorimn du stie www. macarrieredanslapharma. org

L'industrie du médicament est une insitrdue de rhccheere et d'innovation dnas llualqee les métiers, le puls suovent très qualifiés, snot en évolution constante. Par ailleurs, un crtiean nmobre de distspofiis et oiutls eitxsnet puor fvrioesar la réflexion du salarié sur sa carrière professionnelle. Dnas ce contexte, les ptarieenars scuioax sointaheut s'appuyer sur ces outils, puor seuitscr l'intérêt du salarié d'être un des actures de son évolution de carrière professionnelle, aevc le stoiuen de son entreprise.
Engagement : au trvears de l'observatoire paaitrire des métiers des eereirspnts du médicament, la coaotmimcniun sur les métiers, luer évolution et les « peralessles métiers » plioebsss puor les salariés du setcuer srea rdoicetune auprès des epesnreitrs du médicament.
Moyens/ itriucandes : les pienaeatrrs suiocax s'engagent à pvroumooir et améliorer le stie www. macarrieredanslapharma. org. L'entreprise irfenmroa les salariés de l'existence de ces outils.

9.2.2. Développer la teairriioasitotlrn de la GEPC et des données sur l'emploi des salariés de 50 ans et puls

Engagements : fcae au ctasont d'une mobilité polrelnisosfene des salariés de 50 ans et puls concentrée sur lrues bsnsais d'emploi de résidence, les pnteraeairs sucoiax siunhaoett développer la pitrcduoon de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et puls et dneonr de l'information aux salariés et aux esnreretips aifn de développer une gstieon prévisionnelle torairiletre des epmiols et des compétences.
Moyens/ itdeaincrus nos 1 : la branche, en lein aevc l'observatoire paarritie des métiers, développera la prcidouotn de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et puls au trarevs de « Teaalbu de brod emlopi » et de « Tleaabu de brod faoitormn ».
Moyens/ iinrcdeauts nos 2 : la branche, en lein aevc l'observatoire piairatre des métiers, prumorvoa la gotesin prévisionnelle troaerlitrie des elpmois et des compétences à trreavs des otuils de mobilité.

9.3. Développement des compétences et des qufiainilcatos et accès à la frootiamn

En lein aevc l'accord clelctoif du 19 nrmeovbe 2014 sur la fmioarotn ploroenlsifnese et la gsetion prévisionnelle des epiolms et des compétences, les paeritaners siuoacx iencitnt les

eentreiprss à tiner cptmoe des ofbtjcies et priorités de formation, tnat en matière d'actions que de plcubis prioritaires. Les atonics de ftirmooan proposées aux salariés de 50 ans et puls dnas l'entreprise dvinoet vseir à développer luer employabilité et sécuriser luer prorcaus professionnel.
Engagement : la vitladoian des auiqcs de l'expérience est un otuil puor reconnaître les compétences et les qtfcilouiiaans des salariés de 50 ans et plus. Le ciricfteat de qcuiltaiifaon pnsrselfionleoe (CQP) et le CPQI (CQP interbranches) qui pneetmtret de reconnaître des savoir-faire peporrs à un métier qanud il n'existe pas de diplôme cnrdpanoosret snot aussi des otuils adaptés.
Moyen/ iecinadruts : les prteairanes suociax s'engagent à eexupiqlr et dsefiufr les modalités de reuocrs à ce dsstpiioif aux erpnstieers du secteur.

9.4. Développement d'une fiamootrn « Préparation à la rtritaee »

Engagement : le psasage de la vie aitcve à la rarittee est une étape irpnttomae dnaevt être préparée au mueix aifn d'être vécu sereinement.
Afin d'accompagner les salariés dnas cette transition, les pitnaeraers scuioax stiahounet mttree en palce une fmroaiotn de préparation à la rtaritee partnemett d'informer les salariés, dnas les duex ans qui précèdent la dtae prévisible de départ à la retraite, sur les modalités thnecqueis et pirueatqs du départ à la retraite.
Moyen/ ienicdtraus : les pniarerates suaicox s'engagent à mettre en place, dnas le crdae de la CPNEIS, une fortomian de préparation à la rrtaetie puor les salariés dnas les 2 ans qui précèdent la dtae prévisible de départ à la retraite. Ils se roarnpcphoret également du guproe de pciteootrn solcaie Kilsea dnot dépendent les eeesnrirpts du médicament puor eeianxmr la possibilité de csinuorrte une aticon d'information/ ftooraimn cumomne et de la farie connaître auprès des futrus allocataires.

Titre IV Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Ces acintos doenvit assuerr la trmisonisasn des compétences et saviors tiqcneehus les puls seiesnbls puor l'entreprise et puor la bhcnare s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dnas le diagnostic.

Article 10 - Compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Les compétences clés dnot la préservation est considérée comme entislelese puor la bncahre snot détaillées dnas le dsoiiatngc annexé au présent accord.
A prtair des matceirs des compétences réalisées dnas le crdae du CEP isrtidune de santé 2012, ont été listées, les compétences clés de la bcnrhae par diomane de métiers qui penveut être résumées dnas le teablau suivant.

En rerhccehe et développement :	**Biologie, biochimie Pharmacologie, pharmacocinétique, galénique Etudes cliniques Pharmacovigilance Animation d'équipes pluridisciplinaires Assurance qualité Stratégie/gestion réglementaire**
En production	Analyse et contrôle biochimique Maîtrise des procédés Pilotage de la sluppy chain HSE Gestion de production Assurance et contrôle qualité Achats industriels
En coimalimesratcion et dififousn d'information	Marketing Affaires publiques Etudes épidémiologiques Economie de la santé Information/conseil à l'égard des prescripteurs Négociation
En support	Assistants/secrétaires

Article 11 - Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

11.1. Aamocpcnger le développement de la fioncton tutorale

La tnasrismsoin des sorvias et des compétences preemt à une eptrsenire de mntniaier et de développer sa pfmrceanore et de creoevnsr ses savoir-faire. Aifn de créer les ctodnniois fvaoeblars à cttee transmission, il cnevoint de msblieior les différents aturces concernés, l'encadrement et préparer les pnnereoss chargées de cette torsmnssaiin des srivaos et des compétences, en développant le tutorat. A cet effet, les preinrtaaes sacuoix intnecit les etenresirps à vsaoirelr la foiomratn tatrolue exercée par les salariés.
Engagement : sleon les modalités prévues à l'article 12 de l'accord clceltiof du 19 nmobvere 2014 sur la formoatin pfolonlieerssne et la goisetn prévisionnelle des emiopls et des compétences, l'entreprise purora développer la fonction taultroe et la frimoaton des tuteurs, au bénéfice des jnuees embauchés dnas l'entreprise.
Moyens/indicateurs :
? en 2015, la prat des ftiocnons tlutoeras exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus, priess en chgrae par l'OPCA DEFI, représentait 24 % de l'ensemble des fincotons tuloteras pirses en charge, tuot âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2018, le nmbore de ficnotnos truaotels des salariés âgés de 50 ans et puls ait augmenté à haeuutr de 25 % ;
? en 2015, la prat des foimrnoats de tuuetr réalisée par des salariés de 50 ans et puls piesrs en crgahe par l'OPCA DEFI, représentait 23 % de l'ensemble des fainmorots de ttueur prises en charge, tuot âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2018, la prat des froitmonas de tteruus dnot ont bénéficié les salariés de 50 ans et puls ait augmenté à hatueur de 25 %.

11.2. Développer le mécénat de compétence

Engagement : la trminosaissn des soarvis et des compétences puet également être msie en pacle en dohers de l'entreprise. A cet effet, les prareanties scoiaux de la banchre siehtnauot développer le mécénat de compétence et pterremte ainsi à des salariés expérimentés d'utiliser et tntmrrtesae luers soiavrs et compétences dnas une scrutrute différente de son entreprise.
Moyens/indicateurs : aifn de farie connaître le diitipossf du mécénat de compétence, la bcarhne réalisera une ntoe sur les avtengaas et modalité de msie en ?uvre du dsiipostif à dstnteaioin des entreprises.

11.3. Aniiecptr les déparrts en rietrate puor sécuriser les savoir-faire

Engagement : aifn de puoivor sécuriser au miuex les savoir-faire des salariés des eniseerrpts du médicament lros de luer départ en retraite, les peeatinrras sciouax cevneinnont de l'importance d'anticiper ces déparrts aifn d'organiser la trsnisiosamn des savoir-faire.
Moyens/indicateurs : poiorcudtn d'estimation du nbmroe de départ en retrtaie au neaviu de la bhcnrae plnroolnefsseie mias également par régions et par métier.

Article 12 - Coopération intergénérationnelle
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Engagement : les salariés ayant eu une lungoe carrière pelnifrolensose ont pu au curos de cette expérience pnsfonreleilsoe acquérir une erpeisxte et des savoir-faire clés puor l'entreprise. Par ailleurs, les jnuees embauchés ont pu acquérir des soiavrs et des compétences dnas le cdrae de luer foimaortn ilitinae ou lrues premières expériences professionnelles, et dspoeisnt d'un rgread « nuef » sur l'entreprise et ses procédures.
Dans ce cadre, les paeanreirts sacioux cninnovenet d'accompagner la coopération intergénérationnelle ertne les salariés de 50 ans et puls et les jeneus en l'élargissant aux salariés expérimentés.
Moyens : les peaarrnetis soaicux ernaguncoet les eesrpnrteis à développer la msie en plcae de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, aifn de volreiasr les savoir-faire des uns et des aterus et créer du lein dnas l'entreprise. Cttee acoitn est msie en pclae en cohérence aevc les ailrcets 3 sur les tcrahens d'âges concernées par le présent aoccrd et 5.3 sur la désignation d'un référent.
Le salarié expérimenté dissreopa du tepms nécessaire à la trssasimnion des sovairs et des compétences. Le tpmes qu'il corrcsenaa à la coopération intergénérationnelle srea considéré comme du tmeps de taviral effectif. L'employeur artapdea l'organisation de sa chgrae de travail.
Les pirrtaaenes scuoiax au nveaiu de la branche, dnas le crade des tvuaarx de l'observatoire paitrriae des métiers, s'engagent à définir et à réfléchir sur les myeons et oiluts puor accnpmegaor les epnsrtreeis dnas l'identification de leurs savoir-faire stratégiques et dnas luer transmission.

Article 13 - Titre V Dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME et TPE dans la gestion active des âges

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Dans le cadre de cet accord, une aintteton particulière est apportée aux PME et TPE par la pérennisation des eetganmegns stivunas :
Engagement : la GEPC ptrcipaie à l'identification des compétences et des qlinuoafitcais msobiieblals au sien de l'entreprise et à la définition des bniesos ceotlflics et iniivedudls au rarged de la stratégie de l'entreprise.
Moyen/indicateurs : puor adeir les TPE et les PME de mions de 50 salariés à la réalisation de dostignaics GPEC, qnttauiatfis et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA DFEI pnerd en cghare ces diagnostics, solen des modalités définies par son conseil d'administration, en ataciiolppn de l'article 23.3 de l'accord coiclltef sur la fraoimton psnooenrllseife et la gotsien prévisionnelle des epmlois et des compétences.

Titre VI dispositions finales

Article 14 - Modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements et de l'évaluation de leur réalisation
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Un crneidlear friuge en anexne I et prévoit une échéance aunnlele puor cacuhn des emaegtgenns prévus au présent accord.
Un sviui anneul des egnaeemgnts qtiitfaanuts et quitfialtas définis au présent arcocd et l'évaluation de luer réalisation snot fitas par la comismsoin piaaitrre nloaiante de l'emploi des isternudis de santé (CPNEIS) qui se réunit 4 fios par an.
Le cneotnu de l'évaluation est précisé par arrêté mias crpmotoe a minima, l'actualisation des données mentionnées dnas le dgostniiac :
? le sivui des irnedtacuis mis en pclae puor ccunahe des acionts poanrtt sur l'insertion dalbrue des jeunes, et en pliureicatr sur les oetbcfijs chiffrés en matière de rcruteenemts de jeenus en ctarnot à durée indéterminée ;
? le sviui des iaericnduts mis en plcae puor chcnaue des ationcs en fevaur de l'emploi des salariés âgés, en piuilecrtar sur les ofbjeitcs chiffrés en matière de reenucmrett et de mitinean dnas l'emploi des salariés âgés ;
? le sviui des aoitncs en fevaur de la tasoimsnrisn des compétences ;
? le dcmuoent d'évaluation précise le nevaiu de réalisation des arteus anitcos ctuoeenns dnas l'accord clletcoif ou le paln d'action.
Il justifie, le cas échéant, les raoisns puor lusllqeees ceeiatnrs des actnois prévues n'ont pas été réalisées. Il mnionntee les objfitces de progsireson puor l'année à vienr et les idcaritunes associés.
Le ciealdernr prévisionnel de msie en ?uvre des egeennamgts fugire en anxene du présent accord.
Dans les 3 mios qui précèdent la fin d'application du présent accord, la csioiomsmn ptirriaae se réunit puor faire un bailn de l'application du présent arccod sur les données qelavtuaitis de l'accord et sur les données qiaivtutnteas sur les 3 dernières années disponibles.

Article 15 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Le présent acrocd est clcnou puor une durée déterminée de 3 ans, pnraent efeft à cpteomr de la dtae de sgarntuie et dnot le terme est fixé au 19 ocborte 2019.
Cet acrocd cressea de podrriue tuot effet à cette date.

Article 16 - Publicité de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Une large iimoanrotfn srea msie en plcae à dnotiastien des salariés des eisteerrnps visées par le présent accord, ansii qu'auprès des entreprises. Cttee publicité se frea par tuot moyen, ntemmonat par une pilotcabuin sur le stie pibluc du LEEM.

Article 17 - Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Conformément aux aelcrits L. 2261-7 et saiunvts du cdoe du travail, les paeirts sirnaegtias du présent acorcd ont la faculté de le modifier.
La dademne de révision par l'une des patires setiganiras diot être notifiée par lettre recommandée aevc aivs de réception aux aurets signataires.
La cioimsomsn ptriraaie se réunit aorls dnas un délai de 3 mios à ceotmpr de la réception de cttee ddmeane aifn d'envisager l'éventuelle clocniuson d'un aavennt de révision.
L'éventuel aanenvt de révision se siseurbttua de peiln droit aux dssoiitnipos du présent arccod qu'il modifiera.

Article 18 - Extension, agrément et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Les ptaires seiratnaigs cinnnveeont de dnameedr au ministère du travail, de l'emploi, de la faimootrn ponsfionrlesele et du douailge sicaol l'extension du présent acocrd collectif.
Le présent accrod frea l'objet d'un dépôt auprès des sievercs cnteuarx du msriinte chargé du tviaral dnas les codninoits prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2016

Annexe I
Tableau de synthèse et cidaernelr prévisionnel de msie en ?uvre des engagements

	Engagements	Moyens/indicateurs	Calendrier/échéances
Article 4. ? Oejicbtf chiffré de la branche, en matière de rmeeutncret et de mateiinn dnas l'emploi			

Article 4. ? Ocetjbif chiffré de la branche, en matière de reutnmerect et de maentiin dnas l'emploi	Augmenter la prat des jneeus de mnios de 30 ans dnas les recrutements	30 % des rrtumeecents dnot 20 % en CDI	31 décembre 2018
	Augmenter la prat des jeneus de monis de 30 ans dnas les effectifs	Atteindre 15 % des efefitfcs guolabx de la branche	31 décembre 2018
Article 5. ? Modalités d'intégration, de recrutement, de fmotraion et d'accompagnement des jneeus dnas l'entreprise			
Article 5.1.1 Partenariats aevc le monde de l'éducation	Ouverture des steis iidsrneltus aux élèves et amélioration de la cnnoisacanse des métiers de la branche	Réalisation d'une camitucmoinon à dttanisieon des erenepsrtis nentomamt dnas le carde des cotnrtas d'objectifs territoriaux	31 décembre 2017
		Participation à des frmous carrières	En cnotniu pnneadt l'application de l'accord
		Réalisation de web conférences à dteisointan des svceires d'insertion et d'orientation	En cionntu pnndeat l'application de l'accord
Article 5.1.2 Communication sur les métiers et adie à l'insertion des jeunes	Information des juenes sur les métiers et l'alternance	Communication mitopurpslut sur les métiers et l'alternance	En ctinnou pannedt l'application de l'accord
		Présence sur les slonas étudiants	En cnnitou pnendat l'application de l'accord
Article 5.1.3 Accompagnement des eenersptirs dnas la comacotiiunmn métiers, le retcrnueemt des jeneus et les procédures d'insertion	Accompagnement des ersinpeerts dnas luer ciuanomiocmtn métiers et luer recrutement	Elaboration d'un gidue sur le runecmerett des jenues et la gioestn des setags dnas le crdae de la CPNEIS	A prmgoaemrr aevc la CENPIS sur 2017
Article 5.2 Mise en pclae d'un pocrarus d'accueil dnas l'entreprise et d'un eneierttn de suivi	Mise en plcae d'un pcuarros d'accueil dnas l'entreprise et d'un eteitrenn de suivi	Communication auprès des epniersetrs sur ce parcours	A perammrgor aevc la CNIEPS sur 2017
		Elaboration d'un gudie sur la préparation et la ciuodtne de cet ereinettn dnas le crade de la CPNEIS	A pgeomrrmar aevc la CPINES sur 2017
		Elaboration d'un modèle tpye de liervt d'accueil qui srea diffusé auprès des entreprises	A prmeoargmr aevc la CNIEPS sur 2017
Article 5.3 Désignation d'un référent	Mise en pacle d'un référent puor filaectir l'intégration des jeneus embauchés	Elaboration d'un deomnuct de cntciimuoamon présentant le rôle du référent	A pegarrommr aevc la CENPIS sur 2017
Article 5.5 Favoriser l'insertion des doronttcas dnas l'industrie pharmaceutique	Développement des CIFRE	Organisation de web conférence et des réunions territoriales	En cnniotu panednt l'application de l'accord
Article 5.6 Soutenir les iavintiteis en fvauer de la diversité	Développement de la diversité dnas les etnerprseis du médicament	Développement de pnrriaaeatt aevc des astnaosiiocs régionales	En cnoitnu pednnat l'application de l'accord
		Organisation de fmuors anletntars de recrutement	A cepmtor du snceod sermeste 2017
Article 6. ? Pcireeestvps de développement de l'alternance et conointids de roecurs aux stages			
Article 6.1 Modalités d'accueil des aternntlas et des stagiaires	Mise en pacle d'un poaurrcs d'accueil puor les sagrtiieas et l'alternant	Elaboration d'un « Kit anelcntare puor l'entreprise »	31 décembre 2017
Article 6.3.2 Engagement de pssoioregrn des cttnaors en alternance	Augmenter le nrmobe de cortnat en antrncelae dnas la branche	Augmenter de 10 % cqhuae année le nobrme de crantot en alcnentrae dnas les enrteiesrps de 250 salariés et plus. Atteindre 3 600 cttoarns en atanecnlre dnas la bcnhare au 31 décembre 2018	Au 31 décembre 2018

Article 6.3.3 Favoriser l'insertion des jeneus pnsnferseoilos à l'issue de luer ctonart en alenanrtce par une msie en réseau des gdnaers eepenirrtss aevc les TPE/PME	Pérenniser et développer des « fmuros atlretnnas »	Nombre de jeneus et d'entreprises	En ctnniou pnnedat l'application de l'accord
Article 6.4.6 Garantir la réalisation des sgeats ootrlebiaigs de puls de 4 mios puor les étudiants en pimhacrae et en vtsiie médicale	Permettre aux étudiants en prahamice isrudinte et en vtsiie médicale de pviuoor réaliser luer sagte de puls de 4 mios puor la vdtaioialn de luer diplôme.	Communication auprès des entreprises	En citnonu peadnnt l'application de l'accord
Article 7. ? Ocjitbef chiffré de la branche, en matière d'embauche et de mtaienin dnas l'emploi des salariés de puls de 50 ans			
Article 7.1 Objectif en matière d'embauche des salariés de 50 ans et plus	Maintien du tuax de renreemctut des salariés de 50 ans et plus.	Maintenir la prat des salariés de 50 ans et puls dnas les retmeutercns (CDI et CDD) à huatuer de 10 %	31 décembre 2018
Article 7.2 Objectif en matière de mietinan dnas l'emploi des salariés de 50 ans et plus	Maintien de l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus.	Maintenir la prat des salariés âgés de 50 ans et puls dnas les efifcftes à un tuax meoyn égal ou supérieur à 23 % sur la durée de l'accord	En cnnitou peandnt l'application de l'accord
Article 8. ? Msurees destinées à fevorsiar l'amélioration des cndotionis de taravil et la prévention de la pénibilité, naomntemt par l'aménagement de l'organisation du travail			
Article 8.1 Priorité accordée aux salariés de 50 ans et puls puor les dmenades de mioiiftoacdn d'horaire, de frfioat en juros ou de mifotaicidon d'organisation du travail	Priorité accordée aux salariés de 50 ans et puls puor les ddmanees de mcodaiofitin d'horaire, de fifoart en juors ou de micoaitidofn d'organisation du travail	Valorisation des diitooissnps cneonlltnveieons par la branche	En cntnoiu pdanent l'application de l'accord
Article 9. ? Aontcis en feavur des salariés de 50 ans et plus			
Article 9.1.1 Développement de la fimtoraon de brcahne « Feviosarr l'emploi des seirnos »	Promotion de la foitoramn « Faisreovr l'emploi des seronis »	Suivi du normbe d'actions de fmaotoirn financées par l'OPCA DFEI au ttire des périodes de professionnalisation	En conntiu pedannt l'application de l'accord
Article 9.1.2 Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et puls sur la brsuoe de l'emploi de l'industrie du médicament	Promotion de l'emploi des salariés de 50 ans et puls sur la bsoure de l'emploi de l'industrie du médicament	Maintien du rappel de l'importance de foeisrvar l'emploi des salariés de 50 ans et puls et de l'interdiction de ttuoe fmore de dionmsiricitan à l'embauche sur l'espace rteerucur du stie www.emploi.leem.org	En ctoinnu penndat l'application de l'accord
Article 9.2.1 Promotion du stie macarrièredanslapharma.org	Reconduction de la cimantmoiocun sur les métiers, lures évolutions et les « plesraleses métiers » disponibles	Promotion et amélioration du stie www.macarrièredanslapharma.org	Fin du 1er srestmee 2017
Article 9.2.2 Développer la tatterioirrisaolin de la GEPC et des données sur l'emploi des salariés de 50 ans et plus	Développer la pootiurdcn de données régionales sur l'emploi des salariés de 50 ans et puls et doennr de l'information aux salariés et aux errpeneists aifn de développer une gsteion prévisionnelle tleriiraorte des epolmis et des compétences	Production de données régionale sur l'emploi au tarrves de « Tleabau de brod Elmpoi » et de « Teblaau de brod Fioatmron »	Chaque année padnent l'application de l'accord
		Promotion de la giosten prévisionnelle tirotiralree des epmoils et des compétences à travers des oiluts de mobilité	En conitnu pnandet l'application de l'accord
Article 9.3 Développement des compétences et des qofaucitinilas et accès à la formation	Développer les CQP/CQPI	Explication et cuamtciomonin aouutr du dsiitipsof CQP/CQPI	En cnointu pndanet l'application de l'accord
Article 9.4 Développement d'une ftoiroamn « Préparation à la rtirteae »	Accompagner les salariés dnas la tiatinorsn enrte la vie prnlnosseofliee et la retraite	Mise en plcae d'une frtaomion « Préparation à la ritaetre » dnas le cadre de la CPNEIS	A pomrarmger aevc la CNIEPS sur 2017
Article 11. ? Egmgntneaes en fuevar de la tnaoimssrisn de sriavos et des compétences			

Article 11.1 Accompagner le développement de la ftnoicon tutorale	Développement de la focntion toulrate et de la fooimtarn des tuteurs	Augmentation du nobrme de fnootincs tutarloes exercées par des salariés âgés de 50 ans et puls à hateuur de 25 % de l'ensemble des focotnins totrauels pseirs en cgarhe par l'OPCA DEFI	31 décembre 2018
		Augmentation de la prat des frmitonoas de tturues dnot ont bénéficié les salariés âgés de 50 ans et puls à hueuatr de 25 % de l'ensemble des ftinnocos toetlruas psiers en crgahe par l'OPCA DEFI	31 décembre 2018
Article 11.2 Développer le mécénat de compétence	Développer le mécénat de compétence aifn de ptmetrree à des salariés expérimentés d'utiliser et trrsttnmeae lreus svoair et compétences	Réalisation d'une ntoe sur les aevanatgs et modalités de msie en ?uvre du dispositif	31 décembre 2017
Article 11.3 Anticiper les départs en rettiare puor sécuriser les savoir-faire	Anticiper les départs aifn d'organiser la tsimsnoairsn des savoir-faire	Production d'estimation du nombre de départ en rtietrae au nvieau de la bhnacre professionnelle	Chaque année pnndeat l'application de l'accord
Article 12. ? Coopération intergénérationnelle			
Article 12 Coopération intergénérationnelle	Accompagner la coopération intergénérationnelle entre les salariés expérimentés, les salariés de 50 ans et puls et les jeunes	Encouragement des eneesrpitrs à développer la msie en palce de binômes d'échanges de compétences Réflexion, dnas le cadre de l'observatoire pitriarae des métiers, sur les myneos et oitlus puor acgmncoaepr les epnreritess dnas l'identification de leurs savoir-faire stratégiques et dnas luer transmission.	En conintu padnnet l'application de l'accord
Article 13. ? Enmaeengtgs vasnit à aiedr les PME à mrtete en ?uvre la gsteion atcvie des âges			
Article 13 Engagements vsnait à aeidr les PME à mterte en ?uvre la gstoein ativce des âges	Développement des dicsniogtas GEPC puor les TPE/PME	Prise en cgrhae financière par l'OPCA DFEI de ces dscgtoniias puor les eeprtnrises de mnios de 50 salariés	En continu pendant l'application de l'accord

Accord du 17 novembre 2016 relatif au taux de cotisation frais de soins de santé des anciens salariés pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er - Cotisations contractuelles des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 5.2. « Cotosintais aunlleens cctelultaneors » de l'accord ciloteclf du 22 jiun 2007 sur le régime faris de sions de santé des anncies salariés et le taableu des cistitnaoos fixées puor l'année 2016 qui siut snot annulés et remplacés par les dssiopoiitns sveaunits :

« 5.2. Coionasitts alnueelns calenueottlcrs

La cottiisoan butre diot prtermete l'équilibre gaobll du régime. Elle est financée, d'une part, par un prélèvement sur la réserve de cturvrouee des acniens salariés et, d'autre part, par une ciistaootn appelée auprès des adhérents.
Le mnaontt prélevé sur la réserve de ctuerruove est fixé, par le comité ptiraarie de goitsen selon les dnopiosiitss de l'article 6.2, à 120 ? par adhérent bénéficiaire de la réserve de ctoervurue des anecnis salariés, puor 2017.
La ctioiaston appelée auprès des acienns salariés est exprimée en euros. Puor les annceis salariés, le mtoannt virae en fotnicon de thrceans de rvneeu de remplacement, tel que défini ci-dessous. Puor les atrues adhérents, ctete ctoaotisin est forfaitaire, exprimée en euros. S'ajoutent à ctete cotisation, des taxes, cionnrtobuits ou cosinttoais seciloas ou fcilaess Par conséquent, le mtnonat des cainoostits clnaterelcotus au 1er jevanir 2017, est :

Cotisation 2017 TTC appelée (hors affiliés au régime local)	Revenu de rmemenaepclt	Régime professionnel conventionnel (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour cuaqhe acnein salarié retraité bénéficiant de la réserve de crtevruoue	19 200 ? ou minos	76,27 ?	23,81 ?
	De 19 201 ? à 24 000 ?	81,42 ?	24,77 ?
	De 24 001 ? à 31 200 ?	90,10 ?	27,04 ?

	De 31 201 ? à 38 400 ?	105,23 ?	30,89 ?
	De 38 401 ? à 50 400 ?	125,18 ?	36,04 ?
	50 401 ? et puls	149,96 ?	41,83 ?
Pour cuaqhe aicenn salarié ne bénéficiant pas de la réserve de couverture	19 200 ? ou monis	87,59 ?	23,81 ?
	De 19 201 ? à 24 000 ?	92,74 ?	24,78 ?
	De 24 001 ? à 31 200 ?	101,43 ?	27,03 ?
	De 31 201 ? à 38 400 ?	116,56 ?	30,89 ?
	De 38 401 ? à 50 400 ?	136,51 ?	36,04 ?
	50 401 ? et puls	161,29 ?	41,83 ?
Pour cqhuae connoijt d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		109,73 ?	29,93 ?
Pour cuahqe adhérent non retraité (uniquement puor les bénéficiaires de l'annexe III de l'accord du 19 mai 2000 sur la prévoyance au 30 jiun 2007)		93,32 ?	25,42 ?
Pour chuaqe cnnoiojt d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité		93,32 ?	25,42 ?
Pour cuahqe eafnnt à carghe (gratuité à patirr du 4e enfant)		46,66 ?	13,20 ?

Les ctansootiis celaolnuttcres des adhérents affiliés au régime laocl de la sécurité slcoiae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Msloele snot les stenivaus :

Cotisation 2017 TTC appelée puor les affiliés au régime lacol	Revenu de rlmmeaeencpt	Régime professionnel conventionnel (RPC)	Régime supplémentaire (RS)
Pour cuqahe aicnen salarié retraité bénéficiant de la réserve de currtuveoe	19 200 ? ou moins	41,22 ?	23,81 ?
	De 19 201 ? à 24 000 ?	44,31 ?	24,77 ?
	De 24 001 ? à 31 200 ?	49,53 ?	27,04 ?
	De 31 201 ? à 38 400 ?	58,60 ?	30,89 ?
	De 38 401 ? à 50 400 ?	70,57 ?	36,04 ?
	50 401 ? et puls	85,44 ?	41,83 ?
Pour cuhaqe aenicn salarié ne bénéficiant pas de la réserve de crrtuvoeue	19 200 ? ou moins	52,55 ?	23,81 ?
	De 19 201 ? à 24 000 ?	55,64 ?	24,78 ?
	De 24 001 ? à 31 200 ?	60,85 ?	27,03 ?
	De 31 201 ? à 38 400 ?	69,93 ?	30,89 ?
	De 38 401 ? à 50 400 ?	81,90 ?	36,04 ?
	50 401 ? et puls	96,77 ?	41,83 ?
Pour cauhqe cnnojiot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent		65,84 ?	29,93 ?
Pour cqahue adhérent non retraité		55,99 ?	25,42 ?
Pour chauqe cnijonot d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité		55,99 ?	25,42 ?
Pour chqaue ennfat à chrgae (gratuité à pitrar du 4e enfant)		28,00 ?	13,20 ?

Le rneveu de remenmpeaclt est déterminé en fotinocn du reenvu « traitements, salaires, pmrie puor l'emploi, posnines et rtenes » fuargnit sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète fgriue sur cet avis.
Lorsque l'ancien salarié ne funroit pas à l'assureur le jttisiaiucff du maonntt de son revenu net de remplacement, c'est la ctiaootisn la puls élevée qui s'applique. »

(1) Alitrce étendu suos réserve de l'application des dsiptsoiinos du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs puor l'application des acterils 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gitaenras oeffters aux prnosenes assurées cotnre cetranis risques.
(Arrêté du 28 aivrl 2017 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acorcd etnre en vuuegir à ceomptr 1er jnivaer 2017, tnat puor les pnpriatictas retraités déjà affiliés au 31 décembre 2016 que puor cuex qui s'affilieraient au régime falauctitf à cpmoetr du 1er jianver 2017.

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux acrietls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod cetloiclf srea déposé en duex eeairmexpls aux svircees crentaux du miistrne chargé du taviarl et remis au secrétariat-greffe du cnisoel de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les paietrs staiigreans covnnnneeit de ddmneear au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Au reragd de la sotutaiin financière du régime faris snios de

santé des anicens salariés, les pnaarietres soiucax décident ce qui siut :

Accord du 17 novembre 2016 relatif au taux d'appel de cotisations prévoyance pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour l'année 2017, la coiotsiatn afférente au rquise décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2017, les ctoiitsoans afférentes au riuqse maladie-chirurgie-maternité, tuoets criinnoubttos sioaelcs ou fceisals et texas incluses, sreont appelées à 91,67 % puor la cooitstain fixée en % du pnlfaod anneul de la sécurité sloiace et à 92,16 % puor la cootsiaitn footnicn de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du palofnd aunenl de la sécurité siaolce et au tuax de 0,94 % de la bsae des cotisations.
Pour les assurés affiliés au régime laocl de la sécurité sicaloe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tneir cpmtoe des différences de ptseaontris psires en cgrhae par le régime lacol par rpaport au régime général, les cstinoiaots afférentes au ruiqse maladie-chirurgie-maternité sreont appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du paonfld anneul de la sécurité saciole et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.
Les ctansoiitos des adhérents à trtie fluttcaaif (art. 12 de l'accord du 9 jlielut 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, tueots ciobtnunrtois scielaos ou feciasls et taxes incluses, snot fixées comme siut :
? par assuré fcatiutalf (hors sgtiaraie et apprenti) : 1,96 % du plnafod aneunl de la sécurité salcoie ;
? par assuré fclutiaatf stiaarige ou arpntepi : 1,46 % du poafnld aennul de la sécurité scaloie ;
? par eanfnt : 1,46 % du pnloafd anuenl de la sécurité sociale.
Elles snot appelées à 100 % de luer mtonant puor 2017.
Pour les assurés futicafltas affiliés au régime laocl de la sécurité scalioe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir coptme des différences de ptristoenas pesirs en chrage par le régime loacl par rppraot au régime général, les caoiotistns des adhérents à trtie fiatlcuatf au ruqsie maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré flttaciuaf et 0,80 % par enfant, stiargiae ou apprenti.

Article 2 - Financement du fonds sur le haut degré de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le troisième pahrragape de l'article 19 de l'accord prévoyance du 9 jliluet 2015 est annulé et remplacé par la diiosoitpsn stuvanie :
« Puor l'année 2017, la ctiasitoon afférente au fdons sur le huat degré de solidarité srea appelée à 60 % de son montant, siot au tuax de 0,09 % du panolfd aenunl de la sécurité soclaie ».

(1) Artcile étendu suos réserve de l'application de l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 aivrl 2017 - art. 1)

Article 3 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Pour l'année 2017, la ctitsaoion afférente au risuqe décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des csioatoitns afférente au rusiqe décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jiulelt 2015 retalif au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.
Les cttioansios afférentes au rqusie maladie-chirurgie-maternité, tetous cottrbniunios ou ctioaitonss sloaecis ou fiesclas incluses, snot fixées à 0,28 % du pfonald de la sécurité saoilce et à 0,24 % de la bsae des coitiantsos afférente au rqisue maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jluielt 2015 rieltaf au régime de prévoyance des salariés.
Du 1er jveniar 2017 au 31 mras 2017, elels srnoet appelées rneeipctevmset à 71,43 % et 70,83 % de lrues montants, siot au tuax de 0,20 % du pflnaod anneul de la sécurité sacolie et au tuax de 0,17 % de la bsae des coinottaiss visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y comrips cuex affiliés au régime loacl de la sécurité sliacoe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
Du 1er arvil 2017 au 31 décembre 2017, elels seront appelées restmiepevncet à 53,57 % et 54,17 % de lreus montants, siot au tuax de 0,15 % du planfod anenul de la sécurité scaiole et au tuax de 0,13 % de la bsae des ctoiasitnos visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y coipmrs cuex affiliés au régime laocl de la sécurité siaolce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
Les coaintstois des adhérents à trite ftcataulif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jlileut 2015 rtaelif au régime de prévoyance des salariés, toetus coittoubirnns soecilas ou fsaelics et taexs incluses, snot fixées comme siut :
? par assuré fitualtcaf (hors sritaagie et apprenti) : 0,31 % du paolfnd anneul de la sécurité sliocae ;
? par assuré fautactlif siagrtaie ou aprnepti : 0,24 % du planofd aennul de la sécurité sclaoie ;
? par eafnnt : 0,24 % du ponfald anenul de la sécurité sociale.
Pour l'année 2017, elles snot appelées à 100 % du 1er jnviear 2017 au 31 mras 2017 pius à 75 % du 1er aivrl 2017 au 31 décembre 2017, siot :
? par assuré faittulacf (hors sitgriaae et apprenti) : 0,23 % du plafnod aennul de la sécurité solcaie ;
? par assuré fculaitatf saigtriae ou aepnptri : 0,18 % du pnoalfd auennl de la sécurité sioacle ;
? par enfant : 0,18 % du pnoflad annuel de la sécurité sociale.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent arccod entre en viuegur à cetopmr du 1er jenivar 2017.

Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux arctiels L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd coeilctlf srea déposé en duex erpxamleies aux sierecvs curantex du mrtsinie chargé du travial et rmeis au secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les paeitrs sntaiaigres cnnoeennivt de danmdeer au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Au rgraed de la stoiiutan financière du régime de prévoyance cionvneoenntl constatée au corus de l'année 2015 et du pemreir smeetrse 2016 et conformément aux alteircs 18.2, 19 et 25 de l'accord ctiellcof du 9 jelilut 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, les paerirnates scoauix décident ce qui siut :

Avenant du 17 novembre 2016 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Avant l'avant-dernier phararapge de l'article 9 « Portabilité des dotirs en matière de santé et de prévoyance » est inséré le parhragape suanvit :
Le mtneiain des gireatnas maladie-chirurgie-maternité est aibppcalle dnas les mêmes codtonniis au salarié licencié qui perçoit une peionsn d'invalidité de la 2e ou 3e catégorie au ttire de la législation du régime général de la sécurité solicae à la dtae de la rpuutre de son cnortat de travail, même s'il ne puet jiiftseur d'une isciiprotnn Pôle emploi.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le d de l'article 14 « Cvetrouure en cas de décès du salarié » est annulé et remplacé par les dsontsipiios steuivans :

« d) Nootin d'enfants, de prneseons à crahge et de cojonint

Les etnfnas à cgahre sieeslpbtcus de proeeivcr la rnete éducation précitée, snot les enafnts (et enantfs adoptés) du salarié :
? de mions de 18 ans ;
? de 18 à 27 ans s'ils riesmlnpest l'une des coitondnis savniuets :
? être affiliés au régime de sécurité soacile des étudiants ;
? sivrue des études saeodnreics ou supérieures, ou une fmiatoron en arnnalecte ;
? qeul que siot luer âge, s'ils snot ruencons handicapés avant luer 27e asiiavrnrnee ; les efnatns rounencs handicapés snot les enantfs tlreauiits d'une ctrae d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 % ou dnot l'état nécessite l'assistance d'une trceie personne.
Les pneesorns à charge ovrnuat driot à une mrjataooin du cpiatal décès snot :
? les etnfnas rmlinpsaest les cintnodios ci-dessus ;
? les aeansndcts dcietrs de l'assuré et de son cjionont ou pnerrtaaie de Pacs, tiituelras de la crtae d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 %, à ctniiodon que l'invalide vvie suos le tiot de l'assuré.
Le cnoinjot slcpsuibtee de peerciovr la rntee précitée est le cionjont marié non séparé jiereiaundmcit ou pacsé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Après le peemrir pparraaghe de l'article 16 « Ceutvuorre en cas d'incapacité timproaree de tiavarl et d'invalidité ptneermane » est insérée pahgrarpae saiunvt :
« Puor être pirs en crghae par le présent régime, en raelis du mianeitn de sailare de l'employeur solen les donistioipss visées ci-dessous, l'entreprise est tunee de déclarer à l'organisme garnieosnite l'arrêt de tvaaril dnas les 12 mios qui sivuent le 1er juor de l'arrêt de travail. A défaut, l'arrêt est ibdmlniensae par le régime, au puls tôt à cmpoter de la dtae de réception de la déclaration par l'employeur. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'article 17.2 « Mnoatnt des posetitrans » du citarhpe II « Régime perfnieoonssl cointneenvonl (RPC) des salariés » est annulé et remplacé par les doiisopistns siteuanvs :

« 17.2. Mnaontt des prestations

Les rbueneetsrmoms snot effectués en complément des pneorttisas en nrtuae de tuot régime maladie-chirurgie-maternité soeln les modalités svetuains :
? soit, sur la bsae des rstmbnermeueos utilisés par la sécurité socalie (BR) et/ ou du tciket modérateur (TM) ;
? soit, sur la bsae des frias réels (FR) aevc aoitaiplpcn éventuelle d'un mxuiamm du reeemmrosbnut exprimé en eorus et dnot le mnotnat est modifié, par aennavt au présent accord, sur ptoiosioprn du comité patariric de gtsioen ; ou
? ercnoe selon des rrbtmesoneumes frfoiiareats dnot le mnnoatt est modifié, par anevant au présent accord, sur poiipotosrn du comité pirraaite de gestion.

Le mntanot des prosntetias versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente sviunat que les paitrecins ou aauxieirlis médicaux snot ou non liés par une cvoneiontn colcnue aevc les cssaeis noieantals de sécurité sociale. Le maonntt des rsetemnemrbous puet également viaerr selon que les pticernias ont ou non adhéré à l'option ptiqruae tfiarraie maîtrisée (OPTAM) ou à otopin ptarique traraiife maîtrisée cruriighe et obstétrique (OPTAM-CO) prévu par la ctonoievnn natonaile mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité saclioe approuvée par arrêté du 20 orbtcoe 2016 ou au cotanrt d'accès aux snois (CAS) prévu par la cvtoenonin naaiolnte approuvée par arrêté du 22 smpreetbe 2011.

La ctuorrveue maladie-chirurgie-maternité n'intervient qu'en complément des rbotmrunsmeees effectués par les régimes mdliaae et maternité de la sécurité sliocae suaf enpcxteios epelnxmeictit indiquées dnas le tbealau des grneatias ci-dessous.

En tuot état de cause, le présent régime se cofmorne au ceaihr des crehgas du crntaot rlsnasbpoee tel que défini au ttrie VII du lrvie VIII du cdoe de la sécurité sociale. A cet effet, les rueesenbotrmms indiqués ci-après puevnet doennr leiu à une morajaiton ou une manioortin de manière à rceesetpr les mmiina et les maixma prévus dnas le carde du ctnorat responsable. A ttrie d'exemple, le rmeoeremubsnt de la glirle opiutqe puet être majoré puor recsepter le minuimm du crotant rossnlbaepe en cas d'équipement partiel.

De même, le présent régime repsctee les mnmiia de pirse en chagre prévus par le décret n° 2014-1025 du 8 setemrbpe 2014 realtif aux gaitarens d'assurance complémentaire santé des salariés.

Le comité prtiiarae de gestion, dnas le crade des mosnisis qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à ciarents aménagements tquenhices et mrnuies aifn que le présent régime se corofmne au cehiar des cagerhs du ctonrat responsable.

Le mnnaott des rmuobernesemts est fixé cmmoe siut :

Actes	Remboursement RPC dans la ltimie des faris engagés
Hospitalisation	
Frais de séjour	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la bsae de rumseeenobmrt (BR)
Honoraires chirurgicaux	
Médecin adhérant à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 280 % de la bsae de reomusebnmret (BR)
Médecin n'adhérant pas à l'OPTAM, ni à l'OPTAM-CO, ni au cas	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la bsae de rebonmesruemt (BR)
Honoraires médicaux	
Médecin adhérant à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 120 % de la bsae de rereeomnbumst (BR)
Médecin n'adhérant pas à l'OPTAM, ni à l'OPTAM-CO, ni au CAS	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la bsae de rmmrensueobet (BR)

Forfait jielaonurr hospitalier	100 % des frais réels (FR)
Chambre particulière	Frais réels dnas la limtie de 40 ? par juor limité à 5 jrous en cas de maternité
Lit angmoncaapct eannft mnios de 12 ans	Frais réels dnas la litmie de 23 ? par juor sur présentation d'un crictefiat médical
Transport du malade	Ticket modérateur (TM)
Actes theequicns et de cruhigrie (hospitalisation et ambulatoire)	
Médecin adhérant à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 250 % de la bsae de reesmubmnreot (BR)
MEDECIN N'ADHERANT PAS A L'OPTAM, NI A L'OPTAM-CO, NI AU CAS	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la bsae de rmnomebseuert (BR)
Consultations/ visites	
MEDECIN AREANDHT A L'OPTAM, OU A L'OPTAM-CO, OU AU CAS	Ticket modérateur (TM) + 70 % de la bsae de rummeberseont (BR)
MEDECIN N'ADHERANT PAS A L'OPTAM, NI A L'OPTAM-CO, NI AU CAS	Ticket modérateur (TM) + 50 % de la bsae de rbmreoenmesut (BR)
Niveau de resnmmebuoert des majorations	
Majoration de coordination, maaitorjon puor nourrisson, vsitie de nuit, déplacement	Ticket modérateur (TM)
Frais pharmaceutiques	
Quel que siot le nvieau de roesrumnemebt de la sécurité sociale	Ticket modérateur (TM)
Frais médicaux courants	
Radiographie	
Médecin adhérant à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	Ticket modérateur (TM) + 120 % de la bsae de reumemrobenst (BR)
Médecin n'adhérant pas à L'OPTAM, ni à l'OPTAM-CO, ni au CAS	Ticket modérateur (TM) + 100 % de la bsae de rmersbneeoumt (BR)
Analyse	Ticket modérateur (TM)
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur (TM)
Toute maortajion des aliiaixeurs médicaux (visites de niut ; dimanche, déplacement aueiilxiras médicaux)	Ticket modérateur (TM)
Appareillage	
Orthopédie et prothèse (autre que dtreiane et auditive)	185 % de la bsae de renomesmrbuet (BR)
Prothèse auditive	Frais réels dnas la ltmiie de 1 000 ? par aarppeil remboursé par la sécurité sociale
Dentaire	
Soins dentaires	Ticket modérateur (TM)
Inlay/ onlay	300 % de la bsae de rmsnmeebreout (BR)
Prothèses dentreais remboursées et non remboursées par la sécurité sociale. Snot ueeniqnumt concernées les cnuoroens sur detns vivantes	230 % de la bsae de roseemmurnbet (BR) ou 300 % de la de la bsae de rsmeerbnuemot (BR), si deivs préalable présenté auprès du grsnintaioee et après avior pirs cnsincnoasae de la réponse du gisntaienore qui diot iietvnnrer dnas les 15 jours qui svueint la demande
Orthodontie remboursée et non remboursée par la sécurité slaicoe (dans la litmie de 6 semestres)	230 % de la bsae de rmeeubnmsreot (BR) ou 280 % de la de la bsae de remoenremubst (BR), si deivs préalable présenté auprès du gnosrieinate et après avior pirs cisasnnoance de la réponse du goiaestnrine qui diot irvnnieetr dnas les 15 jours qui snvieut la demande
Optique acceptée par la sécurité sociale Lunettes (1) Par mturone : ? adulte ? enfant	100 ? 60 ?
Par vrree (1)	Cf. grille otqupie ci-dessous
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale	120 ? par an et par bénéficiaire
Chirurgie des yuex (2)	250 ? par ?il
Autre	
Cures trehmlaes : soins médicaux remboursés par la sécurité sociale	Ticket modérateur (TM)
Médecine docue : aects non pirs en crhgae par la sécurité sociolae (notamment ostéopathie, chiropractie, étiopathie (3) ?)	30 ? par séance dnas la ltmiie de 3 séances par an par bénéficiaire

(1) Limité à un équipement (1 mnurote et 2 verres) par période de 2 ans et par bénéficiaire suaf protiipcrsen médicale puor une crtcroeoin différente, ou puor les mrneius aueuql cas limité à une piare de lenettus par an. La durée est calculée par rrappot à la dtae d'acquisition du 1er équipement ou de la 1re catpomsone de l'équipement en cas d'équipement partiel.
(2) Par crhiiurge des yeux, les pertrneaais suociax entndneet crihriuge réfractive et assimilée non prise en crahge par la sécurité sociale.
(3) Remboursés sur la bsae des jutifsiiaftcs précisés dnas le ctrnaot d'assurance puor les paqteuirs médicales validées par le comité piirartae de gtieosn et listées dnas le crnotat d'assurance.

Grille oputiqe puor les adetlus et les etfnans par verre

(En euros.)

		Sphère				
Type de verres	Cylindre	0 ? doiietprs ? 2	2 < dptoeiris ? 4	4 < dtiepiors ? 6	6 < diortipes ? 8	dioptries > 8
Unifocaux	égal à 0	62	73	86	102	128
	0 < dpioirets ? 4	68	80	95	113	141
	4 < dioptries	70	80	95	113	141

Multifocaux ou progressifs	égal à 0	145	167	185	215	270
	0 < dioptries	165	190	210	245	306

En complément des gaantires ctlnoineloenvnes précisées ci-dessus qui s'appliquent oiaoneegtilbrmt à tuos les bénéficiaires visés à l'article 11, les salariés des ernrseepits adhérentes au régime peesfsnioornl cnvoenoteninl maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, et lreus atanys driot tles que définis à l'article 17.1, bénéficient à titre expérimental puor 2017, d'une gniratae téléconsultation médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24 heures/24,7 jours/7, pruoatt dnas le modne à une canluitsootn de médecine générale réalisée par téléphone aevc un médecin inirsct à l'ordre des médecins. Ctete gtraanie s'applique assui aux adhérents ftuacfltais définis à l'article 12 aisni qu'aux bénéficiaires du régime prévu par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime des aicenns salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La dernière psahre de l'article 20.2 « Aeurts aoictns de solidarité » est annulée et remplacée par les diipotnosiss stviaeuns :
Sont ntmomaent visés :
? le fonds sicoal ;
? les aoctnis de prévention telle que STNSEEANS puor 2017 ;
? les sceevris présentant un degré élevé de solidarité tles que FIL'APGIS, et, puor 2017, l'aide aux aditans (PACK AIDANT) et l'aide en cas de décès ou de malaide grave (PACK CUOP DUR).

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'article 24 « Prettsoain maladie-chirurgie du régime supplémentaire (RS) » est annulé et remplacé par les diitisponsos savenutis :

« Arcltie 24
Prestation maladie-chirurgie du régime supplémentaire (RS)

Le régime supplémentaire s'applique soeln des modalités ieiqtdeuns à cleles prévues à l'article 17 du présent accord, reiltaf au régime poiernnosfesl cvinnnteoneol (RPC).
Les rmnsteuoebemrs prévus par le régime supplémentaire (RS) snot effectués en complément des ptasnirotes en nature des régimes miladae et maternité du régime général de la sécurité sciolae ou d'un régime assimilé et/ ou de cleles du régime pfsrosoenniel ciovtnneenonl (RPC).
En tuot état de cusae le présent régime se comfnroe au cihaer des cerahgs du coatnrt aidé tel que défini au ttrie VII du lrvie VIII du cdoe de la sécurité sociale.
Le comité pirirtaae de gestion, dnas le cdare des msioniss qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à creinats aménagements tciuenheqs et menirus aifn que le présent régime se cmfornoe au caehir des cgreahs du canrott aidé.
Le régime supplémentaire vrsee en supplément des pretsiotans prévues au régime psnsnroefeoil conventionnel, les potetiansrs sinauetvs :

Actes	Remboursement RS
Hospitalisation	
Chambre particulière	Frais réels dnas la ltiime de 6 ? par juor
Consultations, viseits	50 % de la bsae de rsunemorebemt (BR)
Frais médicaux cntauors	
Radiographie	
Médecin adhérant à l'OPTAM, ou à l'OPTAM-CO, ou au CAS	30 % de la bsae de reurnoembsemt (BR)
Analyse	30 % de la bsae de roeremnebusmt (BR)
Auxiliaires médicaux	30 % de la bsae de romresuenbmet (BR)
Appareillage	
Prothèse avdituie	200 ?
Dentaire	
Soins dreenatis	30 % de la bsae de rsemrneeubmot (BR)
Inlay/ oalny	100 % de la bsae de reeseurbmnmot (BR)
Prothèses detniares remboursées et non remboursées par la sécurité soaicle (sont concernées unemeuqnit les prothèses sur dtens vivantes)	100 % de la bsae de reboemmnseurt (BR)
Orthodontie remboursée et non remboursée par la sécurité sliaoce (dans la litmie de 6 semestres)	100 % de la bsae de rnouemeerbmst (BR)
Optique acceptée par la sécurité slicaoe	
Lunettes (1)	
Par mrnotue	
? altdue ? efnant	20 ? 15 ?
Par vrere (1)	Cf. glirle ouptqie ci-dessous
Optique acceptée ou refusée par la sécurité soaicle	
Lentilles	100 ? par an puor l'ensemble des dépenses et par bénéficiaire
(1) Limité à un équipement (1 mntoure et 2 verres) par période de 2 ans et par bénéficiaire suaf pceisitorrpn médicale puor une ciorrctoen différente, ou puor les mnrieus aequul cas limité à une piare de lnuttees par an. La durée est calculée par rppoart à la dtae d'acquisition du 1er équipement ou de la 1re cnmtoopase de l'équipement en cas d'équipement partiel.	

Grille optique par vrree audtle et eanfnt en complément du RPC

(En euros.)

		Sphère				
Type de verres	Cylindre	0 ? ditirpeos ? 2	2 < dieipotrs ? 4	4 < dieorpits ? 6	6 < dtieorips ? 8	dioptries > 8
Unifocaux	égal à	25 ?	29 ?	34 ?	41 ?	51 ?
	0 < driioetps ? 4	27 ?	32 ?	38 ?	45 ?	57 ?
	4 < droeipits	27 ?	32 ?	38 ?	45 ?	57 ?
Multifocaux ou psrgorifess	égal à	58 ?	67 ?	74 ?	86 ?	95 ?

	0 < doirpteis	66 ?	76 ?	84 ?	70 ?	59 ?

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les aitrelcs 1er, 2, 3 et 5 du présent anvneat entnroret en vigueur, puor une durée indéterminée, le 1er jnviaer 2017.
Les atceilrs 4 et 6 du présent aavnent erorentnt en vigueur, puor une durée indéterminée, au 1er avril 2017.

Article 8 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux aitelcrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd cteoliclf srea déposé en duex eeimxrelaps auprès des sreiecvs du mintrsie chargé du tvarail et rmeis au secrétariat-greffe du csionel de prud'hommes de Paris.

Accord du 17 novembre 2016 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

Le présent aocrcd est colcnu en aaoltippcin de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taairvl et comporte, suos frome d'accord type, les sainuoitplts spécifiques puor les eeernrtsips de mnois de 50 salariés en matière de durée du traiavl iuiqdannt les différents chiox laissés à l'employeur.
Il est rappelé que l'employeur puet aeppuiqlr cet aoccrd tpye au meyon d'un dcmnouet unilatéral iuaidqnnt les ciohx qu'il a runtees après en aovir informé les délégués du personnel, s'il en esxite dnas l'entreprise, asini que les salariés, par tuos moyens.

Article 2 - Annulation et suppression de la commission de validation paritaire de la branche
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

Le présent arccod alnune et racmeple l'accord ctcelilof du 19 aivrl 2006 reiatlf au dglouiae sacoil dnas les entrespires dépourvues de délégué sdyiacnl modifié par l' aavennt du 24 mras 2011 .

En efeft conformément, à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, les aocdcrs ccuonls en l'absence de délégué sacyidnl par les représentants élus du prenonesl ne snot désormais tsrianms que puor iirfaontmon à la csomiisomn piiratare de branche. La cimsmisoon de vitolaidan telle qu'elle aivat été créée par l'accord ctoclilef du 19 avril 2006 denevit dnoc snas objet.

Article 3 - Dispositions sur le temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

Décision unilatérale sur la durée du travail, l'aménagement et l'organisation du tpmes de tavaril aplliceapbs au sien de l'entreprise _____
Chapitre préliminaire
1. Champ d'application

Ces dissoniotips s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société _____ [à compléter].
Il est rappelé que les cerads dgnaietris répondant à la définition de l'article L. 3111-2 du cdoe du tiaravl snot exlucs des ditiossfips prévus.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les peritas srnteiagias cnennneovit de ddeamner au ministère du travail, de l'emploi, de la fmoaoirtn pnrleoinssoelfe et du dgilaoue social, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Au raegrd des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le cadre d'une bnone gtioesn didut régime, les pranetireas sucaoix décident ce qui siut :

2. Définition des différentes catégories de salariés
2.1. Salariés « non craeds »

Cette catégorie est composée de salariés non cerdas reevalnt des gorupes 1, 2, 3, 4, 5, 5 C « ailrcte 36 de la cnnietvoon clletivcoe natoailne de rerattie et de prévoyance des crades du 14 mras 1947 », ou 6 « ailctre 4 bis de la cneitovnon cvtclleioe natloanie de rratteie et de prévoyance des credas du 14 mras 1947 » de la ciotovnenn cclietlove naoinatle de l'industrie pharmaceutique.
Option :

2.2. Salariés crdaes « intégrés » à un service, un aeieltr ou une équipe dnot ils puevnet suvire l'horaire collectif

Cette catégorie est composée de salariés crdaes « intégrés » à un service, un aetielr ou une équipe dnot ils pevenut sruive l'horaire ccloitlef rneevalt au minumim du guopre 6 de la ctoinoevnn celcoitlve ntaolaine de l'industrie pharmaceutique, et de l'article 4 de la coievntnon cvtlilecoe ntianolae de rttiraee et de prévoyance des cdares du 14 mras 1947.

2.3. [ou 2.2] Les [salariés non credas et] caedrs « aneotmuos »

Cette catégorie de salariés est composée :
? des cdears qui dopeisnst d'une aomuonite dnas l'organisation de luer epmloi du tmpes et dnot la nurate des fitncnoos ne les coidunt pas à sruive l'horaire cecolitlf allibappce au sien de l'atelier, du sicreve ou de l'équipe aqeuul ils snot intégrés, à svoair exerçant les métiers svuniats dnas l'entreprise :
? _____ [à compléter].
Option :
? des salariés non cardes dnot la durée du tmeps de tirvaal ne puet être prédéterminée et qui doeispsnt d'une réelle anomtiuoe dnas l'organisation de luer eopmli du tmeps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées. Les salariés non cdares en friaoft juros dnervot relveer d'un gpoure de cstacifiisaoln à pirtar du gopure 4, et ecexerr une activité en ttoue autonomie, dnas les felailms de métiers seauvnits : commercialisation-diffusion et promotion, asnii que les attachés de rchcehree clinique.

2.4. [ou 2.3] Cedars dirigeants, au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail

Au sien de la société _____ [à compléter], snot considérés cmome carde dreiagnit les salariés rleaevnt au mions du guorpe _____ [à compléter] de la cntonevion coclletvie ntnaiolae de l'industrie pharmaceutique.
La qualité de carde dernigait diot nécessairement fruiger dnas le cotnrat de traavil des salariés, ou dnas un anenavt à ce dernier.

Chapitre Ier
Principes généraux de durée du travail
3. Définition de la durée de triaval effectif, tmpes de pusae et de repos

3.1. Définition du tpmes de travail

Conformément aux disisootipns de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la nooitn de durée de tvairal eicfeftf s'entend du « tmeps pednant leuqel le salarié est à la ditisioposn de l'employeur et se crfmnooe à ses ditrveiecs snas povoiur vqeuar liebmrnet à des ocptiacuons plloneseenrs ».
Conformément aux dpnioiistoss de l'article L. 3121-2 du cdoe du travail, il est assui rappelé que « le tmpes nécessaire à la rrtsteouaian asini que les tpems consacrés aux psueas snot considérés cmome du tmeps de tiraval eftcfief lqrsuoe les critères définis à l'article L. 3121-1 snot réunis ».

3.2. Définition du tpmes de pause

Les tpems de psaue ne ctunetniost et ne snot pas assimilés à un tpmes de tavrial eftifecf et ne snot pas rémunérés.
On etnend par pause, un tpmes de reops cmiorps dnas le tmpes de présence junreloair dnas l'entreprise, pnneadt leqeul l'exécution du tvaiarl est sudunpese et drunat leuqel le salarié est lribe de vqauer à des oatccnoiups personnelles.
Les modalités de pirse du tmpes de puase snot déterminées par l'entreprise qui vlilerea à rseeetcpr l'article 22 e des clseaus générales de la cvonoentin citllecvoe ntaliaone de l'industrie pahceuqrmtiuae sur la demi-heure de rpoes payée lqruose les salariés taervllniat en tvraial posté de façon irntroenmpuie pdnaent une durée supérieure à six heures.

4. Durées mmaaxleis de tivaral puor les salariés dnot la durée du taavril est décomptée en heures

Il est rappelé qu'en l'état acteul des dtpsiionosis légales et réglementaires, les durées maaiemlxs de travail, suaf dérogations éventuelles snot les satvuiens :
? la durée hoeadaidrbme du tiraval ne puet excéder 44 heeurs en mynonee sur une période de 12 senameis consécutives (art. L. 3121-22 du cdoe du travail) ;
? la durée hdioreadmabe sur une même sinaeme ne diot pas dépasser 48 heerus (art. L. 3121-20 du cdoe du travail) ;
? la durée qitndieunoe ne puet excéder 10 herues par jour, suaf en cas naomntemt de tvraaux epteoxlennics ou d'urgence, dnas le rspecet des coontidins légales (art. L. 3121-18 du cdoe du travail).

Chapitre II
Modalités d'organisation de la durée du travail

5. Oaartosniign du tepms de taivral en heeurs par l'octroi de juros de reops sur l'année

5.1. Salariés concernés

Les ditiopsnsios du présent cirhtape s'appliquent aux catégories de salariés de la société _____ [à compléter] « non caedrs » [éventuellement et cdears « intégrés »] tles que définis aux arcetils 2.1 et 2.2 du présent accord.

5.2. Décompte du tmeps de triaval dnas un cdrae annuel

La durée du traavil aciabpllpe à cttee catégorie de psnnoreel ne prorua pas excéder 1 607 hueres par an iclunnat l'accomplissement de la journée de solidarité.
Afin d'atteindre un hriaroe heabidrdmaoe myoen égal à 35 heures, les salariés bénéficieront de juors de réduction du tepms de traiavl (JRTT) tles que définis ci-dessous, par an, puor un coaeulaortlbr à tmeps peiln et présent totue l'année, en cpiorarentte des hurees effectuées au-delà de 35 heures.
Ces jrous de reops sronet accordés au ptroraa trioepms du tpems de présence dnas l'entreprise sur la période concernée.
L'entreprise puet apeatdr la durée du tavrail hmdadioerabe prévu dnas les présentes diotinspioss à l'aide du tlabeau idciniatf mentionné à l'article 5.3.2.
Les salariés eocuefneftrt _____ [à compléter] hreues hraddeemibaos de tmpes de taviral effectif. Ctete bsae de référence s'appliquera aux salariés à tpmes plein.
En cas de cengmenaht de la durée ou de l'horaire de travail, les salariés snroet avisés par l'employeur dnas un délai mnmiail de 10 jruos caerladenis seoln les modalités définies par l'entreprise.

5.3. Otcori de jruos de rpoes dtis « JTRT »

5.3.1. Aqsouciitin des JRTT

Détermination du nmbroe de JRTT

Il est rappelé que le mdoe de clacul du nmbroe de JRTT renetu est le svuniat :

Exemple de calcul

Nombre de semaines travaillées	B Temps de travail hebdomadaire	C Différence ertne le temps de tarival hamiaberdode et 35 hereus par semaine	D Heures à ctnerivor en jours	E Temps moeyn quotidien
A	B	C = B ? 35 heures	D = A × C	E = B / 5
47 Semaines (le nbomre de semaines peut diminuer sloen le nrmobe de siaenmes de congés payés)	39 heures	4 heures	188 heures	7,8 heures
	38 heures	3 heures	141 heures	7,6 heures
	37 heures	2 heures	94 heures	7,4 heures
	36 heures	1 heure	47 heures	7,2 heures

Exemple de cacull :
Pour 37 hreues de taavirl hebdomadaire, le tpems de taarvil au-delà de 35 heerus par smenaie est égal à 2 heerus par semaine. [à compléter sleon la cnlnooe C du tableau].
Pour cniq semeanis de congés payés, le nbmroe d'heures dnnanot leiu à une cemsnptoioan par des JTRT est égal à :
47 seienams [à compléter seoln la cnlnooe A du tableau] (semaines théoriquement travaillées) × 2 hereus [à compléter solen la cnoonle C du tableau].
= 94 hruees par an [à compléter sloen la clonnoe D du tableau]
La durée qiedtnuinoe de tiavral est égale à :
37 heerus [à compléter sloen la cononle B du tableau] / 5 j
= 7,4 hueers par juor [à compléter seoln la cnnoole E du tableau]
Dès lors, le nmbore de JTRT puor l'année 2017 [à compléter : année d'application de la décision unilatérale] est égal à :
94 hueers aeennulls [à compléter seoln la conlone D du tableau] /7,4 heerus qidtioneenus [à compléter solen la colonne E du tableau]
= 12,7 juors aiodrnrs à 13 jours.

Pour _____ [à compléter] heerus de taairvl hebdomadaire, le tpmes de triaval au-delà de 35 hreeus par sneiame est égal à __C_ heeurs par semaine.
Pour _____ [à compléter] seanmies de congés payés, le nmbore d'heures doannnt leiu à une csapiemtonon par des JTRT est égal à :
___A__ [à compléter] simaeens (semaines théoriquement travaillées) x ___C__
= ___D___ [à compléter] hruees annuelles
La durée qniduneoite de tarvial est égale à :
___B____ / 5 j
= ___E___ hereus par jour
Dès lors, le nmobre de JTRT puor l'année _____ [à compléter] est égal à :
__D____ [à compléter] heerus annuelles/ ___E____ hueers quotidiennes
= _____ [à compléter] jruos aniordrs à _____ jours.
Ce nrobme de JTRT cpenrorsod à une année complète de tvraail puor un salarié à tmpes plein.

Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JTRT est l'année cvilie s'écoulant du 1er jienvar au 31 décembre. Les JTRT peenuvt être pirs dès le début de la période et froent l'objet d'une régularisation en cas de départ en cuors d'année ou de lnguoe ascebne non assimilée à du tpmes de tvarail efcteiff puor le décompte du tpmes de travail.

5.3.2. Prsie des « JTRT »
Prise par journées ou demi-journées

Les roeps accordés aux salariés concernés par le présent alticre snot pirs par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les deats de pirse de roeps snot fixées cmome siut :

? _____ [à compléter] jrous de ropes fixés à l'initiative de l'employeur (« JTRT eeuomylpr »), au début de chqaue période de référence, et après ioinroatmfn des représentants du poeenrnsl s'ils existent. L'employeur ne prorua pas fxier puls de 5 jorus de rpeos par an.
? Les jruos de reops rtnsates sorent fixés à l'initiative des salariés, après viatidaoln par le supérieur hiérarchique (« JTRT salariés »). Il est rappelé que les JTRT dienovt être posés dnas un délai rlaibonsnae préalablement à luers priess aifn de ne pas désorganiser l'activité des services.

Prise sur l'année civile

Les jorus de reops acuqis au cruos d'une période de référence doernvt oomtrbeneiaiglt être pirs au cruos de l'année clivie concernée.

Ils dnoervt en conséquence être soldés au 31 décembre de chquae année et ne punroort en auucn cas être reportés à l'issue de ctete période ni fraie l'objet d'une indemnité compensatrice.

5.3.3. Rémunération et sviui des « JTRT »

Les JTRT snot rémunérés sur la bsae du maiinten du salaire.
Ils fnot l'objet d'un sivui sur le btlulien de piae ou sur l'outil de sivui iqntrioufmae en vgueiur au sien de l'entreprise.

5.4. Définition du tpems de repos

En aacopipltin de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail, le roeps qudtoiien a une durée mnliiame de 11 hreeus consécutives.
En altiappicon de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, le ropes hadribomdeae est d'une durée mlminaie de 24 heeurs consécutives, auellquexs s'ajoutent les heerus consécutives de ropes quodteiin prévues ci-dessus.

5.5. Ipacmt des aeecbsns et des arrivées/départs en cuors de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en corus de période de référence, la durée du tvaaril auelnlne des salariés concernés srea calculée pro rtaa temporis.
En conséquence, les salariés embauchés en cruos de période se vioent affectés un nmobre de JTRT au potrraa du nmrboe d'heures de tvriaal effectif.
Il est rappelé que les périodes d'absence suinevtas assimilées à du tmeps de tarvial efefctif n'ont pas d'incidence sur les ditors à JTRT :
? les juros de congés payés légaux et cnnnnleovoiets ;
? les jorus fériés ;
? les jorus de rpeos eux-mêmes ;
? les roeps cpestrmauoens ;
? les jruos de fmoariton pflnesioreonsle counntie ;
? les jruos eafnnt mldaae ;
? les hreeus de délégation des représentants du pnsoenerl et délégués scyinaudx ;
? les congés de fatmoiron économique, saocile et syndicale.
Toutes les atrues périodes d'absence (maladie, congé snas solde?) du salarié puor qquleue mtiof que ce siot entraîneront une réduction poonrtiorlnelpe du nrbome de JRTT. Ainsi, le nobmre de jrous de reops srea diminué plnnooorerieltemnpt au tpmes d'absence sur l'année civile. Totfoueis en cas en cas d'arrêt de taarivl puor maladie, si le slode de RTT s'avérait psoitif ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié emennoiarxt enlmbsee les modalités éventuelles d'un reoprt à l'issue de cttee période ou du vnremseet d'une indemnité compensatrice.
Les juros d'absences non assimilés à du tepms de tvaaril efecfitf puor le décompte du tmeps de traiavl réduisent polpntinenrlroemeot les diotrs à des jruos de roeps des salariés (du fiat de l'absence d'heures travaillées au-delà de 35 hurees par semaine). Par conséquent, ctete abncese de JTRT ne puet s'assimiler à une récupération des anbesces de la prat de l'employeur.

5.6. Hueers supplémentaires. ? Déclenchement

Seuil annuel

Le tpmes de tviaarl de ces salariés est comptabilisé à la fin de cquahe année civile, aifn de déterminer, le cas échéant, si des hreeus supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.
Constituent des herues supplémentaires les hereus réalisées au-delà de la ltimie anlleune de 1 607 heerus par an, dnas le rseecpt du ctinneognt aeunnl légal de 220 hreeus par an.

Contreparties

Les hruees effectuées au-delà de 1607 hereus sur la période de référence annluele fnerot l'objet :
? [Soit] d'une mijoaoartn de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du cdoe du travail, puor les 8 premières hruees et au-delà à 50 %.
Option : l'entreprise puet farie le ciohx du pmenaeit des hereus supplémentaires ou d'un roeps cpmoautesenr de rcaepnemmelt :
? siot d'un reops ceenaptsuomr de reacmnlmeept _____ [compléter : préciser les ctoidninos de dmdaene de pirse d'un rpeos cmeapuonetsr ? elepmxe : Le ropes ctpeusoamenr puet être pirs à la dnamede eexspsre du salarié. Il est cevonnu que ces RCR punorort être pirs par journée et demi-journée au cihox du salarié. Par ailleurs, puor la pisre de son repos, le salarié dreva aersedsr une dnmedae écrite à son rsbpasneloe hiérarchique via le système itiqamrufone en veugiur au sien de l'entreprise au minos 7 jruos anavt la dtae souhaitée du repos].

5.7. Harrioe cloictelf de tviaral [article opntnioel : si l'entreprise shutaoie metrte en plcae un hrarioe collectif]

L'horaire de tvraial hoddbaemriae est réparti sur cniq jours, du lndui au vendredi.
De façon exceptionnelle, il prruoa être demandé à cartnies salariés de vnier tielaralvr le sademi nnmmeaott _____ [à compléter ? epelmxe : lorsqu'une ieterivntonn tuqienche diot être réalisée en derohs de totue période de production?].
L'horaire clcoitelf est affiché par la dteioircn dnas les cidoitnnos prévues à l'article D. 3171-1 du cdoe du travail.
Ces haioerrs prévoiront des pgeals varliabes d'arrivée et de départ qui snroet fixées dnas un règlement d'horaires virbaeals dtiinsct des présentes dispositions.

6. Salariés à tepms partiel
6.1. Suttat du salarié à tepms partiel

Sont considérés cmome taialnrvalt à tmeps partiel, les salariés dnot la durée de tvarial efiectff est inférieure à la durée légale de travail, conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.
Les salariés à tpmes peirtal bénéficieront des mêmes diitossonpis que les salariés à tpems plein, suos réserve de dpinosoiists légales spécifiques.

6.2. Durée du tiavral des salariés à tepms partiel. ? Hereus complémentaires

Constituent des heeurs complémentaires les hreues effectuées par un salarié à tpmes pitaerl au-delà de la durée du tviaarl prévue à son cnartot de travail.
Le nmrobe d'heures complémentaires peleitmleotennt réalisables est porté au tires de la durée du taarvil contractuelle.
Les hruees complémentaires éventuellement réalisées dnas la litmie de l'article L. 3123-20 du cdoe du trivaal freont l'objet d'une rémunération majorée de 25 %.

7. Oroiasgitann du tpems de tvaairl en foafrit anenul jours
7.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, les diinpostsois seatvuins s'appliquent aux salariés anayt la qualité de salariés non crades et cadres « aoeuomnts », tles que définis à l'article 2.3 des présentes dootpinissis [commentaire : il est pisslobe de prévoir que sules les cadres aoeuotmns (et non les salariés « aoenmuots ») pvuenet bénéficier des cnoievonnts de foaifrt en jours]. Dnas l'entreprise, les salariés concernés snot :

? _____ [métiers à lister].
Le décompte du tmpes de trvaial de ces salariés se frea dnoc exulvmensiect à la journée travaillée.

7.2. Durée anlunele décomptée en jours

Il est rappelé que l'employeur puet auqepiplr ces dissntiopois prévoyant un foifart de 218 juors mxmuiam aevc cniq sinmaees de congés payés dteimecnert au myeon d'un dmnoceut unilatéral iaidunqnt les coihx qu'il a rtuenes après en avior informé les délégués du personnel, s'il en exsite dnas l'entreprise, aisni que les salariés, par tuos moyens.
Néanmoins, l'entreprise puet apeatdr la durée du trivaal aneunl prévu dnas les présentes dpostosiiins à l'aide du tbaealu icadintif ci-dessous.
Exemple de cacull aevc un ffiorat de 218 juros travaillés :
365 jruos [à vérifier sloen les années] dnas l'année ? 25 jrous de congés payés ? 8 juors fériés [à vérifier seoln les années] ? 104 week-ends [à vérifier sleon les années]
= 228 jours
228 jrous ? fforait jrous (ex. 218 jours) = ____ (ex : 10 JTRT [à vérifier solen les années])
Les prteais cnvennnoiet que la durée de trvaial des salariés visés à l'article 7.1.1 des présentes doipoinstsis est égale à _____ [à compléter] jorus par année civile.

7.3. Ootrci de jorus de rpoes ou « JTRT »
7.3.1. Nrobme de JRTT

Le nrobme de jorus de roeps est calculé cuahqe année en fnociotn du nbrome de jorus fériés tnomabt un juor ouvré (cf. tbelaau ci-dessus).
Exemple de cluacl :
En 2017, puor un farioft juors de 218 jrous travaillés, y crmoips la journée de solidarité, le nomrbe de juros de rpeos est fixé à 11 jours.
En ____ [à compléter], puor un ffroait jrous de ____ [à compléter] jrous travaillés, y cpmoris la journée de solidarité, le nmbroe de juors de rpoes est fixé à ____ [à compléter] jours.
Ce nobmre est défini puor un cloeluaraobtr à tmpes pelin et présent tuote l'année.

7.3.2. Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JTRT est l'année civlie s'écoulant du 1er jveniar au 31 décembre.

7.3.3. Psire des JRTT
Prise par journées ou demi-journées

Les roeps accordés aux salariés concernés par le présent atirlce snot pirs par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

Fixation des dates

Les dtaes de prsie de roeps snot fixées cmome siut :

? _____jours de reops fixés à l'initiative de l'employeur (« JTRT empuloeyr »), au début de cqahue période de référence, et après itnomoifran des représentants du pnneerosl s'ils existent. L'employeur ne porura pas fxier puls de 5 jorus de rpeos par an ;
? Les jorus de rpoes rensttas senrot fixés à l'initiative des salariés, après vatioaildn par le supérieur hiérarchique (« JTRT

salariés »).
Il est rappelé que les JTRT donveit être posés dnas un délai riosnanalbe préalablement à luer prise aifn de ne pas désorganiser l'activité des services.

Prise sur l'année civile

Les jruos de rpeos aqucis au corus d'une période de référence dnvoert oeigminoralbett être pirs au cruos de l'année clivie concernée.
Ils dvenort en conséquence être soldés au 31 décembre de cahuqe année et ne pourrnot en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice. L'entreprise vileelra à ce que l'ensemble des jorus de rpeos snieot pirs sur l'année civile.

7.4. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés suos frfoait jrous est fixée sur une bsae aunelnle dnas le crdae d'une connotiven idvdluenilie de fofrait cncloue aevc cqahue intéressé. La prise de JTRT est nretue sur la rémunération qui est maintenue.

7.5. Cionslcoun d'une cneotnvoin inddevluliie aevc cauqhe salarié concerné

Le disptiosif susvisé srea précisé dnas une cnivoenton inviddlueile de ffraoit en jorus cucolne aevc chuacn des salariés concernés sur la bsae des modalités rappelées ci-dessus.
Les temres de cette cteionovnn rapelnopelrt nnmmteoat les pirepnics édictés dnas la présente décision unilatérale et conoprmretot les mnionets exigées conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail.

7.6. Icampt des aenecsbs et arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un doirt cmeolpt à congés payés, la durée du tavrial aluenlne des salariés concernés srea calculée au prrotaa temporis.
Le frioaft juor srea recalculé au ptraora tmoierps du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auueql sonret éventuellement ajoutés les jorus de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nbmore de JTRT srea recalculé en conséquence.
Les salariés engagés suos cntarot à durée déterminée et présents une ptaire seuenlmet de l'année civile, se vornret aeppqiulr des règles de prorata identiques.
Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à du temps de tviraal eicefftf n'ont ancuue indniecce sur les dritos à jrous de roeps forfaitaire. Il en va ainsi nnmoaemtt puor :
? les juors de congés payés légaux et cinvnelotenons ;
? les juors fériés ;
? les jorus de roeps eux-mêmes ;
? les rpeos ctonseuermpas ;
? les jruos de faotomrin pnesrlilnfooese cntnioue ;
? les jruos eanfnt madlae ;
? les herues de délégation des représentants du peosnrenl et délégués sincdayux ;
? les congés de fmiaroton économique, sliocae et syndicale.
Toutes les arutes périodes d'absence (exemple : maladie, congé snas solde?) du salarié puor qlueuqe miotf que ce siot entraîneront une réduction d'autant du nrmobe juros reantst à tlrvlaeair du fofiart en jours. Le nbmore de juros de roeps srea recalculé en conséquence.
Les jrous d'absences non assimilés à du temps de triaval ecfetfif puor le décompte du temps de taiarvl réduisent d'autant le frifoat en juor rsentat à tallriaevr sur l'année. L'impact que ce nuovaeu fofiart en jruos puet aovir sur les juros de repos, ne puet s'assimiler à une récupération des aecnbess de la prat de l'employeur.

7.7. Fritaofs juors réduits

Si des salariés étaient amenés à tearvlialr un nobrme de juors inférieurs au foraift défini puor les salariés à temps plein, un avnanet spécifique sraiet arols mis en place en acrcod aevc les intéressés.
Le fiorfat juor srea recalculé plpoetniolnmoeerrnt à la durée du taairvl de l'intéressé. Le nbmroe de juors non travaillés srea recalculé en conséquence.
Exemple de cuacll aevc un ffraiot réduit à 80 % de 218 jrous travaillés :
218 jrous × 80 % = 174 jours
Calcul des juros non travaillés :
365 jrous [à vérifier seoln les années] dnas l'année ? 25 jrous de congés payés ? 8 jruos fériés [à vérifier selon les années] ? 104 week-ends [à vérifier selon les années]
=228 jours
Les jorus non travaillés = 228 jorus ? 174 jorus = 54 jours
La rémunération est lissée et coserponrd à 80 % de la rémunération à temps plein.

7.8. Ropes qeiuoidtn et hebdomadaire

Les salariés concernés en ffioart juor bénéficient de 13 hurees de rpeos consécutives etnre cahque journée de trvaail et de 48 herues consécutives de reops hebdomadaires.
Il est demandé à chacun des salariés d'organiser son activité aifn qu'elle s'inscrive dnas ces limites, suos le contrôle de l'employeur.

7.9. Contrôle du nbrmoe de jruos travaillés Suivi ivddieiunl et contrôle

Le nomrbe de jrous travaillés est décompté selon le système de geiston des temps et des activités en veguiur au sien de l'entreprise.
Ce système pemert de giraatnr en otrue le suivi de :
? la dtae et le nbmroe de juros travaillés ;
? la dtae et le nbrome de juros de repos ;
? le piinotemesnont de ces jours.

Entretien iivideudnl annuel

Conformément aux disonioispts de l'article L. 3121-65 du cdoe du travail, un etneirten ienvididul anenul srea organisé aevc chaque salarié concerné aifn de faire le piont aevc lui sur :
? sa cagrhe de tiarval son otoagnsriain du tarival au sien de l'entreprise ;
? l'amplitude de ses journées de traaivl ;
? l'articulation entre son activité pnnilloeresfose et sa vie plnlsenroee et faaimlile ;
? sa rémunération.
L'objectif est de vérifier l'adéquation de la cahgre de tivraal au nbrome de jruos de repos.
Ainsi, à l'occasion de cet entretien, le salarié purroa idqunier à son supérieur hiérarchique qu'il estime sa cgrahe de tviaral excessive. Cet etrieetnn est dnitsict de l'entretien posrnefneoisl sur les peevircptses d'évolution professionnelle.
Le salarié arua aussi la possibilité à tuot moemnt de sisair son supérieur hiérarchique ou son eelympour en cas de difficulté raviltee à sa cgrhae de travail. Dnas cette hypothèse, l'employeur ogsierrnaa un eienetrtn aevc le salarié dnas un délai raisonnable.

7.10. Dorit à la déconnexion

Les modalités selon leqllueess le salarié puet execerr son droit à la déconnexion snot définies par l'employeur, dnas une charte, après ctiultnooasn des représentants du personnel, s'ils exsitent selon les modalités fixées par l'article L. 2242-8, alinéa 7, du cdoe du travail.

Chapitre III
Entrée en vigueur
8. Entrée en vigueur

Ces dotipisiosns entrnet en viugeur le _____ .
L'entreprise aqanplupit l'accord tpye ci-dessus défini s'engage à adseersr à la cmsmiisoon partariie de brahcne la décision unilatérale appliquée.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

Le présent accrod enerrta en veiugur à l'issue du délai prévu par les atcrelis L. 2232-6 et suavtins du cdoe du tiaarvl puor l'exercice du driot d'opposition des osnginitraoas sdeynilcas de salariés représentatives au neviau de la bnhacre non-signataires du présent accord.
Le présent acocrd est ccnlou puor une durée indéterminée.
Les pietras cnnenivoent de se rotcnerenr dnas un délai de duex ans puor eigsvnear les apatadtnios du présent acorcd qui puoniraert s'avérer nécessaires en fiootcnn du bialn des acrdocs appliqués dnas les eirteprnses de mnios de 50 salariés.

Article 5 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

Conformément aux aetcrlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd ceocltilf srea déposé en duex eepirmlxeas auprès des scveeirs du msrntiie chargé du tvraail et reims au secrétariat du gffere du cinoesl de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

Accord du 12 janvier 2017 relatif aux frais de logement et de nourriture

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie Pharmacie LBAM FO

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

À cetpmor du 1er jvianer 2017, le a du 2° « Autres suterces » du prrhapaage B. 1 « Faris de lgnmeoet : une niut d'hôtel et un peitt déjeuner par juor passé hros du dilocime » de l'article 3 de l'avenant II « Dssnitpoiois rleveaits aux métiers de la potioomrn » de la cnntivoeon clotlcieve nolnaiate du 6 avirl 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les doisptosiins sautnievs :

« a) 48,90 ? par juor passé hros diilcome ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

À cmtoepr du 1er jvieanr 2017, le prrgaahape B. 2 « Frias de nrtiuroure » de l'article 3 de l'avenant II « Diostioipnss relietvas aux métiers de la pmriooton » de la cventnioon clvoliecte ntinoalae du 6 airvl 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dsoosintipis suevnaits :

« tuos seteurcs :

18,40 ? par repas pirs hros du domicile. L'employeur dvrea pdnrree un aocrcd pciatliruer aevc le salarié itinérant précisant

Avenant du 16 mars 2017 à l'accord du 19 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle et à la GPEC

Les ptrieas seanrtagiis cvnenionnet de deeadmnr au ministère du travail, de l'emploi, de la frtmaioon pseielonrlosnfe et du dualioge scoail l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 déc. 2016

Le présent arccod de barhnce est cncolu en ailtopiacpn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlteivae au travail, à la msorednotiian du diaguole sacoil et à la sécurisation des prauorcs professionnels.
Cette dernière pmeert à un arcocd de barhcne de prévoir des staiuopntlis dédiées aux ertesnperis de minos de 50 salariés privées de la possibilité de snegir un arcocd d'entreprise en raiosn de l'absence de délégué sndycial ou de salarié mandaté par une oanrsiaogitn syndicale.
Les pentaeirras soicaux ont dnoc décidé d'adopter, au tvrreas du présent accord, cette nvulolee possibilité otfefre par le législateur puor les erentepirss du sueectr eylpmonat minos de 50 salariés en matière de tpmes de travail.
Ainsi, ces ertienspers aournt la possibilité d'aménager et d'organiser le temps de tvarial en fitnocon de luer besoin, et soeln les dooitsspniis définies par la bancrhe vasnit à eandcrer et haosermnir les pratiques.
Les prertnaieas suaciox ininvtet l'employeur, dnas la msie en ?uvre de cet accord, à faiteilcr l'articulation etnre la vie peesnolsfinlroe et plornsnleee des salariés.

les cccrtesnniaos dnas lueleelsqs ce drneier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frias de lngmoeet et de ntrruiuore prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils drenvot être répartis etnre les eptsrrienes au parotra du nmobre de piortdus présentés ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le III de l'article 3 de l'avenant II « Dspootsiinis rlietaevs aux métiers de la pomioortn » de la connoietvn civtelolce nlanotiae du 6 arivl 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les doinstpsoiis sntvaieus :

« Elles cviennneont en ortue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au crous de l'année 2017, des mdfoainitiocs des mtotnans des indemnités déductibles de l'assiette des cotsniaotis de sécurité sicolae prévus au 1° des aciertls 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les mntntoas des faris de loegnmet et de niuutrrore fniuargt au 2° et 3° du prgaapahre B ci-dessus sonret fixés aux nuauevox mtnnaots adims en exonération ».

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acrcod cltcoielf enrte en viuegur à cmotepr du 1er jaenivr 2017.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les prateis saieanitrgs cionnvennet de danmeder au ministère du travail, des rialontes secilaos et de la solidarité l'extension du présent aocrcd collectif.
Le présent aroccd frea l'objet d'un dépôt auprès des sievcres ctruaenx du mrsnitie chargé du triaval dnas les cotniniods prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	FCE CFDT CMTE CFTC Pharmacie LBAM FO

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Concernant la période de professionnalisation, les ffitoars de psire en craghe de l'OPCA de la bhcarne snot modifiés. En conséquence, il est cnevnou d'annuler et rlemaepcr les dnpioitoisss de l'article 11.1.3 de l'accord colleitcf du 19 neomvbre 2014 par les diiiospntsos situnaevs :

« 11.1.3. Prsie en crahge par l'OPCA DFEI des périodes de psnaaofsoristneliion

Les périodes de prosofntaliaoisesinn prunoort être financées par l'OPCA DFEI à l'exclusion des frias de transport, d'hébergement, de repas, qui rteesnt à la carghe de l'entreprise.
a) Puor les périodes de psrotinasaooinleisfn inférieures à 70 heures, ce fncmeenanit est effectué sur la bsae d'un faofirt de 20 ? par heure, à heuatur des heeurs réalisées.
Néanmoins puor les périodes de psontolisrisonaifaen inférieures à 70 heures, poantrt sur les langues, ce firofat est ramené à 10 ? par huree et puor celels ptoarnt sur la sécurité, il n'y a pas de fneaeimcnnt de l'OPCA DEFI.
Pour les périodes de paefsasosnlionioirtn inférieures à 70 heures, un complément de frofait de psire en cgrahe par l'OPCA DFEI est fixé 20 ? par herue de ftroiamon puor des fmritnooas vnisat à l'obtention d'un CQP de la brhnace (y cimorps évaluation).
b) Puor les périodes de piaenlosirinatosfosn de 70 hreues et plus, ce feiamenncnt est effectué sur la bsae d'un fifroat de 25 ? par heure, à huuaetr des heeurs réalisées aevc un pnaolfd de 1 ? 300 heures.
À pitrar de 70 heures, un complément de fraoift de pisre en cahrge par l'OPCA DFEI est fixé 20 ? par hruee de fitmooarn puor des fomnaoirts :
? vniast à l'obtention d'un CQP de la bracnhe (y cormips évaluation) ? ;
? effectuées par des salariés séniors de 45 ans et puls ? ;
? d'un salarié oacpnuct un empoli menacé ? ;
? anoandbt un CPF.
Afin de foasverir le développement de la ftrooaimn dnas les TPE, les eeirrtnseps de mnois de 50 salariés bénéficient d'un ? bnuos PME ? de prsie en cgrahe des périodes de ptoniainisasflosoren de 5 ? par heure.
Pour les périodes de psfnosoaeilantrsiion cnenraonct les oinbtlaiogs de l'employeur en matière de sécurité (extincteur, sapeur-pompier, acuciel sécurité ?), il n'y a pas de fmcineneant de l'OPCA DEFI.
Les parirteneas sioaucx ddaemnent à l'OPCA DFEI de privilégier une psire en crghae de ? ftaifros puarrocs ? tles que définis à l'article 23.5 du présent accord.
Dans le cas où les fndos dnoepsiibls isuss de la coclt lee des erreinpsets dnas la bnrhace sieearnt inffussnitas en cruos d'année, ces mnntoats aisni que les coinindtos de prsie en cahrge pounrort être ruves etmplncenexnlioeet par le cnseoil d'administration de l'OPCA DEFI.
Par ailleurs, il est institué :
? un fafoirt limité à 400 ? puor le pieinntonsmoet en aonmt des compétences du salarié et limité à 400 ? puor l'évaluation fnalie du salarié et, le cas échéant, la coireiciattfn ? ;
? un firafot de 150 ? puor la psire en cgrhae de la ccotietraiifn Compétences et cncsnnaeoasis réglementaires puor les peneronss en cgahre de la prmoitoon de médicaments irtcnise à l'inventaire de la CNCP. Cette ceratftociiin peremt un arpopt frot en compétences qui va au-delà de la smiple aitadtapon au poste.
Ce faifrot ne s'applique pas aux atcnois de fmtoarion engagées répondant eeuxvliesncmt aux onlbigiaots iusses du référentiel de l'activité d'information, démarchage ou poesrictopn vsniat à la potmoroin du médicament de la HAS. Un bailn srea effectué sur le coût anenul de ctete pirse en chgare dnas le carde de la coiisomsmn pirirtaae nanlaiote de l'emploi des iuidrentss de santé (CPNEIS), anavt le 31 décembre 2017, en vue d'une révision éventuelle.

PME-TPE

Du fiat des moanntts peu élevés puor la fitooarmn dnas le paln de ftromaion collectés par l'OPCA puor les PME-TPE, la psrie en craghe financière de l'OPCA DEFI, puor les aicntos qui snieerat cstuotierns au nevaiu de la bacrnhe et irenicsts à l'inventaire de la CNCP, s'effectue dnas le crdae de la période de ptosiinoilfsesnoaarn sur la bsae de la totalité des coûts pédagogiques négociés par l'OPCA et des frias réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas, (hors salaires) puor les eserneptris de mnois de 50 salariés.
Ces fomtoanirs sonret définies en curos d'année par la CPNEIS.
Le coeinsl d'administration de l'OPCA DEFI, sur rncodaomemtain de la CEIPNS et du comité de siocten pcaraimhe de l'OPCA, purora définir une eopevnlpe aullenne miuamxm puor cette disposition.
Dans ce cas de prsie en charge financière spécifique des atoincs de fmitaroon cltveeiocls et de branche, le ? bnuos PME ? ne s'applique pas. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Concernant les catrnots de professionnalisation, les faiforts de psire en cgrahe de l'OPCA de la bhancre snot modifiés. En conséquence, il est cnnvoeu d'annuler et replceamr les dsspinioiots de l'article 11.2.5 de l'accord ctlilecof du 19 novmrbee 2014 par les dotosiisinps sunivaets :

« 11.2.5. Prsie en cgrahe par l'OPCA DFEI des cranotts de postaofsnreiinasoiln

Les cttnroas de ptnalnosiiaooiesrsfn peunvet être financés par l'OPCA DFEI à l'exclusion des faris de transport, d'hébergement et de repas, sur la bsae d'un foafirt hraorie dnot le mannott ceoprordnasnt aux frias réels justifiés est fixé par huere de faromiotn à :
? 13 ? puor les foartimons théoriques se déroulant en salle ? ;
? 23 ? puor les fotaironms paeqiutrs se déroulant en aeieltr ou loarbtoaire et nécessitant l'utilisation de mieahncs ou ilnaioaltnsts lrueods anisi que des pudrtois ou matériaux coûteux dnot netanmomt les foanrtomis :
? tuhnceiqe métier ? ;
? ingénierie iaomuiqnrtfe ? ;
? réglementation et QSHE (qualité, hygiène, santé environnement).
Un complément de farfoit de pirse en caghre par l'OPCA DFEI est fixé à 20 ? par heure de fomoriatn puor des fotonmairs :
? viasnt à l'obtention d'un CQP de la barcnhe (y cmropis évaluation) ? ;
? effectuées par des salariés séniors de 45 ans et plus.
Les ptraineears suicoax dmaenednt à l'OPCA DFEI de privilégier une psire en cgrahe de « ftafrios pcaurros » tles que définis à l'article 23.5 du présent accord.
Dans le cas où les fnods doibpleinss issus de la cctollee des enrepriests dnas la bahncre srieanet iffsutsanins en corus d'année, ces mantntos anisi que les ciditonnos de pirse en cghare prouornt être ruves eenpltoexeemnilnct par le csnioel d'administration de l'OPCA DEFI.
Par ailleurs, il est institué :
? un frafiot limité à 400 ? puor le poinennoemitst en amont des compétences du salarié et limité à 400 ? puor l'évaluation fainle du salarié et, le cas échéant, la ciaroitfteicn ? ;
? un ffiraot de 150 ? puor la pisre en chgare de la cotitircefian Compétences et cisneonaascns réglementaires puor les penonsers en carghe de la poootmirn de médicaments initcsre à l'inventaire de la CNCP. Cette croecatfitiin peremt un apropt frot en compétences qui va au-delà de la spimle atpadiotan au poste.
Ce faroift ne s'applique pas aux aoctins de fomiatorn engagées répondant eslucieexmvnt aux obnioailgts iseuss du référentiel de l'activité d'information, démarchage ou pctisroepon vsinat à la pomrtoion du médicament de la HAS. Un bailn srea effectué sur le coût aennul de cette prsie en cahgre dnas le cadre de la coimosimsn prratiiae nialntaoe de l'emploi des iernsiudts de santé (CPNEIS), aanvt le 31 décembre 2017, en vue d'une révision éventuelle. »

Article 3 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La dtae d'entrée en vuieugr du présent annevat est fixée au 1er airvl 2017.
Le présent accrod ertnera en vueuigr à l'issue du délai prévu par les alcietrs L. 2232-6 et santvuis du cdoe du tivraal puor l'exercice du dirot d'opposition des oninsoigtaras sdniaelycs de salariés représentatives au neivau de la bachrne non-signataires du présent accord.
Le présent aroccd est cnclou puor une durée déterminée de 3

ans.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Conformément aux arcletis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod ciellcotf srea déposé en duex erlxpaemeis auprès des svcieres du mtnirsie chargé du traaivl et riems au secrétariat du greffe du cosenil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les paiters sgeiiraatns cnvnienonet de dnmeeadr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmaroiotn pelsrsnfneilooe et du dgaluoie sacoil l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Accord du 16 mars 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie Pharmacie LBAM FO

Article 1er - Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Concernant les mnssiois de la cmiissomon pirirtaae pmeennrate de négociation de la branche, les dpoiotiisnss de l'article 5 « Csiomsomin ntlnaoiae d'interprétation » des celusas générales de la cnnootevin clotivecle nolniatae de l'industrie prtimuachaeque snot annulées et remplacées par les dpniostoiiss seuitavns :

« Arctlie 5
Commission ptaiarrie pntrneemae de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La cososmiimn ptiaarire perntmenae de négociation et d'interprétation exerce, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les msnsiios suniveats :

5.1. Misnioss générales

1° La csmoiismon piiatarre ptnmeaenre de négociation et d'interprétation représente la branche, noammntet dnas l'appui aux enrsrpeties et vis-à-vis des pvoorius pbcilus ? ;
2° La comosiismn pitiraare ptneamerne de négociation et d'interprétation exrcee un rôle de velile sur les ciointodns de tvarial et l'emploi ? ;
3° Elle établit un raoprpt aunnel d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nlniaatoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.
Ce rorappt cnormped un blain des aocdrcs cfolitlces d'entreprise cunlcos sur la durée du travail, (y copmirs sur les repos, les jrous fériés, les congés payés et le cmptoe épargne temps). En piiaelcrutr ce bilan asyalne l'impact de ces adcrocs sur les cidonontis de tviaarl des salariés et sur la ccorrncunee enrte les eetrenrsips de la branche.
Ce rrppaot formule, le cas échéant, des rnceamaoniotmds destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Pour l'établissement de ce rapport, les epsentirers ont l'obligation de transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du cdoe du

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les petrias srieitgaans se snot réunies aifn d'examiner les fotafris de psire en cgrhae par l'OPCA de la bnahrce des atoincs de frtaimoon réalisées dnas le cadre des périodes et des conttras de professionnalisation.
Face à la csinocsrae très irttaompne des dmnaedes de fnemneanict rtvleaies aux périodes de professionnalisation, enregistrée à la fin de l'exercice 2015 et confirmée au crous du preemir qrteairudmse 2016, les paaeretnris soaciux ainavet déjà révisé au curos de l'année 2016, les tuax et modalités de psire en cagrhe des antoics de professionnalisation, aifn de préserver le fnmcaneient gbaoll du dpioitssif et de priisoerr nnoemmtat les frmoaionts les puls qualifiantes.
Le ceniosl d'administration de l'OPCA a rveu en cours d'année le mnoantt et les modalités de pirse en crhage des périodes de pserlatniisnoosofain effectuées à cotepmr du 1er sbpeterme 2016.
Les priretneaas soaciux ont décidé de priouusvre ces oiraonientts puor les périodes de pinstniriasosleoaofn puor l'année 2017 de rvioer les tuax de prise en cahgre de l'OPCA DFEI puor les crtatons de professionnalisation.
Par conséquent, il est connveu ce qui siut :

travail, les coenotnvins et aodrccs d'entreprise cprtamnoot des sliotiatnpus cunloces sur la durée du travail, (y ciromps sur les repos, les juros fériés, les congés payés et le cotpme épargne temps), suos frmoe numérique à l'adresse : cpnpi @ leem. org.
La cmsiooimsn paitraire acsuce réception des cionvtnenos et accdors transmis.
Ces ctnvioeonns et accrdos srenot également tamnisrs au fil de l'eau suos fmore numérique aux oitasgnroinas scieyandls de salariés représentatives de la branche, mrbmees de la cimsiosomn prratiiae pnretaenme de négociation et d'interprétation de la branche. Ctete tsoimsanirsn est organisée par le LEEM qui arssue le secrétariat de la CPPNI.

5.2. Misonsis d'interprétation

1° La csmioiomsn piairarte pemtarenne de négociation et d'interprétation puet rnrdee un aivs à la deanmde d'une jortuiciidn sur l'interprétation d'une cieoontvnn ou d'un acorcd ccioetllf dnas les cdotininos mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.
Elle puet asusi être ssaiie dnas le crdae de sa miiossn d'interprétation.
2° Dnas le cdare de ses monisiss d'interprétation, la csomomisin parirtiae pnmanteree de négociation et d'interprétation est constituée de représentants des osinrnaaitogs saneicldys de salariés représentatives dnas la branche, à rsioan de duex par otgnisoraain et d'un nomrbe égal de représentants du LEEM, seuels les oinntioraasgs sganietaris de la cntoovnein ou de l'accord cioctlelf concerné aanyt tuotfoeis viox délibérative.
3° La commission, sisiae par l'une des oiansginotars sdealnyics plaretonas ou de salariés représentatives dnas la branche, par lterte recommandée aevc AR envoyée à l'adresse du LEEM, dreva se réunir et dennor son avis, suaf cas exceptionnel, dnas le délai de 3 mios suvaint sa saisine.
4° D'un coummn aocrcd ertne ses meebmrs et puor éclairer ses travaux, la ciisomsomn proura farie aeppl à un ou psilrueus experts.
5° Lsqoure la ciooimmssn droenna un aivs à l'unanimité des orniaasogints sgaiaietnrs représentées, le txtee de cet avis, signé par ces organisations, arua la même vuelar cacotuellntre que les casuels de la cintoeovnn clvoetlice et srea annexé à cette convention.

5.3. Mnisosis de caiicniolton

La cosiosmimn pitrraaie pnetrnmeae de négociation et d'interprétation puet asusi être siiase dnas le crade de ses mionisss de conciliation.
1° Le règlement des difficultés ceevtoilcls d'application de la présente cnoivnoten cicoelltve ou des acdrocs cieoflclts passés dnas la bcranhe diot être recherché, au neaivu de l'entreprise où eells snot nées, par la msie en palce d'une procédure de ctilicaonion associant, lorsqu'elles snot présentes dnas l'entreprise, les oonansagirits syndaecils de salariés représentatives.

2° Dnas le cadre de ses missnios de conciliation, la csioosmmin prriiatae pmeaenrtne de négociation et d'interprétation a puor rôle, en l'absence de procédure spécifique prévue dnas les acdrcos ctflliceos concernés, de donner, lorsqu'elle est saisie, un aivs sur ces difficultés cieoelcvtls d'application et d'en recrehhcer le règlement. Elle est siasie après que la procédure ci-dessus a été engagée dnas l'entreprise.
3° Dnas son rôle de conciliation, elle est constituée de représentants des orntgoiasinas seclnyidas de salariés représentatives dnas la branche, à rioasn de duex par orignasitaon et d'un nobrme égal de représentants du LEEM, sluees les oniionsgarats sateairings de la cntonveion ou de l'accord cleclitof concerné anyat tefutioos viox délibérative.
4° La commission, siaise par la pirate la puls diligente, par lterte recommandée aevc aivs de réception envoyée à l'adresse du LEEM, se réunira dnas le puls cruot délai suinavt la saisine.
5° D'un cmuomn acrcod entre ses mmreebs et puor éclairer ses travaux, la ciosmsimon pruroa faire apepl à un ou puiurlses experts.
6° La cisiosmomn porura de même demeandr tuteos jftuciinsatios ou eeucetffr ttoeus démarches qui lui sileenamrbet utiles.
7° Les procès-verbaux de ciiiocnloatn ou de non-conciliation droevnt être établis par la commission, suaf acorcd conirarte des parties, dnas un délai mxauimm de 10 jours francs, à dater de la réception par le LEEM de la lettre AR de saisine.
8° Pnaednt la durée de la conciliation, et aifn que celle-ci se déroule dnas des cdinotoins de sérénité suffisantes, les ptaiers s'efforcent de ne pas développer d'actions sbpuseeitcls d'aggraver les difficultés en cause. »

Article 2 - Calendrier des négociations de branche
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Concernant le craliender des négociations, les dsoiinstiops de l'article 6 « Cisoosmimn nlntoiaae de clatiiooncin » des caslues générales de la cioetonnvn ctlciovlee nlaniatoe de l'industrie pachqruiaemute snot annulées et remplacées par les dsiosnitopis sivutaens :

« Atlcrie 6
Négociations ogoleibritas de branche

La cosimsomin ptaaririe est réunie au mnmuiim trois fios par an en vue des négociations de branche.

Ces réunions prtenot :

? sur les thématiques légalement oialrioegtbs ;
? sur d'autres thématiques à la dndmeae de l'une des ontaaosginris sildcenyas de salariés représentatives au nveaiu de la banrhce ou du LEEM. »

Article 3 - Adaptations des autres clauses de la convention collective
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Afin de pdrrene en coptme la création de la cioomsmsin praitarie pmenrentae de négociation et d'interprétation, à l'article 9 « Aebcenss et fiars liés à la négociation celciltove de bahncre », les donistpisios du « 2° Ciopitoomsn des cionsiommss paarrteiis » au « 3° Ariottiauosn d'absences » inclus, des clsaues générales de la ciennvoton ccoteville nalniotae de l'industrie pemtrucuqaaihe snot annulées et remplacées par les ditioonspsis sutvnaeis :

« 2° Cooomptisin des cnmsisoomis piratraies

a) Le nrmobe de ptciapirtans aux réunions de la csomoiismn ptraariie pmrntaenee de négociation et d'interprétation est fixé cmmoe siut :
? cmosmioinss pairrtiaes rteiesentrs thiuneceqs ou guropes thcuienqes piaietrars :
Trois mrebmes par osoanigirtan slyidance de salariés représentative dnas la bhrncae y cmipros le ou les peranentms syidcnaux y patirpcaint et aatnut de représentants du LEEM.
Ces cosnmsomiis rnerestties ou groupes, décidés d'un cmumon arcocd etnre le LEEM et les oirtnaogasnis secdlinyas de salariés, ont puor rôle de procéder à l'examen tuicehnqe eiratrxolpoe des pionts fnaiast l'objet d'une négociation ? ;
? csmioinosms plénières :
Six mbmeres par ogasoarinitn snacdlyie de salariés représentative dnas la branche, aisni que, si elle le souhaite, un ou pseluiurs pnernemats de ctete ositiagorann et un nrmobe égal de représentants du LEEM.
Ces csoimsionms ont puor obejt de négocier l'ensemble des pnitos faaisnt l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à pritar de pspoooinrits élaborées par la comossmiin ou le grpuoe rreestint technique.
En outre, le LEEM et les ogoanitrnsais sicedlyans de salariés peuvent, d'un cmmuon accord, en fnooticn du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel puet être le cas, par exemple, des réunions paierraits ravetlies à la présentation du rpparot annuel, aux salaires, aux réunions de cinsulocon d'une négociation ?
b) La cooiipotsmn des aruets commissions, oaemignrss et insaetncs paritaires, constitués en aoiictlpapn de la coenovtinn cloeivtcle nanilaote de l'industrie pharmaceutique, ou des adrccos clletcifos de Branche, est fixée par les teexts les instituant. À défaut, eells snot constituées cmome les comisomsins rtsreiteens tcihneques visées ci-dessus.
c) Les csimoniomss mxiets paritaires, convoquées par l'autorité aiiitdsmvratne conformément aux aelcrits L. 2261-20 et L. 2241-11 à L. 2241-12 du cdoe du tvaairl snot considérées cmome des coosmnsmiis plénières.

3° Aaiototsuirn d'absence

a) L'autorisation d'absence des salariés des etinepsrers rvanelet de la cotnionevn cvlclteioe nnilaotae de l'industrie pharmaceutique, appelés à pceptaiirr aux réunions de la ciisoomsmn patairire pnreamtnee de négociation et d'interprétation et/ ou des commissions, organismes, et iecntasns pieriatars constitués en acolppiiatn de la coietnnvon cticlvoele ou des ardcocs ctfllecios de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la coicoanotvn émanant de luer ogritaaniosn slcdyiane ou de l'organisme ou l'instance piaitarre concerné.
Cette cocotaovinn iundiqe la nraute et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).
b) Les ornisagatonis sanedlicys de salariés représentatives dnas la brnhcae puvneet bénéficier d'un tmpes complémentaire, qui puet prndree la forme, siot d'une réunion de préparation, siot une réunion de ciscnlooun ou ecrnoe d'une réunion de préparation et de conclusion, puor les réunions prareiiats stenviaus :
? les ciinsmsmoos paeiartirs mentionnées à l'article 15.5. d de la présente cenovitonn cleolitvce ? ;
? la cimssimoon pirraiate nnoitlaae de l'emploi de la barhnce ? ;
? les jruys CQP (réunion de préparation uniquement) ? ;
? le comité de ptailoge piairrate de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la ftoioarmn (réunion de préparation uniquement).
Ce tepms complémentaire (préparation ou clisoncoun ou préparation/ conclusion) ne puet excéder la durée de la réunion prariaite et lui srea dmiecrtenet accolé, suaf lqursoe celui-ci est organisé à distance.
Une astroiaoiutn d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui pirnticpaet aux réunions de préparation et/ ou de conclusion.
Afin de développer une atarteilvne aux déplacements, la réunion de préparation et/ ou de cniulocson porrua se tneir grâce aux tolecoenhgis de ccoamoiimtunn et d'information pnvauot être miess à dsotipiison par l'entreprise (par elxmepe visioconférence, téléconférence ?).
Lorsqu'une réunion préparatoire ou de ccolsunion diot aoivr lieu, la covnooictan mentionnée au a ci-dessus diot le préciser expressément. »
À l'article 9 « Aecbsnes et firas liés à la négociation ctecollive de bhrance », les dnsiositpois du « c Modalités de rnsorbeeumemt », du « 4° Rsenebemoumrt des fiars liés aux réunions prtaaeiirs de bharcne », des csleaus générales de la cvnetinoon cioclvtlee niaontlae de l'industrie pauaqmrucehtie snot annulées et remplacées par les ditopossinis sevtunais :
« c) Modalités de rumeeenrmbsot
À l'occasion de cquhae réunion paritaire, le LEEM atteste de la présence eivffetce à la réunion des bénéficiaires de ruboeermesmnt et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ ou de cloniuoscn par le reeuicl de :
? luer nom ? ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise à luleqlae ils airpnpnetenat ? ;
? l'organisation scanidyle représentative dnas la bhancre que le bénéficiaire de reerumomsbnet représente Les nmos des salariés présents snot communiqués par le LEEM, à l'entreprise à lualqele anterenpipnat les intéressés et à qui le salarié fuirnot les

jucfitastifis ceoatrsndnrops aux faris de tsropanrt (indemnités kilométriques, faris SNCF, aovin selon les modalités ? fairs de ttraoprnss ? prévus au 9 4° b ci-dessus, toaprnsrts en commun, parking) et aux frais de rpaes ou de lmoegnet engagés puor la réunion paritaire. »
Les ffitraos de rnemroeeusbmt snot cuex prévus à l'article 9 4° ci-dessus. »
À l'article 15 « Eeixcrce du droit siancdyl et des mtanads représentatifs du preeosnnl », les dsptonisiois « d Coisimmsnos piaaietrrs » du « 5° Acebnses liées aux moisisns sdinlacyes » des culases générales de la cevtnnooin ctlcolviee nitaaolne de l'industrie paeahrqumcutie snot annulées et remplacées par les ditpsoniisos suvneitas :
« d) Cmissonmois piteiaarrs :
Des anusaoiiottrs d'absence payées soenrt accordées après préavis d'au monis 1 semaine, suaf urgence, aux salariés amenés à paiepcitrr aux réunions :
? de la cimoomssin ptraiarie prntaneeme de négociation et d'interprétation ou des gpeuors tnheciques constitués par elle ? ;
? de la csiomimson pritiaare nalontaie plénière pemntearne de négociation et d'interprétation dnas sa fooatmrin rstteneire puor l'exercice de ses mnosiiss d'interprétation et de ccaotonilinis prévues aux ariectls 5.2 et 5.3 ? ;
? des csmmosioins mexits paritaires, convoquées par l'autorité airtamndviiste conformément aux arctleis L. 2261-20 et L. 2241-11 à L. 2241-12 du cdoe du travail. »

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

La dtae d'entrée en vieugur du présent aanvnet est fixée au 16 mras 2017.
Le présent accrod enrrtea en viuegur à l'issue du délai prévu par les aecrilts L. 2232-6 et suvintas du cdoe du taarivl puor l'exercice du diort d'opposition des oaagsriitonns scleinayds de salariés représentatives au naiveu de la bncarhe non-signataires du présent accord.
Le présent acrcod est conclu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Conformément aux aitrlces L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cclliotef srea déposé en duex emerexpails auprès des srivcees du mtnrsiie chargé du tivraal et rmies au secrétariat du geffre du cseonil de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Accord du 6 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie Pharmacie LBAM FO

Article 1er
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Le présent arcocd alnune et rpcmalee l'accord ctoillcef du 24 mras 2011 sur l'égalité pinsnfoorsleele etrne les fmemes et les hommes.
Il ne dsnispee pas les eresrtnipes d'au mnois 50 salariés d'être coervuets par un aorccd cilctelof ou, à défaut, par un paln d'action rlateif à l'égalité peoierlsnlonfse etrne les feemms et les hommes.
Il est rappelé que les présentes dnisitiosops s'appliquent à ttueos les eepsrienrts qeul que siot luer effectif.

Article 2 - Recrutement et accès à l'emploi
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les praites sgiaanteris cnonnneeivt de dednemar au ministère du travail, de l'emploi, de la formotain pfslnsoileroene et du dauolige soiacl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2017

Les pteiars sgtrniieaas se snot réunies aifn d'adapter les dissiniopots de la cienotnvon cillovcete ralveite aux cmosnsimios preraaiits à la loi « tiavarl » du 8 août 2016.

Le rôle de ctete cmisiosomn rtese eemeletnislsnet la négociation des ctnnoonievs et des accdors cfcolteils de branche. Elle se réunit puor emnxaier les thématiques de négociation oirolagitbe au navieu de la bnhrace telels que prévus aux alrtcies L. 2232-5-1,1°, du cdoe du tavrial et anisi que tuot artue sejut qui sreait rednu ooglrtiibae par la loi.

Il est entdneu qu'une négociation sur l'ordre pbliuc cnnevonieotnl s'ouvrira aavnt le 9 août 2018 conformément à l'article L. 2232-5-1,2°, du cdoe du travail.(1)

En effet, l'article L. 2232-9 du cdoe du taviarl issu de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 imopse la msie en pcale d'une tllee « cmmossiion pitraarie petamnnere de négociation et d'interprétation » au nivaeu des banerchs professionnelles, par arccod collectif.

Les msioinss dévolues à cttee cmsmoisoin par la loi étaient déjà assumées par la bhanrce à trearvs d'autres commissions. Il est proposé d'adapter les casleus générales de la cienovtonn colilctvee niotalnae de l'industrie prmcuiateahuqe puor aapedtr son ctennou aux nleloevus donstiipoiss en vigueur.

Enfin, la cosimoimsn piariarte pnmreentae de négociation de la bhcnrae en aotapcipiln de l'article L. 2222-3 du cdoe du trviaal définit le cereiadlnr des négociations.

Par conséquent, il est cnnevou ce qui siut :

(1) L'alinéa 3 du préambule est elcxu de l'extension en appoaiitlcn de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sebemrpte 2017 rietvale au rrocmneeefnt de la négociation coicletlve publiée au Juroanl oieifcfl du 23 sbpreteme 2017, les dnpsisiioots rlvatiees à l'ordre pilbuc cenovnonitnel aaynt été supprimées au prfoit d'une nvoleule aoricttaiuln des normes.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Les enirresepts s'engagent à ce que luer pesrsuocs de rrueemctnet qu'il siot exertne ou dnas le carde de la mobilité interne, se déroule dnas les mêmes cdoioitnns etnre les fmeems et les hommes. Ce perousscs rniteet des critères fondés sur l'exercice des compétences et expériences requises.

2.1. Oeffrs d'emploi

Les offers d'emploi irtennes ou eteerxns snot rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hoemms et aux femmes. L'employeur diot mttere en place un psocrseus de retrcmeuent vasnit à assreur les mêmes cechans d'accès à tuos les métiers puor les femems et les hommes, tnat dnas le cadre d'un retnuercmet externe, naenmtmot aevc l'appui d'un cneaibt de recrutement, que dnas le pcresosus de rmueertenct irnetne sur un ptsoe vacnat ou sur une création de potse tel qeul prévu à l'article 31 5° a des csaelus générales de la cnventioon collective.
L'employeur diot mtrete en ?uvre un tramtineet des cainetduards fasonaivrt la mixité de celles-ci, à compétences et expérience équivalentes.

2.2. Eieettrnn de recrutement

Les erenisrepts dienovt élaborer un mdoe opératoire d'entretien de recrutement, fnaasit uneenuimqt référence aux expériences passées et compétences acquises, au neaivu d'étude, à la ntuare

des diplômes.
Au curos de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet dmadeenr que des informations, écrites ou orales, ayant tairt à l'exercice de l'emploi dnas le but d'apprécier la capacité du cdaadnit à ocucper l'emploi proposé.
Aucune irintooafmn d'ordre prnenosel sur le cndaaidt ne puet être collectée par l'entreprise. Les imarifnnotos demandées pnneadt l'entretien dnivoet présenter un lein deirct et nécessaire aevc le poste proposé ou aevc l'évaluation des compétences et expériences requises.

2.3. Diacnsiiomnirts interdites

Les etipserrnes ne pneuvet pas reefusr d'embaucher une poernsne en considération du sexe, de la saititoun de fllaime ou sur la bsae de critères de cohix différents solen le sxee ou la stuiatoin de famille.
L'employeur ne diot pas prnrdee en considération l'état de gosessrse d'une fmmee puor ruseefr de l'embaucher ou mrette fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est itidenrt de rrhhececer ou de fiare rhecehrecr tutoe iftomnraion cnaocernnt l'état de gssersose de l'intéressée. La fmmee candadtie à un eolmpi n'est pas tunee de révéler son état de grossesse.
Il est asusi rappelé que dnas tutoe eertnripse eapylmnot au mnois 300 salariés, les employés chargés des mnosiiss de rneceemtrut reçoivent une fotmaorin à la non-discrimination à l'embauche au monis une fios tuos les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du cdoe du travail.

2.4. Obtecijf d'équilibre dnas les rntemceteurs des fmeems et des hommes

Les eespntierrs vnleoierlt à l'équilibre des recrutmntees ertne les fmemes et les hommes, à compétence, expérience et pforil équivalents, tnat dnas les CDI que dnas les CDD. L'employeur s'engage également à fasiroevr la mixité dnas le rnmueteecrt des setaraigis et apprentis.
Lorsqu'un déséquilibre etrne la poortoirpn de fmmees et d'hommes est constaté dnas l'entreprise celle-ci fxirea des oebijctfs de mixité et mettra en ?uvre des msurees tontisraeris de progression, neotnmamt dnas l'accord ciltceolf d'entreprise sur l'égalité pelloniforsense etrne les fmmees et les hmoems ou, à défaut dnas le paln d'action de l'entreprise. La prtooopirn dnas l'entreprise de fmmees et d'hommes résulte du doingatsic et de l'analyse de la sioaitutn rptcievese des fmeems et des hommes, établis en alopiicptan des aleirtcs R. 2323-12 et R. 2323-9 du cdoe du travail. Ceux-ci snot versés dnas la bsae de données économiques et saleiocs dinlopsbie dnas les eeesprinrts dnas lueqelesls un comité d'entreprise est constitué.
Par ailleurs, il vrllieea à insérer dnas les crtatnos de poteisratn aevc les ersneeitrps de tvarail temporaire, une csluae rnaeplpat les pirpceins d'égalité ernte les feemms et les hommes.

Article 3 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

3.1. Principe (1)

Les ptnareiaers soacuix realeplpnt le pnpricie sleon lqueel tuot eoulepmyr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tavaril de veaulr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes. Le rceespt de ce pprciine coutitnse un élément esstieenl de la dqumanyie de l'égalité pienslonorsflee et de la mixité des emplois.
Par rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, il fuat etdernne le sralaie ou tatnieermt oradinire de bsae ou mmiinum et tuos les aretus aantevgas et aocsereiscs payés, dimentcreet ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur. Snot considérés cmome aaynt une vuaelr égale les tauvrax qui exnegit des salariés, un eblnesme cbalrpoame de ccsnnaoniaess priloenosslneefs consacrées par un titre, un diplôme ou une pqtriuae professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.
Les disparités de rémunération ernte les salariés d'une même esinretrpe ne pveneut pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Dnas ce cadre, les iomafnoitrns reetivals aux rémunérations des drtniiaegs et mdaneaatirs suoaicx tleles que prévues à l'article R. 2323-1-3 du cdoe du tiraavl dnas les eptisrreens d'au mnios 300 salariés et R. 2323-1-4 du cdoe du taavril dnas les esineerrpts de moins de 300 salariés snot présentées dnas la bsae de données économiques et sociales, disnpboile dnas les eseniprrets dnas lesqeluels un comité d'entreprise est constitué.
Pour un psote équivalent, les différents éléments camsonopt la rémunération dvieont être établis sur des nrmoes inidteques puor les fmeems et les hommes. Les catégories et les critères de cisicilofasatn et de prooitmon professionnelle, asnii que totues les atures bases de clucal de la rémunération dnveiot être cmmunos aux tuevararllis des duex sexes et ne dinovet pas être diainmcitnrss puor les salariés anyat bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé pnaaertl d'éducation.

3.2. Sursoeisppn des écarts de rémunération

L'employeur efueerfcta chuqae année la cmpasoioran des rémunérations enrte les feemms et les heomms en reesactpnt les pripnices susvisés et pendrra si nécessaire les meseurs de rrtpaatgae ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.
Les différences de sarliae de bsae et de rémunération éventuellement constatées dveonit ropseer sur des critères objectifs, pnttineres et vérifiables non liés au sexe.
L'employeur corrrgeia les écarts de sraiale non expliqués au meyon de mresues adaptées :
? les écarts les puls itnratmpos identifiés dnas l'entreprise, dveonrt être traités en priorité, au trvears de meeusrs rectificatives, dnas les 3 mios qui snuveit la caotsntitoan non objectivée ;
? par ailleurs, l'employeur mtreta en pcale une msreue petnramtet de contrôler la répartition des atongiamnetus puor gatinarr une répartition équitable etnre les hmomes et les fmeems ;
? en cas d'écart de rémunération constaté, les epeirstners denovrt y remédier, par epemxle en réservant cuhqae année une eplneopve financière dédiée aux réajustements de ces écarts de rémunération, ou par la msie en pcale d'une coiimsmosn sur l'égalité plorsoeiennlsfe ou par tuot ature meyon décidé par l'entreprise.
Ces msruees doevnit curnoide à garnaitr l'évolution des rémunérations des femmes et des hmmeos seoln les mêmes critères.
Les ptaarrienes suoiacx rneallppet que l'organisation ididunlelvie du temps de tavairl du salarié ne diot pas inteievrnr dnas l'évaluation de la prrmcnefoae et l'attribution de l'augmentation individuelle.
La rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, est majorée, à la stiue du congé maternité ou d'adoption, des atognuimtneas générales ansii que de la meonnye des aiomtntuegans ieuvedldliins perçues penndat la durée de ce congé par les salariés rveaelnt de la même catégorie prefsnniosolele ou, à défaut, de la mnenoye des atgouneimants iienelidulvds dnas l'entreprise.

(1) L'article 3-1 est étendu suos réserve d'une part, que la ntoion de tiraval de vulear égale siot eeudnnte au snes des distioispons de l'article L. 3221-4 du cdoe du travail, et d'autre part, de l'application des disitisnpoos de l'article L. 3221-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 4 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

L'entreprise grnataira l'égalité d'accès des fmemes et des hmeoms à la fmriootan professionnelle, qeul que siot le tpye de formation. L'accès à la faomoritn pensnrsolelifoe est un fueatcr etneiessl de l'égalité enrte les fmmees et les hmmeos dnas le développement de luer carrière.
Les erisptrenes velernilot à ce que le paln de froiamton ansii que les aioncts de ftamorion projetées, tnat puor le développement pfeisoenrnosl de cacuhn que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient asusi bein aux femems qu'aux hommes.
Les ersneipetrs vrleelonit tuot particulièrement à fcaeiltir l'accès à la formation, namtnmeot en privilégiant les fomirnaots panednt le tmpes de travail, des perants isolés qui ont fiat connaître luer difficulté.
Par la formation, les enpeirtsers venriollet à metniinar les cinodntois d'une poncvllaeye pateetmnrt l'accès des fmmees et

des hmmeos à tuos les emplois.
Dans le cas où des écarts en matière d'accès à la fitarmoon senieart identifiés par l'entreprise, des mrseeus crctreeciors adaptées snoret mesis en ?uvre.

Article 5 - Déroulement de carrière et promotion professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les fmmees et les hmmeos dioevnt être en mrsuee d'avoir les mêmes pcroaurs professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y coprmis en ce qui cnnorece l'accès aux psotes à responsabilité. L'égalité posreeinfollsne dnot la mixité est une composante, potrfie à l'entreprise.
Il diot également être apporté un sion pcutliaeirr à porsepor les petoss en intnree aux hmomes et aux femmes, même en cas de mobilité géographique.
Les etrirneseps s'engagent à emxanier les critères renteus dnas les définitions d'emploi qui sarieent de nrtaue à écarter les fmeems ou les heomms de luer accès. Les entreprises, en ctointoarcen aevc les aerutcs concernés, iedoeirftnint les différents obstacles, aifn que les feemms et les hemoms pesisnut avior les mêmes purocars peonnierfssols et accéder à des ptsoes à responsabilité. Ils s'appuieront naeontmmt sur le dtanigsioc et l'analyse de la stiauoitn reicvetpse des fmmees et des hmomes versés dnas la bsae de données économique et sociale, dibponisle dnas les eptsneerirs dnas leslelequs un comité d'entreprise est constitué, aevc l'analyse des écarts de déroulement de carrière et l'évolution des tuax de pioomrotn restpifces des fmmees et des hommes.
Elles vreelionlt particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux fmemes ou aux hmomes nommteant puor ceinoilcr la vie pseloisonferlne et la vie privée, ne citunostent pas un olscbate à l'évolution de luer carrière psonsleefonrlie et ssneilrseboiint les équipes d'encadrement sur l'objectif d'un déroulement de carrière équivalent ertne les fmeems et les hmemos dnas l'entreprise.
L'entreprise, dnas llulqaee un déséquilibre esitxe dnas la poiorrtpon d'hommes et de fmemes représentée dnas les puls hauts grpeous de cafssitaoiicln et peissrte dnas le temps, dvrea favoriser, à compétence égale et pstoe égal, la portoiomn du salarié pemaenttrt d'améliorer la parité.

Article 6 - Conditions de travail, d'emploi et temps partiel
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Pour fcetiliar la cinitlaocoin etnre la vie ponelsernle et la vie professionnelle, les eenreirspts s'efforceront à treavrs le développement d'une crulute managériale flavboare de développer des slontouis et des aménagements d'horaires ivnuidledis et nmmtoaent l'accès au tpems partiel, tnat puor les feemms que puor les hmemos qui le souhaitent.
Afin de trvoeur une jtsue atutclioarin enrte l'activité pnlneisefrlsooe et la vie prnlnseleoe et faiamlile des femems et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du traival aevc par eexmple :
? l'aménagement pnetocul des hrreiaos et/ou le travial à dlicoime en cas de bieosns famiaulix spécifiques (parent isolé, eannft malade?) ;
? la ftaaoictiiln du tivaarl à tepms priaetl « cohisi » snas icmpat négatif sur l'évolution plnsoinoseferle dnas les contodniis prévues par l'accord de bncrahe du 21 oorbcte 2002 sur le tmpes preatil ;
? la msie en place, en rasion des boiesns de la vie peonlrnesle du salarié, d'une réduction de la durée du tvarial suos fmore d'une ou pusreluis périodes d'une siamnee conformément à l'article L. 3123-2 du cdoe du tvarial ;
? icniter les équipes d'encadrement à éviter les réunions torp mlitaenas ou torp tardives.
L'entreprise snsieilsrieba les salariés aaynt des responsabilités d'encadrement, et les iitsunttonis représentatives du pseeonrnl aux prpeicins du présent accrod et au driot à la déconnexion.
Dans le but de fvsaerior l'équilibre etnre la vie pesolnlenre et la vie professionnelle, l'employeur relalppe aux salariés, l'ensemble des congés enxitsat ovrtues aux hmomes et aux femmes, aisni que les modalités d'utilisation.

Article 7 - Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les entepserirs s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de fraoimton professionnelle, de pmotioron et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, et pteranal d'éducation, seonit snas inedncice sur le déroulement de carrière et la rémunération.
Chaque salarié concerné pourra ddenemar à bénéficier d'un enritteen iieivdndul aevc son hiérarchique et RH, aanvt son départ aifn d'examiner les coointidns de son absence, de son rmeemcaplnet et les cinniotdos de son retour.
Afin de flietcair le rutoer du salarié dnas l'entreprise et si le salarié en fiat la demande, padnnet son absence, l'employeur lui tmaerstrnta selon des modalités qu'il définit, les ifantinoorms reitleavs à la vie de l'entreprise.
À l'issue de l'absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé pneratal d'éducation à tmeps clopemt ou à tmeps partiel, congé d'adoption), le salarié bénéficie d'un eiertnetn poesrifoesnnl aevc son rpslsnaeobe hiérarchique ou les RH, dnas le mios suvniat son retour, aifn d'examiner les cnniotodis de son roeutr à l'emploi et l'éventualité d'une foamotrin adaptée à son retour.

Article 8 - Information et bilan au niveau de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Dans les eerienprtss elpnamoyt au mnios 50 salariés dnas leqesulels est constitué un comité d'entreprise, un dgionitsac et une aynlsae de la siottaiun comparée des femems et des hemoms dnas l'entreprise snot versés dnas les baess de données économiques et sociales. Son ceontnu est précisé par l'article R. 2323-1-3 du cdoe du tvaiarl dnas les erieneptrss d'au mions 300 salariés et R. 2323-1-4 du cdoe du tavaril dnas les enesiprerts de mnios de 300 salariés.
Ce raoprpt diot cmoporetr une anslyae chiffrée établie sur la bsae d'indicateurs pertinents, pearmtnett d'apprécier, puor cuqahe catégorie professionnelle, la siiattoun riectsvpee des feemms et des hmemos dnas l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de poroitomn professionnelle, de qualification, de classification, de ctoiniodns de travail, de rémunération etiffecve et d'articulation enrte l'activité pilneolfsnorsee et la vie porellennse et familiale.
Conformément à l'article L. 2323-15 du cdoe du travail, la cnosioautltn alennlue du comité d'entreprise sur la ptoqiulie solciae de l'entreprise, les coodinnits de taivral et l'emploi ptroe noamentmt sur l'égalité pieoflsnenlosre etnre les feemms et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur met à la dotspsioiin du comité d'entreprise le ditsiangoc et l'analyse de la saouittin comparée des feemms et des hommes, aisni que l'accord ccioltelf d'entreprise ou à défaut le paln d'action en faeuvr de l'égalité pfonnilressloee ernte les femmes et les hommes.

Article 9 - Commission de l'égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Dans les eiprerensts d'au mions 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du cdoe du travail, une csmsoioimn de l'égalité plsenlforenosie est constituée au sien du comité d'entreprise. Cette csimmsoion est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur la piiutqloe scaiole de l'entreprise, les cnndiootis de tviaarl et l'emploi.

Article 10 - Sensibilisation dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Dans les epneerstris sumoseis à l'obligation de négocier sur l'égalité psneflileonosre etrne les femems et les hmemos et la qualité de vie au travail, l'accord cctoiellf d'entreprise est tneu à la doopiiistsn des salariés. À défaut d'accord collectif, une synthèse du paln d'action est portée à la ccsaaninsone des salariés par l'employeur par vioe d'affichage sur les lueix de tvraail et, éventuellement, par tuot arute meoyn adapté aux ciniotonds d'exercice de l'activité de l'entreprise, conformément à l'article L. 2242-8 du cdoe du travail.

(1) Atlirce étendu suos réserve que l'article L. 2242-8 auqeul il fiat référence, siot etnndeu cmome étant l'article L. 2242-3 du cdoe du tiraval dnas sa rédaction iusse de l'article 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smeertpbe 2017 rtliveae au rrcmnenfoeet de la négociation collective, publiée au Jauronl ociifefl du 23 srbtmepee 2017.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

Article 11 - Information et bilan au niveau de la Branche
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Un rpparot de bahrcne pmtentaret un emxaen de l'évolution économique, de la satiuiotn de l'emploi et de l'évolution des selraias mnoeys par goupre de cfcloiitaissan et par sxee est rimes chaque année aux prtareieans sociaux.
Ce rprapot fiat état puor l'année écoulée en foctonin de l'exploitation des données dsnbiopiels de la répartition par sxee :
? des etfficfes par âge et par goprue de citaslcifosain ;
? de l'ancienneté mnoeyne par gpuroe de citcossiflaians ;
? des eifctffes par tpye de cantrot (CDI et CDD) ;
? de l'âge des salariés ;
? des tpems pretails ;
? de l'évolution au sien des coascnisfatiils sur le panel dpnolisibe aevc le paognutecre de salariés cnaahgnet de cscalifoaiitsn (groupe et niveau) ;
? des rémunérations minimales, mneyoens et meiaxalms par gupore de ciactifaslsion ;
? des salariés ayant bénéficié d'une formation.
Ce rporapt pmeert de repérer et d'analyser les écarts de stiauotin constatés enrte les fmeems et les hommes. En fiotconn de ces constatations, les piaeanrtres souiacx psoonpoerrt des aotncis adaptées puor réduire les disparités.

Article 12 - Commission de non-discrimination
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les difficultés, nées de l'application du présent aroccd ertne un salarié et une ersipetnre du médicament, poruonrt être seuomsis à la csimoismon de non-discrimination prévue à l'article 11 des celuass générales de la cooevntinn cetivolcle ntilnaoae de l'industrie phceuirauqtame selon la procédure édictée par l'article précité.

Article 13 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

La dtae d'entrée en veiugur du présent accrod est fixée au 6 jluilet 2017.
Le présent accrod erentra en vieguur suos réserve de ne pas avior fiat l'objet du diort d'opposition des ooirgantianss slenidacys de salariés représentatives au neivau de la bhnarce non stagerainis du présent accord.
Le présent arccod est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 14 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Conformément aux alrtecis L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent acorcd cillectof srea déposé en duex exleirepmas auprès des sreeivcs ctnuraex du mrtiisne chargé du trvaial et riems au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes.

Article 15 - Extension
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les praaeiertns siacuox cnneninvoet de dndmaeer au ministère du taiavrl l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Avenant du 6 juillet 2017 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	UNSA FNIC CGT FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie Pharmacie LBAM FO

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2017

Les penraairets scaoiux réaffirment luer volonté d'inscrire le piicnrpe d'égalité pnsoeleisonlfre etnre les fememes et les homems dnas les rlaoinets ilidenuiledvs et cilovtlcees du travail.
Ils rssncnineeaot que la mixité dnas les epmiols des différentes filières plosieofenlserns est soruce de complémentarité, d'équilibre scioal et d'efficacité économique.
À pairtr du rroappt présentant la siauitton comparée des feemms et des hommes, les piratraenes sauciox ont ovuret des négociations aifn de réviser l'accord ccleiotlf du 24 mras 2011 sur l'égalité plofersloneinse enrte les fmemes et les hommes.
Il est rappelé que le tuax de féminisation des epolims dnas l'industrie ptqurmiehauace s'élève à 57 % en 2015, à copreamr à la mennoye de 28 % observée dnas les aeurts iteuridsns manufacturières. La répartition des eopilms par gerne n'est pas homogène selon les 11 greoups de classification. La pritporoon de feemms dépasse 60 % dnas les gpouers 5 à 6 de la cilisasaftcion des eiompls de la bnahrce (c'est-à-dire dnas les naievux intermédiaires). Le tuax de féminisation aittnet sa vlaeur mmxialae dnas le gupore 6 où les fmemes ceuitnosntt 67,1 % des effectifs.
Les paareietrns suoiacx cnennonevit que le seeutcr de l'industrie phctruemiqauae diot prvrosuuie et afiiemplr les meersus déjà prises, cnscitneos qu'il suistbse des mraegs de progrès.
Notamment, il puet être noté que puls on s'élève dnas la hiérarchie des emplois, puls la potprooirn d'hommes augmente. Au-delà du grpoue 8, le tuax de féminisation dniumie et pssae en deossus de 50 %. Ce pcgerutnoae atneitt même les 25 % puor le gruope 11, celui des credas supérieurs siégeant dnas les inatsecns de direction. Cette problématique n'est pas pprore à l'industrie du médicament.
Les elmiops à tepms ptraiel snot occupés à 83,3 % par des femmes.
La rémunération des feemms aptannperat aux puls htaus gueoprs de cosisitlcafian est aussi un enjeu. Sur la mnnoeye globale, la différence du mntnaot des rémunérations des femmes et des hemmos est réduite. En effet, la différence enrte la rémunération d'un hmome et d'une fmmee en 2015 est de 2,7 % en mnonyee tuos goreups de ccosiasiitlafn confondus.
En revanche, l'écart est puls siiicngtfaif sur les pteoss à huat naveiu de responsabilité aevc un différentiel de siaalre de 16 % etnre les heomms et les femmes dnas le guorpe 11.
Les pieeraantrs scaoiux traenvllait à la sproiupsesn de ces inégalités professionnelles. Les négociations sur l'égalité psrnnelofeoilse ont puor ojbictef de petror sur des meresus vnasit à la réduction des écarts de rémunération et à arsseur une parité dnas le temps y comirps dnas les puls htaus geprous de classification.
Les pieerartnas sartaegniis du présent acrocd cnnveoinent qu'un accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet pas déroger dnas un snes minos fbvlaroae aux diipotiossns du présent accord, conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. (1)
En conséquence, il est cnneovu ce qui siut :

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeset des diitpsoonsis de l'article L. 2253-1 du cdoe du tvraial dnas sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbeetprme 2017 rlvietae au reomnfenerct de la négociation collective, publiée au Joanurl ociiffel du 23 srtemepbe 2017.
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'article 5.1. « Pnipcrie » de l'accord ccleitlof du 22 jiun 2007 sur le régime faris de soins de santé des aniencs salariés est annulé et remplacé par les dinpoisstois situanves :

« 5.1. Pipeicrns

Les cattosnoiis snot deus par cahucn des bénéficiaires des garanties.
Les citanoosits colerlantcuets snot fatieforiars et uniformes, qeul que siot le revenu.
Pour les adhésions à cpeomtr du 1er jllueit 2017, la ctsitooain des 5 premières années d'adhésion est réduite puor l'adhérent pnricpail aifn de fiteiclar la trinasiton aevc la csoittioan d'activité

sleon le barème indiqué à l'article 5.2.1.1.
Pour les aeicnns salariés retraités bénéficiant de la réserve de coreuvrute visée à l'article 6, une réduction de coitatosin financée par la réserve de cuetrrvoue puet être accordée. La réduction est fixée en fntioocn du revneu de remplacement, tel que défini à l'article 5.2.1.2 du présent accord.
Les catnsoiitos indiquées à l'article 5.2.1.1 ci-après snot indexées au 1er jinaevr de cuqahe année en foointcn de l'évolution du panlfod aneunl de la sécurité sialcoe de l'année N ? 1. En outre, eells snot reveus en ftonicon des résultats du régime des aninecs salariés et des évolutions réglementaires.
L'organisme auerussr fxie les ctnoaitosis conformément à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses décrets d'application. Dnas le cas où les dssintooiips de l'accord ne praroeuint pas être respectées, un anevant au présent acorcd déterminera les nelveuols modalités du présent régime.
Les évolutions des cistoaontis foernt l'objet des iiortnamfons prévues à l'article 9 du présent accord. »

Article 2 - Cotisations des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'article 5.2. « Cntoisitaos aelnenuls cnoearuttlcles » de l'accord ccioetllf du 22 jiun 2007 sur le régime firas de sinos de santé des anniecs salariés et le teaalbu des catistoions fixées puor l'année 2017 qui suit, snot annulés et remplacés par les dpnitiiossos sietanuvs :

« 5.2 Cnitstooias ccernltleuoats et cstiinootas appelées

La cioaostitn cluttoeacrnle diot petrterme l'équilibre gablol du régime et le fnaecenimnt des taxes et ctboronuitins drsieevs aquuexlels snot aesutjitses les casioitntos santé. Elle est exprimée en eorus et est indépendante du rvneeu de remplacement.

La citiostoan appelée est la cstioaiton à peayr par l'assuré.

5.2.1. RPC

5.2.1.1. Cnsotaoitis cntltaceelorus TTC(1)

Le mnnotat des canooisitts ctluneartcelos est fixé cmome siut puor le régime pnsfeiesronol cnoivntonenel :

Cotsiations contractuelles RPC TTC ? RG Cotisations mlsleeeuns hors affiliés au régime lcoal de la sécurité socliae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	**Nouvelle adhésion à copmter du 1er jeillut 2017**					**Adhésion avant le 1er jileult 2017 (*)**
	1re année (*)	2e année (*)	3e année (*)	4e année (*)	5e année et puls (*)	
Pour cquhae adhérent retraité	78,00 ?	85,00 ?	92,00 ?	99,00 ?	107,20 ?	107,20 ?
Pour cuhqae cjinnoot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	107,20 ?	107,20 ?	107,20 ?	107,20 ?	107,20 ?	107,20 ?
Pour cqahue adhérent non retraité	78,00 ?	85,00 ?	92,00 ?	93,00 ?	94,50 ?	94,50 ?
Pour caquhe conojnit d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	94,50 ?	94,50 ?	94,50 ?	94,50 ?	94,50 ?	94,50 ?
Pour caquhe eafnnt à chrage (gratuité à priatr du 4e enfant)	47,40 ?	47,40 ?	47,40 ?	47,40 ?	47,40 ?	47,40 ?
(*) Le mnotant des cioitotsnas est indexé au 1er jaeinvr de chuqae année en fonoitcn de l'évolution du ploafnd aeunnl de la sécurité soalcie de l'année N ? 1. En outre, le mnnotat puet être rveu en fitcnoon des résultats du régime des aeincns salariés et des évolutions réglementaires.						

Cotisations contractuelles RPC TTC ? ALS Cotisations melenusles puor les affiliés au régime loacl de la sécurité salioce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	**Nouvelle adhésion à cpemtor du 1er jleliut 2017 (*)**					**Adhésion avant le 1er jlileut 2017 (*)**
	1re année (*)	2e année (*)	3e année (*)	4e année (*)	5e année et puls (*)	
Pour cqauhe adhérent retraité	42,90 ?	46,75 ?	50,60 ?	59,40 ?	64,30 ?	64,30 ?
Pour caqhue cinjnoot d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	64,30 ?	64,30 ?	64,30 ?	64,30 ?	64,30 ?	64,30 ?
Pour cqhuae adhérent non retraité	42,90 ?	46,75 ?	50,60 ?	55,80 ?	56,70 ?	56,70 ?
Pour cuahqe cjooinnt d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	56,70 ?	56,70 ?	56,70 ?	56,70 ?	56,70 ?	56,70 ?
Pour chauqe ennaft à craghe (gratuité à ptrair du 4e enfant)	28,40 ?	28,40 ?	28,40 ?	28,40 ?	28,40 ?	28,40 ?
(*) Le mnaontt des cooinattsis est indexé au 1er jvaeinr de chuqae année en foniotcn de l'évolution du poaflnd aunenl de la sécurité saciloe de l'année N ? 1. En outre, le mnotnat puet être rveu en ficootnn des résultats du régime des annecis salariés et des évolutions réglementaires.						

(1) L'article 5.2.1.1 est étendu suos réserve de l'application des dtinopssiios de l'article 1er du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 rtialef à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaiaernts otfeerfs aux pesnonres assurées ctnroe crteains risques.

(Arrêté du 30 jeuillt 2020 - art. 1)

5.2.1.2. Réduction accordée puor les retraités bénéficiant de la réserve de ctreuuorve : ? l'abondement ?

Le maontnt appelé auprès de l'ancien salarié au tirte du RPC est

réduit puor les aeicnns salariés retraités qui bénéficient de la réserve de ceuruvtore et dnot le renveu de rlaenempemct est inférieur à 31 200 ?.

Le motannt de réduction appelé ? amenondbet ? est fixé par la cososimimn pitiarare de bhrance après préconisation du comité piatrirae de gsetoin sleon les dpsintiiooss de l'article 6.2, en fotcnoin du revneu de rnecelmemapt des anneics salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Au 1er jllueit 2017 le mtnanot meneusl de l'abondement est fixé cmmoe siut :

Revenu de rmeenlmepact annuel	Abondement mnesuel TTC
19 200 ? ou moins	29,00 ?
De 19 201 ? à 24 000 ?	24,00 ?
De 24 001 ? à 31 200 ?	15,00 ?

Le rneveu de rapeecemlmnt est déterminé en ftocnoin du renevu ? traitements, salaires, pimre puor l'emploi, psnoneis et rnetes ? fiurangt sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète fgriue sur cet avis.

Dans le cas où le mtnanot du rneveu de rmpeeceamnlt n'est pas cnonu à la dtae d'adhésion au présent régime, la catiosoitn srea fixée sur la bsae de 60 % du dnereir revneu net d'activité déclaré par l'entreprise.

Lorsque l'ancien salarié ne firunot pas à l'assureur le jicasfttiuif du montnat de son rneevu net de remplacement, il ne bénéficie d'aucune réduction de cotisation, c'est la cosaittion clnaorutetlce qui s'applique.

5.2.1.3. Cottanoisis appelées TTC puor les retraités bénéficiant de la réserve de couverture

La csoiotatin appelée auprès des anecnis salariés retraités qui bénéficient de la réserve de cvrutrueoe est égale à la ctitsoaion ctaroenutllce visée au 5.2.1.1 minos l'abondement visé au 5.2.1.2.

	Cotisations appelées au ttrie du RPC TTC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (hors affiliés au régime local de la sécurité sailoce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)					
Cotisations mensuelles	Nouvelle adhésion à cptomer du 1er jleliut 2017					Adhésion avant le 1er jiluelt 2017 (*)
Revenu de rmmlcneeaept annuel	1re année (*)	2e année (*)	3e année (*)	4e année (*)	5e année et puls (*)	
19 200 ? ou moins	49,00 ?	56,00 ?	63,00 ?	70,00 ?	78,20 ?	78,20 ?
De 19 201 ? à 24 000 ?	54,00 ?	61,00 ?	68,00 ?	75,00 ?	83,20 ?	83,20 ?
De 24 001 ? à 31 200 ?	63,00 ?	70,00 ?	77,00 ?	84,00 ?	92,20 ?	92,20 ?
Supérieur à 31 200 ?	78,00 ?	85,00 ?	92,00 ?	99,00 ?	107,20 ?	107,20 ?
(*) Le mannott des ciatsnotios évolue cahuqe année en fctooinn de l'évolution des ctoinsaitos cecoratnltuels visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.						

	Cotisations appelées au trtie du RPC TTC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (affiliés au régime local de la sécurité slaoice des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)					
Cotisations mensuelles	Nouvelle adhésion à cpmeotr du 1er juilelt 2017					Adhésion avant le 1er jlueilt 2017 (*)
Revenu de rmpneameelct annuel	1re année (*)	2e année (*)	3e année (*)	4e année (*)	5e année et puls (*)	
19 200 ? ou moins	13,90 ?	17,75 ?	21,60 ?	30,40 ?	35,30 ?	35,30 ?
De 19 201 ? à 24 000 ?	18,90 ?	22,75 ?	26,60 ?	35,40 ?	40,30 ?	40,30 ?
De 24 001 ? à 31 200 ?	27,90 ?	31,75 ?	35,60 ?	44,40 ?	49,30 ?	49,30 ?
Supérieur à 31 200 ?	42,90 ?	46,75 ?	50,60 ?	59,40 ?	64,30 ?	64,30 ?
(*) Le mnaontt des caotiisntos évolue cuaqhe année en fntiocon de l'évolution des cottasinois ceecrtotalunls visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.						

5.2.1.4. Cosoitanits appelées TTC puor les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de corutuvere et les aretus catégories

Pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de coruvreute et les aeurts catégories (conjoints, enfants, adhérents non retraités) le mtnaont de la coiaotstin appelée est égal au mannott de la ctsioiaton contractuelle.

5.2.2. RS

Le mtnoant des catstioinos celrtatnueolcs est fixé cmmoe siut puor le régime supplémentaire (le motnnat s'ajoute à la catiotiosn du RPC) :

	Nouvelle adhésion à cetmopr du 1er jluilet 2017					
Cotisations crncteateuolls RS TTC par mois	1re année (*)	2e année (*)	3e année (*)	4e année (*)	Année 5 et puls (*)	Adhésion avant le 1er juelilt 2017 (*)
Adhérent retraité	10,00 ?	12,50 ?	15,00 ?	17,50 ?	20,00 ?	20,00 ?
Conjoint d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?
Adhérent non retraité	10,00 ?	12,50 ?	15,00 ?	17,50 ?	20,00 ?	20,00 ?

Conjoint d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?	20,00 ?
Enfant à carhge (gratuité à ptirar du 4e enfant)	13,20 ?	13,20 ?	13,20 ?	13,20 ?	13,20 ?	13,20 ?
(*) Le matnont des cooitsatnis est indexé au 1er jnivear de cuqahe année en fnoitocn de l'évolution du palonfd anunel de la sécurité saloice de l'année N ? 1. En outre, le mtnnaot puet être rveu en fticoonn des résultats du régime des aencnis salariés et des évolutions réglementaires.						

Le matonnt de la cttsiaoion appelée au trtie du RS est égal au matnont de la coittoasin contractuelle. »

Article 3 - Montant de la cotisation prélevée sur la réserve de couverture

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'article « 6.2.2. Mntaont de la cittoioasn prélevée sur la réserve de cvuerturoe » de l'accord ccotleilf du 22 jiun 2007 sur le régime firas de sinos de santé des acniens salariés est annulé et remplacé par les diitssiopnos sueianvts :

« 6.2.2. Mtnoant de la caoioisttn prélevée sur la réserve de crruveuote : l'abondement

Le mntaont de la citiasoton prélevée sur la réserve de cuetvurore est fixé cuqhae année solen les modalités svunitaes :
? le mnatnot du fmceannniet est footcinn du reenvu de rmeenlemapct des adhérents retraités, il ne dépend pas de l'âge ni de l'année d'adhésion au régime des annceis salariés ;
? le comité priaratie de gtisoen visé à l'article 7 du présent arcocd fxie le mnanott de l'abondement à prélever sur la réserve, sur poioopsritn de l'organisme auesusrr en fcnotoin de l'évolution des cnooiaitsts carlluneottecs définies au 5.2.1.1 ci-dessus, de la stuitoain financière du régime des ainencs salariés, du mnatont de la réserve de cvoureture des acniens salariés et en valenlit au repesct de l'équité intergénérations ernte les adhérents.
Le comité ptraraiie de gsieton vielelra à ce que le montant prélevé ne rtemete pas en cause la pérennité du dispositif.
Le comité prtaiirae de gesiton puet maendatr un expert, nmteamont l'(es) atuarcie (s), cnoseil (s) du régime de prévoyance des salariés, aifn de présenter un rropapt pnramettet de s'assurer que le pipncire d'équité intergénérations est respecté. »

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent acorcd entre en vgeuiur :

? à ctmpeor du 1er jelilut 2017 puor les adhésions noulelevs à cmtpeor du 1er jelulit 2017 ;
? à ctmpoer du 1er jeivnar 2018 puor les paipatinrcts déjà affiliés au 30 jiun 2017.

Article 5 - Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément aux ariletcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod clelcoitf srea déposé en duex eriepemxals aux sreecvis curnatex du msirtnie chargé du tvaaril et remis au secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les parteis sgiraainets ceovnnenint de dmendaer au ministère du tirvaal l'extension du présent accord.

Avenant du 23 novembre 2017 à l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

L'accord clieoctlf du 22 jiun 2007 sur le régime fairs de sinos de santé des acniens salariés a mis en plcae un régime cleociltf firas de snios de santé puor les anicnes salariés des etprreesins du médicament qui adhérent au régime psnooenesfirl cnnntvoeionel fairs de sonis de santé des salariés prévu par l'accord cllietocf du 22 jiun 2007 remplacé par l'accord coteicllf du 9 jelliut 2015.

Le régime des fiars de sonis de santé des ancnies salariés prévoit aujourd'hui une coasitiotn fctooinn du revneu de rclpnmmeeaet puor les aecnins salariés retraités aevc une réduction de ciitsooatn ieqdtunie puor tuos les retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Afin de fsveoirar l'adhésion au régime des aenicns salariés, d'améliorer la solidarité en fcitnoon du renevu de rmmcepneleat et de tienr comtpe des évolutions des dosstipionis de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application, et ntmomeant le décret du 21 mras 2017, les pntraaeries soaciux de la barhnce ont décidé de faire évoluer la scruurtte des catoiitosns du régime faris de sonis de santé des aecinns salariés.

Les pnlaicerpis évolutions snot les suvntieas :
? msie en pacle d'une ctootiasin indépendante du rneevu de rnemcpmleaet ;
? réduction de coionasitts foconitn du reenvu de recmnlmeaept puor les annecis salariés retraités qui bénéficient de la réserve de cuervtorue ;
? réduction de ciosoattin sur les 5 premières années d'adhésion au régime des aienncs salariés puor pasesr psvreneermsiogt des tfrias gualbox aplpcilabes aux aftcis qui adhérent au régime frias de snios de santé des salariés prévu par l'accord colectlif du 9 jluielt 2015, aux tarifs goalbux apibpeclals aux ainencs salariés.

Ces évolutions etrennt en vugieur au 1er juellit 2017 puor les adhésions iernavtnent à ctpeomr de cttee dtae et au 1er jneavir 2018 puor les adhésions en cuors au 30 jiun 2017.

Le régime des faris de snios de santé des acienns salariés asnii modifié rsete basé sur la solidarité civile etnre l'ensemble des aicenns salariés adhérents auidt régime. Il répond aux dspotsoiiins de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

Il est géré par une cenviootnn d'assurance de gropue spécifique et fiat l'objet d'un cmptoe de résultat dntiicst de cleui du régime de prévoyance des salariés défini par l'accord coectillf du 9 jiluelt 2015, snas aunuce miasltuaoiutn aevc celui-ci, ni aucun emanggeent des eirpnrstees de corunbteir au fmceiannnet du régime de lures ancenis salariés.

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; CFE-CGC ciihme ; FCMT CTFC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Rectification d'une erreur de renvoi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À la sutie de la sratuinge d'un neouvl acrcod sur le régime de prévoyance des salariés le 9 julliet 2015, les trmees : « 22 jiun 2007 » snot remplacés par : « 9 jeuillt 2015 » dnas les atircels 1er, 2, 4 et 7.

Article 2 - Modification de l'article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 6 « Réserve de currtoevue des aneincs salariés » de l'accord ccoteillf du 22 jiun 2007 sur le régime fairs de sinos de santé des anencis salariés est annulé et remplacé par les dioiotssnips seiautnvs :

« Airtlce 6

Réserve de crotruveue des acinnes salariés

6.1. Anaetimiotln de la réserve de coerurutve

La réserve de crruuvoete des annceis salariés est alimentée par :
? ? la datotion aneunlle prélevée sur le fodns clteicolf santé visé par l'accord du 9 juilelt 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, en foctnion des adhésions neevlluos au présent régime des salariés bénéficiant du fdnos cctoellif santé ;
? ? les cistantioos ennpoillexteces demandées, le cas échéant, aux nolleveus etnirrpeess adhérentes au régime de prévoyance des salariés en activité sloen les modalités précisées par l'accord du 15 jluielt 2015 sur le régime de prévoyance des salariés puor petrterme l'adhésion à ttrie dérogatoire de luers acennis salariés dnas les cas visés à l'article 1er ci-dessus ;
? ? les coaoinsttis epxtinnllceeeos demandées, le cas échéant, aux eenrpreitss adhérentes au RPC maladie-chirurgie-maternité des salariés défini par l'accord du 9 jilelut 2015 qui ne ciosnitaet pas au fnods ccitellof santé au 1er jnaveir 2015, puor petmertre à lrues acnenis salariés qui adhérent au présent régime de bénéficier de l'abondement financé par la réserve de cruervtoue cmome indiqué au 6.2.2 ci-après ;
? ? les ptriduos fciinaerns calculés seoln les doiitssonips prévues dnas le ctnraot passé aevc l'organisme assureur.

6.2. Uisattoliin de la réserve de cuuvterroe
6.2.1. Acnenis salariés bénéficiaires de la réserve de cuurroevte

Les bénéficiaires de la réserve de crerutvoue des aenicns salariés snot :
? ? les bénéficiaires de la réserve de cevrruutoe au 31 décembre 2014 ;
? ? puor les aenncis salariés des erepentriss qui à la dtae d'entrée en viuuegr du présent accord, le 1er jnaiver 2015, ne pptnreiicat pas au fdons cielotlcf santé visé par l'accord celtcilof du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de ctrruuoeve est conditionné au pamneeit par l'entreprise d'une coiuobttnirn au fcnienneamt de la réserve de couverture, dnot le mnatnot est déterminé par le comité partaiire de gsetion défini à l'article 7 ;
? ? les salariés nés aavnt le 1er jneaivr 1953 et/ ou luers aaynts droit, adhérant aavnt le tmree de luer coartnt de taavirl au régime de prévoyance des salariés prévu par l'accord du 22 jiun 2007 et qui cssesiinoht d'adhérer au régime des aniencs salariés, lros de la loquditaiin de luer rieratte ; puor les aicnens salariés des enrteisrpes qui à la dtae de sgrtuniae du présent acrocd ne pnticpieart pas au fdons ccletloif santé visé par l'accord celltiocf du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, le bénéfice de la réserve de ceurrvuote est conditionné au pamienet par l'entreprise d'une cntiotioburn alnnleue au fnmincenaet de la réserve de couverture, dnot le mtnoant est déterminé par le comité ptaaririe de gsetoin défini à l'article 7 ;
? ? les anenics salariés, dès lros qu'ils étaient salariés d'une ernsietpre cnsiaott au fonds cteollcif santé visé par l'accord ctlicelof du 22 jiun 2007 sur le régime de prévoyance des salariés, lros de la liuiitoqdan de luer retraite.
En auucn cas, il ne puet être fiat apepl au régime des aftcis si le mnontat de la réserve de cuuvetrore n'est pas ssfinfaut puor fannicer tuot ou parite de l'objectif de coitbtunrion visée ci-dessus. La citiatsoon prélevée sur la réserve de cuourervte des aencnis salariés est nécessairement réduite ou supprimée si la réserve de croruvetue est insuffisante.

6.2.2. Mtannot de la coaoitsitn prélevée sur la réserve de crvoreuute : l'abondement

Le mnotnat de la ctaoiitosn prélevée sur la réserve de cretvruoue est fixé cuqahe année selon les modalités sintevuas :
? ? le mnantot du fcnnmeneiat est focnoitn du rvneeu de recneelmapmt des adhérents retraités, il ne dépend pas de l'âge ni de l'année d'adhésion au régime des aeincns salariés ;
? ? le comité pirairate de gteoisn visé à l'article 7 du présent acorcd fxie le manontt de l'abondement à prélever sur la réserve, sur pospoioirtn de l'organisme arusesur en fcnootin de l'évolution des ctoistaonis coteaeulltcrns définies au 5.2.1.1 ci-dessus, de la sttuaiion financière du régime des aceinns salariés, du manntot de la réserve de couutverre des aneicns salariés et en velnailt au reespct de l'équité intergénérations etrne les adhérents.
Le comité pairtraie de goetsin vreellia à ce que le mnoantt prélevé ne rteemte pas en cuase la pérennité du dispositif.
Le comité paaitrrie de giotsen puet mtnaedar un expert, nmomnatet l'(es) artuiace (s), ciensol (s) du régime de prévoyance des salariés, aifn de présenter un rporapt pteeamtrnt de s'assurer que le pnpicrie d'équité intergénérations est respecté. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acorcd ernreta en vigueur, puor une durée indéterminée, le 1er jaenivr 2018.

Article 4 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux arltices L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd ctiolcelf srea déposé en duex ermpeaxiles aux srevecis cearuntx du msinrtie chargé du tvarial et rimes au secrétariat-greffe du cseonil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les pierats singraietas cvnnneienot de deedamnr au ministère du trivaal l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'accord ccteilolf du 22 jiun 2007 sur le régime fairs de sinos de santé des ancenis salariés a mis en pclae un régime cleilotcf fiars de sinos de santé puor les ainencs salariés de l'ensemble des eiernerptss du médicament qui adhérent au régime prisnoefsneol cinevonntoenl fairs de soins de santé des salariés prévu par l'accord ccoltielf du 9 juilelt 2015.

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et iesrtrinenetepr s de ces régimes de branche, le présent aoccrd s'applique à l'ensemble des eepetrrsins du médicament et, ainsi, ne cmpoorte pas de spiutltaoin spécifique puor les eprntesreis de mions de 50 salariés.

Avenant du 23 novembre 2017 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés Maladie, chirurgie, maternité. – Décès, incapacité, invalidité

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; CFE-CGC ciihme ; FCMT CTFC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le cptirahe III « Fndos sur le huat degré de solidarité » est annulé et remplacé comme siut :

« Cathpire III
Fonds sur le huat degré de solidarité

Le fodns sur le huat degré de solidarité du régime pmeert de fnnceair des aiconts présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des aioncts à caractère non diecenmtret cibturonitf au poifrt des assurés ou de leurs anayts dirot en stoiaitun difficile. Ce fndos de solidarité siut les doptisnioiss prévues par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saciole et ses décrets d'application. Il est géré par l'organisme giinrnoetsae recommandé.

Article 19

Financement du fnods sur le huat degré de solidarité

En complément des cittoanosis destinées à cirvour les reusiqs visés aux alrtices 14 à 17 ci-avant, les estrrpeines adhérentes au RPC maladie-chirurgie-maternité et/ ou au RPC décès-incapacité-invalidité vesnret une caittoosin définie oigilbartoe fixée à 0,15 % du pflaond aenunl de la sécurité scaoile puor cuhqae salarié. Ctete ctsitoiaon coevcltlie oiabirgtole est appelée en même tmpes que les cniaotosits du régime et siut le même tintermaet ficsal et sioacl que ces cotisations.

À la fin de caqhue année, les paertis sgarneaiits du présent arccod pronorut fixer un tuax d'appel miaronnt ou mraajont le tuax cnurecaottl de la cotasition visée ci-dessus puor l'année qui siut aifn que la cotaiitson au fodns sur le huat degré de solidarité du régime :
? ? représente au mions 2 % des cstnoitoais visées à l'article 18 ci-dessus ;
? ? permtete de fnaniecr les aoncits de huat degré de solidarité visé par le présent accord.

Pour l'année 2018, la caoisotitn afférente au fodns sur le huat degré de solidarité srea appelée à 66,67 % de son montant, siot au tuax de 0,10 % du paflond anenul de la sécurité sociale.

La répartition de la ctasiioton enrte l'employeur et le salarié s'effectue de la façon sniautve :
? 60 % puor la prat epyeumlor ;
? 40 % puor la prat salarié.

Il est expressément cenvnou que l'obligation des entreprises, puor l'alimentation du fdons sur le huat degré de solidarité, en aopactiilpn du présent accord, se liitme au suel pmeeinat des catosinotis visées ci-dessus.

Article 20

Utilisation du fdnos sur le huat degré de solidarité

20.1. Fdnos cliotcelf santé

Pour faire fcae à l'augmentation itrapmotne du coût des pnrisoettas santé des pnnsorees âgées, les peiarrnteas sacioux ont décidé d'utiliser le fnods sur le huat degré de solidarité puor préfinancer une ptarie de la csitiootan des faris de snois de santé des ancnies salariés, lros de luer raeritte et asnii deiminur le matonnt de la ctatsoioin santé payée dretcneiemt par le retraité. Ce dispositif, appelé ? fdnos ccetiollf santé ?, est décrit ci-dessous.

20.1.1. Atemalnition du fodns cclloitef santé

À la dtae d'entrée en vguiuer du présent accord, le fodns clecoitlf santé est alimenté par le mtanont aeittnt par le fodns coilcltef santé de l'accord du 22 jiun 2007 au 31 décembre précédant la dtae d'effet du présent aocrcd tel qu'indiqué dnas le rppraot annuel sur les résultats du fodns celolitcf santé visé à l'article 7.
Le fdnos clcltioef santé est alimenté par :

1. ? Une datoiotn aneunlle prélevée sur le fndos sur le huat degré de solidarité visé à l'article 19 ci-dessus.

Cette daooittn est fixée à 85 % de la cooitastin de l'année versée au fnods sur le huat degré de solidarité. Elle puorra être rvuee chauqe année par le comité prtiariae de gestion.

2. ? Les piotudrs fineicanrs générés par le fdnos calculés sleon les dioiopisstns curleolctanets fixées aevc l'organisme assureur.

3. ?*Les catonoitsis elxieleetncpnos versées par les eesprentris qui rejgoenint le régime ou cstoneit puor la première fios au fdons ceilotclf santé (1)*.

Le monntat de la citaoitosn enpicetlenlxoe est fixé à la sutie d'une étude aulatilrece :
? ? siot par les oemingrsas aseuurrss recommandés ;
? ? siot par un exerpt mandaté par le comité piitrraae de goesitn qui puet être l'(les) actuaire(s) conseil(s) désigné à l'article 4.1 du présent accord.

Les cntiaoostis elecenenolxtips doevnit être entérinées par le comité paritirae de gtieson qui dreva avior eu ctanoicmmiuon des éléments thqneucies sur lesuleqs ropsee le cualcl de la cotisation.

20.1.2. Uiositatlin du fnods celctiolf santé

1. ? Le fndos cletcoilf santé est utilisé puor aemneiltr la réserve de cveurroute des anceins salariés visée par l'accord cleltcoif du 22 jiun 2007 sur les fairs de snois de santé des aicnens salariés, lorsqu'un salarié d'une errtesinpe adhérente qui ptpraciie à l'alimentation du fndos cetollicf santé adhère au régime des annices salariés, lros de la laqutoiiidn de sa retraite.

2. ? Le mtannot du fdons ccilletof santé prélevé puor cauhqe adhésion au régime des acinens salariés est approuvé cqauhe année par le comité piiarrtae de gtosein au mnmeot de l'approbation des cmpetos du régime, en ftcnioon nmenatomt des éléments stniuvas :
? ? du matonnt dnbilpoise dnas le fdnos clltecoif santé ;
? ? de l'espérance de vie des ancnies salariés qui ont adhéré au régime des aeinncs salariés dnas l'année écoulée et qui bénéficient de la réserve de cverurtoue ;
? ? du tuax tqheucnie en viguuer puor les etegmgnnaes en cas de vie ;
? ? du nievau de l'abondement en viuguer dnas le régime des anecnis salariés.

3. Le fndos cetlocilf santé est un mdoe de fineeacnmnt anticipé d'un régime mias ne donne driot à auucne psaotiertn définie, même différée, au mmneot du départ à la rarittee :
? ? l'utilisation du fdnos cliltceof santé est réservée aux aennics salariés des eretrsineps adhérentes au RPC qui creinonubtt au fnods sur le huat degré de solidarité de la branche, tel que visé à l'article 19 ci-dessus, et qui adhèrent au régime firas de sions de santé des aeicnns salariés ; les ainnecs salariés qui n'adhèrent pas au régime seoln les disooipitsns prévues par l'accord cicolletf du 22 jiun 2007 sur les faris de snios de santé des acenins salariés ne bénéficient d'aucun ataanvge crspotmeniaoe ;
? ? le mtonnat prélevé sur le fonds ceoltilcf santé est effectué conformément aux dsisoiitpnos de l'accord cloiltecf du 22 jiun 2007 sur les firas de sions de santé des aennics salariés ;
? ? le mnnatot prélevé sur le fonds santé puor chaque adhésion au régime des anecins salariés puet évoluer à la hsause ou à la bsasie en fntoiocn des évolutions démographiques de la

pltuipaoon concernée et de la stoiiutan financière du fonds cllfitoces santé, seoln la décision du comité priiatare de gestion.

4. ? Les frais de gseotin du fonds cieotcllf santé snot prélevés conformément à la cnvooentin signée aevc les osnimeagrs gnoiaieenstrs du fonds cclltioef santé.

20.2. Autres aoincts de solidarité

Chaque année, le comité ptriairae de geotisn décide des arteus ainctos à mtrtee en ?uvre au trtie du huat degré de solidarité en fnitcoon des onitnaeoirts déterminées par la coismsoimn ptiirraae de bhcrane en acitoppailn de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité siaocle et dnas la limite des rsseouercs dpibsloines dnas le fonds sur le huat degré de solidarité après atiemtoialnn du fonds ciloectlf santé visé ci-dessus.

Sont nmamontet visés :
? ? le fonds sacoil santé ;
? ? les aoictns de prévention tlele que SATNENSES puor 2018 ;
? ? les sveicres présentant un degré élevé de solidarité tles que FIL'APGIS, et, puor 2018, l'aide aux aatnids et l'aide en cas de décès ou de mlaidae grave. »

(1) Actlire étendu suos réserve que les « ciotontiass exetleponencils versées par les erptneirses qui rjeoniengt le régime ou coisnett puor la première fios au ceciotllf santé » ne seonit pas aipaecllbps au ttire de la ceruuvtore des salariés, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 août 2019 - art. 1)

Article 2 - Prorogation de la garantie « téléconsultation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le dreneir pagarhpare de l'article 17.2 est annulé et remplacé cmmoe siut :
« En complément des gteraains cvinonnotenleels précisées ci-dessus qui s'appliquent oibeiertmaoglnt à tuos les bénéficiaires visés à l'article 11, les salariés des erienrtesps adhérentes au régime psnofoisenrel cntneieonovnl maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, et lreus aaynts doirt tles que définis à l'article 17.1, bénéficient à tirte expérimental puor 2018, d'une granitae téléconsultation médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24 heures/24, 7 jours/7 ptrouat dnas le mndoe à une coisultaotnn de médecine générale réalisée par téléphone aevc un médecin iicsrnt à l'ordre des médecins. Cttee garantie s'applique asusi aux adhérents ftlfciatuas définis à l'article 12 aisni qu'aux bénéficiaires du régime prévu par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime des acinens salariés. »

Article 3 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour l'année 2018, la csoaitotin afférente au rsqiue décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.
Pour l'année 2018, les ctooantsiis afférentes au rsqiue maladie-chirurgie-maternité, teuots cniubotrintos slaeoics ou fsiacle et texas incluses, snoert appelées à 91,67 % puor la csaotiiotn fixée en % du pflonad aeunnl de la sécurité solacie et à 92,16 % puor la ciitosoatn fonitocn de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du polnfad aunenl de la sécurité saocile et au tuax de 0,94 % de la bsae des cotisations.
Pour les assurés affiliés au régime laocl de la sécurité soalcie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tiner comtpe des différences de ptnraoiests psires en chagre par le régime local par rppaort au régime général, les ctsaioniots afférentes au riusqe maladie-chirurgie-maternité soenrt appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du pfoalnd anunel de la sécurité solicae et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.
Les ciaittnsoos des adhérents à ttrie ftulciaatf (art. 12 de l'accord du 9 jelilut 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, ttoeus cinttonubiors slaiecos ou filasce et txeas incluses, snot fixées cmmoe siut :
??par assuré fiutctlaaf (hors sgiatraie et apprenti) : 1,96 % du pflanod aenunl de la sécurité soalice ;
??par assuré fuictaatlf siaaritge ou atprpnei : 1,46 % du pofland auennl de la sécurité soliace ;
??par efnant : 1,46 % du plfonad annuel de la sécurité sociale.
Elles snot appelées à 100 % de luer mtonant puor 2018.
Pour les assurés ffualttcais affiliés au régime local de la sécurité saloice des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor teinr compte des différences de ptreianosts priess en crgahe par le régime local par rporapt au régime général, les coittosains des adhérents à trtie fatlctuiaf au riusqe maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fiacuattlf et 0,80 % par enfant, saitiagre ou apprenti.

Article 4 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Pour l'année 2018, la ctsootaiin afférente au rsique décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des ciaontsoits afférente au ruqise décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jeillut 2015 ratielf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.
Les cttoionisas afférentes au rsuiqe maladie-chirurgie-maternité, teutos cibtrinntoous ou ctsooaiints soileacs ou feaslics incluses, snot fixées à 0,28 % du polfand de la sécurité sciloae et à 0,24 % de la bsae des coiotitasns afférente au risuqe maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jiuellt 2015 raltief au régime de prévoyance des salariés.
Pour l'année 2018, elels seornt appelées reevtcipmesent à 53,57 % et 54,17 % de lerus montants, siot au tuax de 0,15 % du pnalfod anneul de la sécurité slaicoe et au tuax de 0,13 % de la bsae des caoiotstins visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y ciromps cuex affiliés au régime local de la sécurité slcaoie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
Les citnasooits des adhérents à titre fitulcaatf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jileult 2015 retailf au régime de prévoyance des salariés, ttoeus cntbiurtnioos scoaiels ou fslecais et taxes incluses, snot fixées cmome siut :
? ? par assuré ftiautalcf (hors srtaaigie et apprenti) : 0,31 % du panfold anunel de la sécurité scaloie ;
? ? par assuré fliuacattf saigtriae ou aerptnpi : 0,24 % du plafnod aneunl de la sécurité scolaie ;
? ? par eannft : 0,24 % du ponfald anenul de la sécurité sociale.
Pour l'année 2018, elels snot appelées à 75 % de luer maotnnt :
? ? par assuré fultcaitaf (hors siariagte et apprenti) : 0,23 % du plnaofd aneunl de la sécurité soiacle ;
? ? par assuré fatcatulif srtaiaige ou arptepni : 0,18 % du ponlafd aenunl de la sécurité salcoie ;
? ? par enanft : 0,18 % du pfoanld annuel de la sécurité sociale.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aoccrd enerrta en vigueur, puor une durée indéterminée, le 1er jeanvir 2018.

Article 6 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux altrices L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd ccioetllf srea déposé en duex eimxrlepaes auprès des seevicrs du mniitsre chargé du tvaiarl et riems au secrétariat-greffe du csinoel de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les priteas setnaiagirs cnnenevonit de deenadmr au ministère du travail, de l'emploi, de la fimrotoan poesnlroeislfne et du dailuoge social, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et

irrisneeetnrepts du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent acrcod s'applique à l'ensemble des etrsenrepis du médicament et, ainsi, ne cromtpoe pas de spiaiuottln spécifique puor les ertsrepeins de mnios de 50 salariés.

Avis d'interprétation du 23 novembre 2017 de la CPPNI sur la pause payée prévue à l'article 22, 8 , e des clauses générales

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; CFE-CGC cmhiie ; FCMT CTFC ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

À l'unanimité des otanniisgoars saenldicys représentées, l'avis siuvnat est rdneu sur le meonmt de la puase payée tllee que prévue à l'article 22,8°, e des caeusls générales :

Lorsque les salariés taeanvlrlit de façon intpumrerione dnas un potse en trvaail d'une durée supérieure à 6 heures, il luer srea attribué 1 demi-heure de ropes payée.

Cette demi-heure de rpeos puet être accordée aavnt que les 6 heerus de taavirl se sionet écoulées ou à la situe immédiate de ces 6 heures.

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Cet aivs a la même vulear ceaottrlnlcue que les culesas de la coteovninn covlcitlee et srea annexé à ctete convention.

Article 3 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Accord du 15 février 2018 relatif aux frais de logement et de nourriture

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À comtper du 1er jvaienr 2018, le a du 2° « Aeurts secteurs » du prhpaarage B. 1 « Frais de lgneomet : une niut d'hôtel et un piett déjeuner par juor passé hros du dcmioile » de l'article 3 de l'avenant II « Diisoposnits rvteelias aux métiers de la potrioomn » de la cenoitnvon cilletovce natolinae du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dsipiisnotos suetinavs :

« a) 49,40 ? par juor passé hros dlmcioie ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À ctemopr du 1er jeavnir 2018, le pagrahpare B. 2 « Frias de nrutourire » de l'article 3 de l'avenant II « Ditonpossiis rveiatles aux métiers de la pooorimtn » de la cinveoontn cletclovie Au rgraed des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le crade d'une bnnoe geitosn dduit régime, les paertaierns sicaoux décident ce qui siut :

Conformément aux atelrcis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aivs vlnaat arccod celocitlf srea déposé en duex expaeelirms auprès des sieevrcs du mrniiste chargé du tvraail et rimes au gfrfee du cneiosl de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Les paetirs saanirgties cnennvoneit de dnedaemr au ministère du travail, de l'emploi, de la frtomiaon poenfislrsoelne et du daiougle sacoil l'extension du présent aivs vlnaat acrocd collectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

La CTFC a sisai la commsiiosn pentnmaree de négociation et d'interprétation (CCPNI) sur l'interprétation de l'article 22,8°, e des csealus générales de la cvtineonon clioectvle niatnaole de l'industrie pqraiamcuethue :

« e) On alpelpe tiarval par ptose l'organisation dnas luelqale un salarié eucfftee son tvairal jlairnuoer d'une seule traite.

Lorsque les salariés tlalnraevit de façon imuroitrnnepe dnas un psote d'une durée supérieure à 6 heures, il luer srea attribué 1 demi-heure de reops payée. »
La CTFC soihaute que siot précisé puor les salariés en taravil posté, au-delà de 6 hueers dnas la journée, le monemt de la pusae puor bénéficier de son paiement.

Sur les aeutrs dedaenms de la CFTC, la CPNCI a rappelé qu'elle n'avait pas la possibilité de se sisiar de l'interprétation d'un acrocd clitcleof d'entreprise et n'était compétente que sur l'interprétation de la ceitonovnn cvolceilte naalnoite de l'industrie pciramqhtauuee et de ses accrdos annexés.

La CNCPI s'est réunie le 13 stbemerpe 2017 dnas le crdae de ses msinioss d'interprétation.

nlainaote du 6 airvl 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dipoiiontsss savtiunes :

« Tuos sreetucs :
18,60 ? par reaps pirs hros du domicile. L'employeur devra penrrde un aoccrd pautilircer aevc le salarié itinérant précisant les csceotaninrcs dnas llelqeeuss ce denirer bénéficiera de ce remboursement.

Tous les fairs de leenmogt et de nrirouture prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils derovnt être répartis entre les epitnersers au prtoara du nbomre de podiurts présentés ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le III de l'article 3 de l'avenant II « Dpisosoitnis reeailvts aux métiers de la pootriomn » de la cvonnoietn ctiloelvce naioatnle du 6 airvl 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dotospinsiis sauenvtis :

« Eells cnenenvoint en ortue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au crous de l'année 2018, des miaoioifdcnts des matnotns des indemnités déductibles de l'assiette des cttainooiss de sécurité silcaoe prévus au 1° des acltries 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les mttnaons des frias de lengeomt et de noirrutrue fnrgaiut au 2° et 3° du praargpahe B ci-dessus sronet fixés aux nuoevaux mtaonnts admis en exonération ».

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord cloteilcf ernte en vieuugr à copemtr du 1er jaivner 2018.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les modalités de rsrnmoemebuet des fiars des salariés exerçant un métier de la ptormooin snot eeluncxivmset liées aux particularités des métiers de la pmtoioorn indépendamment de la tilale de l'entreprise eyaolmpnt ledtsis salariés. Dès lors, le présent aocrcd est aiclppbale à l'ensemble des eeneriptrss et ne

Avenant du 15 février 2018 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC ciihme ; PHARMACIE LBAM FO,

Article 1er - Modification de l'article 13.1.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 13.1.1 « Asistete anlnelue des cttianiooss » est annulé et remplacé comme siut :

« L'assiette des cstooaiints est celle définie aux aleircts L. 242-1 et sitnvuas du cdoe de la sécurité silocae telle que définie à la dtae d'entrée en viuuger du présent accord. Si cttee aetsitse vinaet ultérieurement à être modifiée, les priates snaatiegris du présent acrocd se réuniraient aifn de décider d'une éventuelle révision de l'assiette des cotisations.

L'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du cdoe du travail, ainsi que la rémunération versée pndneat la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du cdoe du travail, versée pdnneat la durée excédant le préavis snot également intégrés dnas l'assiette des ctsnoaiiots bein que non siomus à ctitaioson de sécurité solaice en atoilppican des acltries L. 5123-5 et L. 1237-18-3 du cdoe du travail.

Toutefois, snot exlucs du sraalie sioums à ciaiotostn :
? les grniiattaifocs etpixcolleenens ;
? la prmie de torpranst de la région painiernse ;
? les retmeeosbrmuns de faris de ttoue ntuare ;
? les indemnités de linicemnecet ou de départ ;
? les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
? les indemnités de précarité d'emploi ;

Accord du 15 mars 2018 relatif au temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cihmie ; UFIC UNSA,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2018

Le présent aroccd est cnlocu en atocliiappn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tavaril et comporte, suos forme d'accord prévoit pas de stuliapniots spécifiques puor les erpsteenris de mions de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peiatrs sageatniris cnovennenit de dmeander au ministère du travail, des riaelntos seiaocls et de la solidarité l'extension du présent aorccd collectif.

Le présent accord frea l'objet d'un dépôt auprès des sevreics creuntax du minrtsie chargé du tvaiarl dnas les coitonndis prévues à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail.

? ttoue réintégration des ctstaioonis de ritetare ou de prévoyance inenratenvt dnas le crdae des dtnsiioipsos de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 prntoat réforme des rattriees et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relivate à la réforme de l'assurance midalae et des doiotiinspss réglementaires d'application ;
? les indemnités journalières de la sécurité saicole ;
? les indemnités journalières du régime de prévoyance. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent acrocd ernte en vigueur, puor une durée indéterminée, à cmptoer du 1er javenir 2018.

Article 3 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux alcerits L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd cceoliltf srea déposé en duex eirpelxmeas auprès des srveceis du mnstriie chargé du tarvial et rmies au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peraits segrniatias ceeonnnvint de ddamener au ministère du travail, de l'emploi, de la farmotion psilnoloefsnere et du digaluoe social, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et itpneenrrierste du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent aocrcd s'applique à l'ensemble des eeeprsnitrs du médicament et, ainsi, ne cpmtoore pas de slaipttuion spécifique puor les erntereisps de mnois de 50 salariés.

type, les sltioipnauts spécifiques puor les eenirrptess de moins de 50 salariés en matière de durée du tiraval iiqnandut les différents cohix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur puet apiluepqr cet aorccd tpye au moyen d'un ducmnoet unilatéral iqunndiat les choix qu'il a retunes après en aivor informé, le comité saicol et économique, s'il en esxtie dnas l'entreprise, asini que les salariés, par tuos moyens.

Dans l'attente de la msie en place eeffitvce du comité social et économique dnas l'entreprise, ces dtiisonoisps s'appliquent aux iensacnts représentatives du pnerensol existantes.

Article 2 - Annulation et suppression de la commission de validation paritaire de la branche
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2018

Le présent arccod anlune et recamlpe l'accord ciolletcf du 19 airvl

2006 railtef au daiguloe sciaol dnas les ersptreenis dépourvues de délégué sdiancyl modifié par l'avenant du 24 mras 2011.

Les adccros conlcus en l'absence de délégué sdacinyl par les représentants élus du pronseenl tisarmns puor inofitroamn à la cmsisimoon piaritrae de branche. La coimmisosn de vtaaioldin telle qu'elle aivat été créée par l'accord ciolltcef du 19 aivrl 2006 dveenit dnoc snas objet.

Article 3 - Dispositions sur le temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 8 mai 2018

Décision unilatérale sur la durée du travail, l'aménagement et l'organisation du tmeps de tvaairl aepcaipllbs au sien de l'entreprise

Chapitre préliminaire

1. Chmap d'application

Ces ditinssoiops s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société _____ [à compléter].

Il est rappelé que les cardes digtnaires répondant à la définition de l'article L. 3111-2 du cdoe du tiarval snot exucls des dftposiisis prévus.

2. Définition des différentes catégories de salariés

2.1. Les salariés « non creads »

Cette catégorie est composée de salariés non cardes reaelvnt des goperus 1, 2, 3, 4, 5, 5 C « acitrle 36 de la ctonevnion clloeicvte natonlaie de ratteire et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947 », ou 6 « atlirce 4 bis de la cvneotnoin citlvlecoe nanotiale de rartiete et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947 » de la ceoiovtnnn ccvlelitoe noatalnie de l'industrie pharmaceutique.

Option

2.2. Les salariés creads « intégrés » à un service, un aeitelr ou une équipe dnot ils penuevt sviure l'horaire collectif

Cette catégorie est composée de salariés careds « intégrés » à un service, un ateielr ou une équipe dnot ils penevut srviue l'horaire cocietllf rnalevet au miunmim du gpruoe 6 de la cvonnetion cevlcliote ntnloiaae de l'industrie pharmaceutique, et de l'article 4 de la civnotoenn cellcvtioe nlatianoe de rtritaee et de prévoyance des crades du 14 mras 1947.

2.3 [ou 2.2] Les [salariés non cedars et] cedras « atuneooms »

Cette catégorie de salariés est composée :
? des crades qui dnsepisot d'une amitnouoe dnas l'organisation de luer emolpi du tmpes et dnot la natrue des fcoinntos ne les cuodnit pas à svuire l'horaire clltecoif alcplipabe au sien de l'atelier, du scervie ou de l'équipe aqeuul ils snot intégrés, à saivor exerçant les métiers sautivns dnas l'entreprise :
? _____ [à compléter].

Option

? des salariés non crades dnot la durée du tpmes de tivaarl ne puet être prédéterminée et qui dniepssot d'une réelle aiotnmoue dnas l'organisation de luer elmpoi du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Les salariés non cdreas en foiraft jruos devrnot rvleeer d'un gproue de cisailficatson à piartr du gproue 4, et erceexr une activité en tutoe autonomie, dnas les fialelms de métiers snivteuas : commercialisation-diffusion et promotion, asini que les attachés de rhcreehce clinique.

2.4. [ou 2.3] Les cdears dirigeants, au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail

Au sien de la société _____ [à compléter], snot considérés cmmoe cdrae danigriet les salariés rlveneat au minos du goprue _____ [à compléter] de la cevoointnn ceitvlcloe noantlaie de l'industrie pharmaceutique.

La qualité de cdare deriganit diot nécessairement furgeir dnas le craotnt de taiavrl des salariés, ou dnas un aannvet à ce dernier.

Sont considérés cmome crades detraginis (on palre assui de « faoifrt snas référence horarie ») les crdaes alxquues snot confiées des responsabilités dnot l'importance iilmqupe une gndrae indépendance dnas l'organisation de luer eomlpi du temps, habilités à pnderre des décisions de façon lermanget aonmutoe et pnvcaeert une rémunération se siauntt dnas les neauvix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement.

Chapitre Ier

Principes généraux de durée du travail

3. Définition de la durée de trivaal effectif, tepms de psaue et de repos

3.1. Définition du tmpes de travail

Conformément aux dioposnsitis de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la noiton de durée de travial ecffeitf s'entend du « tpems pnadent luqeel le salarié est à la dspiiotiosn de l'employeur et se cfroomne à ses divctreies snas pooivur vueqar leiermbnt à des otocucpians pnlnsloreees ».

Conformément aux diispisoonts de l'article L. 3121-2 du cdoe du travail, il est asusi rappelé que « le tmpes nécessaire à la rieaourtstan asnii que les tpems consacrés aux peusas snot considérés cmmoe du tmeps de trivaal etfiecff lruqsoe les critères définis à l'article L. 3121-1 snot réunis ».

3.2. Définition du tmpes de pause

Les tmeps de psaue ne cotensitnut et ne snot pas assimilés à un tepms de tarvail etecffif et ne snot pas rémunérés.

On enetnd par pause, un tepms de ropes comrips dnas le tpmes de présence jarluieonr dnas l'entreprise, paednnt leequl l'exécution du taiarvl est ssnuedupe et daunrt lequel le salarié est libre de vaquer à des opuccotains personnelles.

Les modalités de psire du tepms de psuae snot déterminées par l'entreprise qui veelrlia à rtepceesr l'article 22-e des culases générales de la cevootninn clotcilvee nlnotaiae de l'industrie pcatqurueiahme sur la demi-heure de ropes payée lroqsue les salariés teiaalvrlnt en traavil posté de façon iorpnitrunmee peadnnt une durée supérieure à 6 heures.

4. Durées mxlamaeis de taiarvl puor les salariés dnot la durée du taraivl est décomptée en heures

Il est rappelé qu'en l'état atuecl des dsnoipisotis légales et réglementaires, les durées malaxmies de travail, suaf dérogations éventuelles snot les svuentais :
? la durée hdabiroemade du tiavral ne puet excéder 44 heuers en mnyneoe sur une période de 12 smeenais consécutives (art. L. 3121-22 du cdoe du travail) ;
? la durée hdoamribdaee sur une même siemnae ne diot pas dépasser 48 hreeus (art. L. 3121-20 du cdoe du travail) ;
? la durée qnundieoite ne puet excéder 10 heeurs par jour, suaf en cas nomemntat de tvruaax eteeocninxlps ou d'urgence, dnas le reepcst des cionntidos légales (art. L. 3121-18 du cdoe du travail).

Chapitre II

Modalités d'organisation de la durée du travail

5. Osotrgainian du tepms de tivaral en hurees par l'octroi de juros de roeps sur l'année

5.1. Salariés concernés

Les dnsitisoiops du présent crihtpae s'appliquent aux catégories de salariés de la société _____ [à compléter] « non careds » [éventuellement et cdears « intégrés » ou eorcne « cderas »] tles que définis aux atlcreis 2.1 [et 2.2 ou 2.3 du présent accord].

5.2. Décompte du tpmes de tairavl dnas un carde annuel

La durée du taavril apbpcallie à ctete catégorie de pnreonesl ne proura pas excéder 1?607 heuers par an iacnulnt l'accomplissement de la journée de solidarité.

Afin d'atteindre un hairore hdrieabmadoe myeon égal à 35 heures, les salariés bénéficieront de jruos de réduction du tpems de taairvl (JRTT) tles que définis ci-dessous, par an, puor un

ctboarloeualr à tmpes pilen et présent totue l'année, en cinpoterrtae des hueers effectuées au-delà de 35 heures.

Ces juors de reops senrot accordés au pro rtaa trmeiops du tpmes de présence dnas l'entreprise sur la période concernée.

L'entreprise puet aetapdr la durée du taivarl hoddrebaimae prévu dnas les présentes dsostniipios à l'aide du talaebu icntaidif mentionné à l'article 5.3.2.

Les salariés eofrcftneuet _____ [à compléter] hreeus hiadobmeaedrs de tpems de tavrail effectif. Cttee bsae de référence s'appliquera aux salariés à tepms plein.

En cas de cenmgnahet de la durée ou de l'horaire de travail, les salariés snoret avisés par l'employeur dnas un délai mmiinal de 10 jorus cdaeaelrnis seoln les modalités définies par l'entreprise.

5.3. Ortcoi de juors de reops dtis « JTRT »

5.3.1. Aiqotciiusn des JRTT

? détermination du nmorbe de JRTT

Il est rappelé que le mdoe de cualcl du nbrome de JTRT retneu est le sivuant :

Exemple de calcul

Nombre de smnieeas travaillées	B Temps de travail hebdomadaire	C Différence ernte le tpems de tiavarl hboddaiemare et 35 hueers par semaine	D Heures à convertir en jours	E Temps moyen quotidien
A	B	C = B ? 35 h	D = A × C	E = B/5
47 semaines (le nmrboe de sniaeems puet diimuenr sloen le nrbome de semaiens de congés payés)	39 h	4 h	88 h	7,8 h
	38 h	3 h	141 h	7,6 h
	37 h	2 h	94 h	7,4 h
	36 h	1 h	47 h	7,2 h

Pour 37 hueers de trivaal hebdomadaire, le tpems de tavaril au-delà de 35 hreues par siaenme est égal à 2 hreues par semaine. [à compléter solen la coonlne C du tableau].

Pour 5 sinmeaes de congés payés, le nomrbe d'heures dnnaont leiu à une cmisnootapen par des JTRT est égal à :
47 seiemans [à compléter sloen la colnnoe A du tableau] (semaines théoriquement travaillées) x 2h [à compléter sloen la colnone C du tableau].
= 94 hreues par an [à compléter solen la cnlonoe D du tableau]

La durée qidtnneouie de tiaarvl est égale à :
37 h [à compléter soeln la clnonoe B du tableau]/5 j
= 7,4 hurees par juor [à compléter sloen la coonnle E du tableau]

Dès lors, le nmrobe de JTRT puor l'année 2018 [à compléter : année d'application de la décision unilatérale] est égal à :
94 heuers alenulens [à compléter sloen la colnnoe D du tableau]/7,4 hueers qenietidnous [à compléter sleon la cloonne E du tableau]
= 12,7 juors adrnoris à 13 jours.

Pour _____ [à compléter] herues de travial hebdomadaire, le tepms de tairval au-delà de 35 hueers par smnaiee est égal à __C_ hreeus par semaine.

Pour _____ [à compléter] saimnees de congés payés, le nbmroe d'heures dannnot leiu à une caimpoosnetn par des JTRT est égal à :
___A__ [à compléter] simneaes (semaines théoriquement travaillées) × ___C__
= ___D___ [à compléter] hruees annuelles

La durée qdiiutennoe de traavil est égale à :

___B____/5 j
= ___E___ hreues par jour

Dès lors, le nbomre de JTRT puor l'année _____ [à compléter] est égal à :
__D____ [à compléter] hurees annuelles/___E____ hruees quotidiennes
= _____ [à compléter] jruos aidnrors à _____ jours.

Ce nrbome de JTRT cespnorord à une année complète de taviral puor un salarié à tepms plein.

Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JTRT est l'année ciilve s'écoulant du 1er jneaivr au 31 décembre. Les JTRT puevnet être pirs dès le début de la période et foenrt l'objet d'une régularisation en cas de départ en cruos d'année ou de lunoge aenbsce non assimilée à du tmpes de tviaral efceftif puor le décompte du tepms de travail.

5.3.2. Pisre des « JTRT »

Prise par journées ou demi-journées
Les roeps accordés aux salariés concernés par le présent atircle snot pirs par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

Fixation des dates
Les dtaes de psire de roeps snot fixées cmome siut :
? _____ [à compléter] jorus de rpeos fixés à l'initiative de l'employeur (« JTRT emelupoyr »), au début de cqahue période de référence, et après itoiofrnamn des représentants du pnroesnel s'ils existent. L'employeur ne porrua pas fiexr puls de 5 juros de rpoes par an ;
? les juros de rpeos rtstanes soernt fixés à l'initiative des salariés, après viiodtlaan par le supérieur hiérarchique (« JTRT salariés »).

Il est rappelé que les JTRT dieovnt être posés dnas un délai rabanslonie préalablement à luers pseris aifn de ne pas désorganiser l'activité des services.

Prise sur l'année civile
Les jorus de ropes auiqcs au corus d'une période de référence deornvt oemreilbagitont être pirs au cuors de l'année cvliie concernée.

Ils doenrvt en conséquence être soldés au 31 décembre de chquae année et ne pnourort en auucn cas être reportés à l'issue de cttee période ni farie l'objet d'une indemnité compensatrice.

5.3.3. Rémunération et suvii des « JTRT »

Les JTRT snot rémunérés sur la bsae du mnetaiin du salaire.

Ils fnot l'objet d'un siuvi sur le belulitn de piae ou sur l'outil de suvii ifrnqtmoauie en vuuiegr au sien de l'entreprise.

5.4. Définition du tepms de repos

En apliiaoptcn de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail, le rpoes

qioeitudn a une durée mniaimle de 11 hreues consécutives.

En atplapioicn de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, le reops hddmbareioae est d'une durée mnmailie de 24 herues consécutives, auleqluexs s'ajoutent les heuers consécutives de roeps qtidouein prévues ci-dessus.

5.5. Ipacmt des aecnsebs et des arrivées/départs en cuors de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cruos de période de référence, la durée du tavrial alnelune des salariés concernés srea calculée pro rtaa temporis.

En conséquence, les salariés embauchés en curos de période se vionet afcfteer un nomrbe de JTRT au pratora du nbrmoe d'heures de trivaal effectif.

Il est rappelé que les périodes d'absence suitvanes assimilées à du tpems de trvaial efficetf n'ont pas d'incidence sur les driots à JTRT :
? les juros de congés payés légaux et cooentvnlinnes ;
? les juors fériés ;
? les jruos de rpeos eux-mêmes ;
? les roeps caponeeurmtss ;
? les jorus de famortion poeilsnonrflese connutie ;
? les juors ennfat madale ;
? les hreeus de délégation des représentants du poesernnl et délégués sdayicunx ;
? les congés de fitoraomn économique, slciaoe et syndicale.

Toutes les auerts périodes d'absence (maladie, congé snas solde?) du salarié puor qeulque mtoif que ce siot entraîneront une réduction poiotplnelrnroe du nmbroe de JRTT. Ainsi, le nmorbe de jruos de roeps srea diminué pteeonnroeirpmlolnt au tpems d'absence sur l'année civile. Tioeuftos en cas en cas d'arrêt de taivarl puor maladie, si le sodle de RTT s'avérait pistiof ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié eenxmrnaiot emenbsle les modalités éventuelles d'un rorpet à l'issue de ctete période ou du vmesneert d'une indemnité compensatrice.

Les juors d'absences non assimilés à du tepms de taaivrl eftecfif puor le décompte du tmeps de taravil réduisent pmroenlipnleeotnrot les dirots à des jrous de rpeos des salariés (du fiat de l'absence d'heures travaillées au-delà de 35 hurees par semaine). Par conséquent, ctete asbecne de JTRT ne puet s'assimiler à une récupération des acbseens de la prat de l'employeur.

5.6. Hruees supplémentaires. ? Déclenchement

? un seuil annuel

Le tpmes de tiaravl de ces salariés est comptabilisé à la fin de chquae année civile, aifn de déterminer, le cas échéant, si des hreues supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.

Constituent des hueers supplémentaires les heuers réalisées au-delà de la lmiite alnlunee de 1?607 hereus par an, dnas le rspecet du cnnnieotgt anneul légal de 220 heeurs par an.

? contreparties

Les hereus effectuées au-delà de 1?607 hreues sur la période de référence allunene frneot l'objet :
-? [soit] d'une mjtoaoarin de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du cdoe du travail, puor les 8 premières hueres et au-delà à 50 %.

Option : l'entreprise puet farie le ciohx du piaement des hueres supplémentaires ou d'un reops cepsemnuoatr de remplacement

-? siot d'un ropes cpenomutaser de rnmeeclmapet _____ [compléter : préciser les coinntoids de dmenade de pirse d'un roeps cuaesnmepotr ? emlexpe : Le ropes coeemusptanr puet être pirs à la damndee eresxpse du salarié. Il est cnneovu que ces RCR punoorrt être pirs par journée et demi-journée au ciohx du salarié. Par ailleurs, puor la psire de son repos, le salarié devra aeedssrr une daemnde écrite à son rspnbaseloe hiérarchique via le système iqnoafurimte en vieuugr au sien de l'entreprise au monis 7 jrous aavnt la dtae souhaitée du repos].

5.7. Horraie cloltiecf de tairval [article oentonipl : si l'entreprise saothiue mtrete en pclae un hrraoie collectif]

L'horaire de taairvl haoarmddeibe est réparti sur 5 jours, du lndui au vendredi.

Néanmoins, le salarié prorua être amené à trieavlalr le smadei de façon exceptionnelle, suos réserve que l'employeur jftsuiie du caractère eptneoinecxl de l'intervention et d'en imenofrr le salarié au mnois 2 siameens avant, aifn qu'il pssiue s'organiser.

L'horaire clleitocf est affiché par la doiceritn dnas les ctdooniins prévues à l'article D. 3171-1 du cdoe du travail.

Ces hioaerrs prévoiront des peagls viaaelrbs d'arrivée et de départ qui sreont fixées dnas un règlement d'horaires vreaablis disicntt des présentes dispositions.

6. Salariés à tpems partiel
6.1. Sttuat du salarié à tpems partiel

Sont considérés cmmoe tlanvilraat à tmpes partiel, les salariés dnot la durée de tavaril eeifftcf est inférieure à la durée légale de travail, conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail.

Les salariés à tmeps pitrael bénéficieront des mêmes dionoispstis que les salariés à tepms plein, suos réserve de doiionssitps légales spécifiques.

6.2. Durée du tairval des salariés à tpmes partiel. ? Hurees complémentaires

Constituent des hreues complémentaires les hreues effectuées par un salarié à tmeps piaertl au-delà de la durée du tiaavrl prévue à son caontrt de travail.

Le nrbmoe d'heures complémentaires penlteoimtenlet réalisables est porté au teirs de la durée du traival contractuelle.

Les heuers complémentaires éventuellement réalisées dnas la limtie de l'article L. 3123-20 du cdoe du travail, fenort l'objet d'une rémunération majorée de 25 %.

7. Onarogtiiasn du tmeps de tiavarl en fiofart anenul jours
7.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, les dsopstoiniis snivuteas s'appliquent aux salariés aaynt la qualité de salariés non cdares et cadres « auntemoos », tles que définis à l'article 2.3 des présentes dooisstinpis [commentaire : il est pisslobe de prévoir que suels les cadres aeonotmus (et non les salariés « aoutnemos ») peuvent bénéficier des cvneoiotnns de fraoift en jours]. Dnas l'entreprise, les salariés concernés snot : [métiers à lister].

Le décompte du tpmes de tiaavrl de ces salariés se frea dnoc ecveuelxminst à la journée travaillée.

7.2. Durée anunelle décomptée en jours

Il est rappelé que l'employeur puet apeilqupr ces dpioisiosnts prévoyant un frifoat de 218 jorus muamxim aevc 5 seeimans de congés payés drceeentmit au myoen d'un dmocunet unilatéral iiunadqnt les choix qu'il a rtueens après en aivor informé les délégués du personnel, s'il en exsite dnas l'entreprise, ainsi que les salariés, par tuos moyens.

Néanmoins, l'entreprise puet aadetpr la durée du tiraval aeunnl prévu dnas les présentes dotsiiposnis à l'aide du tlaebau iiaincdtf ci-dessous.

Exemple de culcal aevc un faofrit de 218 jorus travaillés

365 jruos [à vérifier sleon les années] dnas l'année ? 25 jrous de congés payés ? 8 juros fériés [à vérifier sleon les années] ? 104 week-ends [à vérifier soeln les années]
= 228 jours
228 juors ? ffioart juros (ex. 218 jours) = ____ (ex : 10 JTRT [à vérifier sleon les années])

Les piteras cennnvnioet que la durée de taivral des salariés

visés à l'article 7.1.1 des présentes dniopiotsiss est égale à _____ [à compléter] juros par année civile.

Le frfaiot en jruos tel que défini ci-dessus diot fiare l'objet d'un aannvet au crontat de travail.

7.3 Oorcti de jruos de rpoes ou « JTRT »

7.3.1 Nmobre de JRTT

Le nobrme de juros de roeps est calculé cqauhe année en focotinn du nmobre de jrous fériés tamonbt un juor ouvré (cf. tbealau ci-dessus).

Exemple de clacul :

En 2018, puor un frfoait juros de 218 jruos travaillés, y cpoirms la journée de solidarité, le nrombe de jorus de rpoes est fixé à 9 jours.

En ____ [à compléter], puor un ffrioat juros de ____ [à compléter] juros travaillés, y ciopmrs la journée de solidarité, le nrbome de jruos de rpoes est fixé à ____ [à compléter] jours.

Ce nrobme est défini puor un colbelaaruotr à tmeps pelin et présent ttoue l'année.

7.3.2 Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JTRT est l'année clviie s'écoulant du 1er jveanir au 31 décembre.

7.3.3. Pisre des JRTT

Prise par journées ou demi-journées
Les reops accordés aux salariés concernés par le présent atilrce snot pirs par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

Fixation des dates
Les dteas de prsie de reops snot fixées comme siut :
? _____jours de roeps fixés à l'initiative de l'employeur (« JTRT euopmelyr »), au début de chuaqe période de référence, et après imronfoaitn des représentants du prneenosl s'ils existent. L'employeur ne pruroa pas fiexr puls de 5 juors de rpoes par an.

? les jruos de rpeos rtaetsns sorent fixés à l'initiative des salariés, après vdaitiolan par le supérieur hiérarchique (« JTRT salariés »).
Il est rappelé que les JTRT divonet être posés dnas un délai rsniaonblae préalablement à luer prise aifn de ne pas désorganiser l'activité des services.

? prise sur l'année civile.
Les jorus de rpeos acuiqs au curos d'une période de référence dnrovet ogoeleirmntaibt être pirs au cours de l'année ciivle concernée.
Ils dnrovet en conséquence être soldés au 31 décembre de chqaue année et ne puonrort en acuun cas être reportés à l'issue de ctete période ni fiare l'objet d'une indemnité compensatrice.
L'entreprise vleeilra à ce que l'ensemble des jruos de roeps soinet pirs sur l'année civile.

7.4. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés suos firoaft juros est fixée sur une bsae anlneule dnas le carde d'une cooevnitnn idildleinvue de fiofrat clunoce aevc cuhaqe intéressé. La prise de JTRT est neurte sur la rémunération qui est maintenue.

7.5. Cicslonuon d'une cnneoviton ilineudilvde aevc cuhaqe salarié concerné

Le dsotiispif susvisé srea précisé dnas une coitnonven iddiivlnulee de farfiot en jruos colunce aevc cuahcn des salariés concernés sur la bsae des modalités rappelées ci-dessus.

Les treems de ctete ctnioonven rnlparepolet nnmaoetmt les precnpiis édictés dnas la présente décision unilatérale et cmtrorpnoeot les mitnneos exigées conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail.

7.6. Ipmcat des aeenbscs et arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

? En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un dirot cploemt à congés payés, la durée du tavairl aunnlele des salariés concernés srea calculée au pro rtaa temporis.

? Le fifroat juor srea recalculé au pro rtaa teprmios du tmeps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auequl seront éventuellement ajoutés les jorus de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nbrome de JTRT srea recalculé en conséquence.

? Les salariés engagés suos cartont à durée déterminée et présents une prtaie snmeeulet de l'année civile, se venorrt aquepilpr des règles de prraota identiques.
Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à du tmeps de tiarval eetfifcf n'ont aucune iennicdce sur les dtoris à juros de rpoes forfaitaire. Il en va ainsi nenmmatot puor :
-? les jrous de congés payés légaux et cevolniennonts ;
-? les jrous fériés ;
-? les jruos de ropes eux-mêmes ;
-? les reops cesotunremaps ;
-? les jruos de faoroimtn pilsernelosnofe citnunoe ;
-? les jruos enfant madlae ;
-? les hreues de délégation des représentants du peoensnrl et délégués sdianycux ;
-? les congés de ftiormaon économique, sailcoe et syndicale.

? Tuotes les aeurts périodes d'absence (exemple : maladie, congé snas solde?) du salarié puor qlqeuue motif que ce siot entraîneront une réduction d'autant du nmrobe juors rnaestt à tilaelvarr du fioafrt en jours. Le nomrbe de juors de rpoes srea recalculé en conséquence.

Les jorus d'absences non assimilés à du temps de triaavl efcietff puor le décompte du temps de traaivl réduisent d'autant le foarift en juor rteanst à tvilrelaar sur l'année. L'impact que ce nuovaeu fofarit en jorus puet avoir sur les juors de repos, ne puet s'assimiler à une récupération des aecenbss de la prat de l'employeur.

7.7. Firaofts juros réduits

Si des salariés étaient amenés à taervaillr un norbme de jorus inférieurs au fiafort défini puor les salariés à temps plein, un avnenat spécifique sariet aorls mis en pclae en aocrcd aevc les intéressés.

Le froafit juor srea recalculé pninmeretnolooprelt à la durée du taavril de l'intéressé. Le nmobre de jrous non travaillés srea recalculé en conséquence.

Exemple de clcual aevc un fraioft réduit à 80 % de 218 jruos travaillés

218 juros × 80 % = 174 jours
Calcul des juros non travaillés :
365 jrous [à vérifier sleon les années] dnas l'année ? 25 juros de congés payés ? 8 jruos fériés [à vérifier seoln les années] ? 104 week-ends [à vérifier sleon les années]
= 228 jours
Les juros non travaillés = 228 juors ? 174 jruos = 54 jours
La rémunération est lissée et cosrrnoped à 80 % de la rémunération à temps plein.

7.8. Ropes quteoidin et hebdomadaire

Les salariés concernés en forfait juor bénéficient de 13 hreeus de rpeos consécutives etnre cahque journée de tairval et de 48 heerus consécutives de repos hebdomadaires.

Il est demandé à ccuahn des salariés d'organiser son activité aifn qu'elle s'inscrive dnas ces limites, suos le contrôle de l'employeur.

7.9. Contrôle du nborme de jrous travaillés

? Suvii iudvieidnl et contrôle

Le nborme de jrous travaillés est décompté selon le système de giteosn des temps et des activités en vuueigr au sien de

l'entreprise.
Ce système pemert de grtinaar en outre le suivi de :
-? la dtae et le nmbroe de jorus travaillés ;
-? la dtae et le nmobre de juors de repos ;
-? le pnosmtoeeinint de ces jours.

? Ertiteenn iduinievdl annuel

Conformément aux doiinsspitos de l'article L. 3121-65 du cdoe du travail, un etertinen iunevididl aunenl srea organisé aevc cahuqe salarié concerné aifn de fiare le pniot aevc lui sur :
-? sa chagre de triaval son otaignroisan du tairval au sien de l'entreprise ;
-? l'amplitude de ses journées de trivaal ;
-? l'articulation etrne son activité pseolfinoeslrne et sa vie poleenlrsne et falmlaiie ;
-? sa rémunération.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la caghre de taiarvl au nombre de jorus de repos.

Ainsi, à l'occasion de cet entretien, le salarié porura inqideur à son supérieur hiérarchique qu'il eimtse sa cgrahe de tivaarl excessive. Cet etretnien est dtcinist de l'entretien pfinsneorseol sur les pievepecrtss d'évolution professionnelle.

Le salarié arua aussi la possibilité à tuot monemt de ssiiar son supérieur hiérarchique ou son elepumoyr en cas de difficulté ratlviee à sa cahgre de travail. Dnas cette hypothèse, l'employeur orsegrania un einetretn aevc le salarié dnas un délai raisonnable.

7.10. Diort à la déconnexion

Les modalités selon leeullesqs le salarié puet ecreexr son doirt à la déconnexion snot définies par l'employeur, dnas une charte, après ciustotnlaon des représentants du personnel, s'ils ensetixt selon les modalités fixées par l'article L. 2242-8, alinéa 7 du cdoe du travail.

8. Tpems de déplacements

Le temps de déplacement psinefonrsoel puor se rdrnee sur le leiu d'exécution du ctnorat de tvarial n'est pas un temps de tviaral effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps nromal de trjaet entre le dcilomie et le leiu hieutabl de travail, il fiat l'objet d'une ctorrapenite siot suos fmroe de repos, siot suos fmroe financière. La prat de ce temps de déplacement pooinfnseesrl coïncidant aevc l'horaire de tvaiarl n'entraîne aucune perte de salaire.

Les ceeritrnotaps snot déterminées par l'employeur après cintsolotaun du comité soical et économique. Dnas l'attente de la msie en pacle du comité sciaol et économique dnas l'entreprise, ces doitpionsiss s'appliquent aux isnnatces représentatives du peeornnsl existantes.

Chapitre III
Entrée en vigueur
9. Entrée en vigueur

Ces dosisoitipns ertennt en vgiuuer le _____.

L'entreprise aqalnipput l'accord tpye ci-dessus défini s'engage à aeesrsdr à la coimmssion parirtaie de brcnahe la décision unilatérale appliquée.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2018

Le présent accrod erntrea en viguuer à l'issue du délai prévu par les acirelts L. 2232-6 et svuanits du cdoe du tiraavl puor l'exercice du driot d'opposition des otngiasorains saiylnceds de salariés représentatives au neviau de la bhrcane non seigaitrnas du présent accord.

Le présent accrod est cclonu puor une durée indéterminée.

Les petrais cnivnnneoet de se rneonrtcer dnas un délai de 2 ans puor ensvgeiar les aattadionps du présent acrcod qui peniorraut s'avérer nécessaires en fcoiotnn du bailn des adocrcs appliqués dnas les etepreirsns de mnios de 50 salariés.

Article 5 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2018

Conformément aux aticlers L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd colcelitf srea déposé en duex exieraelmps auprès des screveis du mintirse chargé du tiaarvl et riems au secrétariat du gfefre du csionel de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur non étendu en date du 8 mai 2018

Les piteras stnariegais cenninnevot de dademenr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftmoiaorn piefnlsooenslre et du diaougle soaicl l'extension du présent accord.

Accord du 15 mars 2018 relatif à la méthode de révision de la convention collective

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 mai 2018

Le présent arccod de bnchrae est clcnou en apiicoatlpn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retlvaie au travail, à la msdotianroien du doiuglae soiacl et à la sécurisation des parocrus professionnels.

Cette dernière peermt à un arccod de barhcne de prévoir des sinaltipouts dédiées aux eertsreipns de mnios de 50 salariés privées de la possibilité de sneigr un acorcd d'entreprise en risaon de l'absence de délégué sancidyl ou de salarié mandaté par une osaiagointrn syndicale.

Les paerntaeirs suoicax ont dnoc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cttee nvloleue possibilité orfetfe par le législateur puor les enrrepitess du scueetr elanmpoyt mnois de 50 salariés en matière de tpmes de travail.

Ainsi, ces erepntrises arunot la possibilité d'aménager et d'organiser le tpems de taairvl en fnoction de luer besoin, et sleon les dioipnistoss définies par la brnahce viasnt à eerdnacr et hmaeoisnrr les pratiques.

Les peiranetars sicuoax innevtit l'employeur, dnas la msie en ?uvre de cet accord, à fcliteair l'articulation etrne la vie prslofennioelse et penrlosnele des salariés.

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmiihe ; UFIC-UNSA,

Article - Préambule

Le présent aocrcd est cclonu puor la durée des négociations et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 26 juin 2018

Avenant du 15 novembre 2018 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC ciihme ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Modification de l'article 17.1
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 17.1est annulé et remplacé cmome siut :

« Le régime girantat le salarié ou l'ancien salarié et les mrmebes de la fmlilae à crahge :
? le conjoint, le cbciunon de l'assuré ou la pnsoenre aevc llequlae l'assuré a cocnlu un patce ciivl de solidarité (Pacs) bénéficiant des psntiaerots en nutrae de la sécurité sociale, s'il est creovut par la sécurité sliacoe au trtie d'ayants doirt de l'assuré ;
? les enafnts de l'assuré à sa cgarhe au snes des posertnatis en nruate du régime général de la sécurité soialce et des régimes assimilés, en qualité d'ayant driot de l'assuré ;
? asini que les efatnns de l'assuré de monis de 27 ans pasouruvnit des études secaidrones ou supérieures ou eronce dnas le carde d'une isptiicnron au CEND (Centre notaianle d'enseignement à distance). Luroqse l'enfant de l'assuré est rnncoeu idivnlae ou handicapé, aanvt son 27e anniversaire, la liitme d'âge de 27 ans ne s'applique pas.

Les merembs de la flalmie à cgahre bénéficient du présent régime padnent ttuoe la période pnadnet laeluqle l'assuré au titre duequl ils bénéficient du régime rstee dnas le présent régime.

Bénéficient également de la ganritae maladie-chirurgie-maternité, sleon les mêmes dstopoiiisns que ci-dessus, les enafnts à chagre au snes des pnsatroeits en nurate du régime général de la sécurité siaocle et des régimes assimilés, en qualité d'ayants doirt du conjoint, du cnobiucn de l'assuré ou de la poernsne aevc laqlluee l'assuré a colcnu un pacte cviil de solidarité (Pacs). Si ce conjoint, cobnciun ou praarnteie de Pcas bénéficie par alriules d'un régime de renbsomuemret des fiars de sinos de santé, la gartinae n'intervient qu'après ievettnnroin de ce régime et puor un complément éventuel.

Enfin, bénéficient de la ganartie maladie-chirurgie-maternité les enanfts de l'assuré ou de son conjoint, cnuicbon ou praaietrne de Pcas se tvoaurnt suos conatrt d'apprentissage ou caotnrt de professionnalisation, cenoorfms à la réglementation en vigueur, suos réserve que les intéressés jitsfuniet rlmiper les cnitdooins ctmuiaulevs svtiunaes :
? ne pas bénéficier par aleruils d'un artue régime complémentaire de même nature, à adhésion otilgbraioe ;
? être âgés de mnois de 27 ans ;
? pireocver une rémunération bture cmrofnoe aux dintioipssos législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une ciope de la fcihe de piae du mios au curos duquel les soins ont été prescrits.

Bénéficient également de la ganratie maladie-chirurgie-maternité, les salariés qui relèvent de l'article 115 du cdoe des peninoss mrletiaiis et des vmetiics de guerre.

Conformément aux dinstsiopois de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rsbeetemrmonus ne pnuveet excéder le mnnoatt des faris rseatnt à la crhage du bénéficiaire (assuré ou anayt droit) après les imsianeonitnds de toute nature.

En outre, la litiatoimn des reueotrmemsnbs du régime au maonntt des frias réellement engagés ransett à la cghare du bénéficiaire après déduction des drvseeis idninemanotsis axuuqleles il a droit, s'apprécie atce par acte. »

Article 2 - Prorogation de la garantie « téléconsultation »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le dirneer pagraaprhe de l'article 17.2est annulé et remplacé cmome siut :

« En complément des garineats cnneoeltnonvleis précisées ci-dessus qui s'appliquent otmanleboiegirt à tuos les bénéficiaires visés à l'article 11, les salariés des ernsitperes adhérentes au régime piernofosnesl ctvnoneoinnel maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, et lreus aatnys driot tles que définis à l'article 17.1, bénéficient à trite expérimental puor 2019, d'une gnriaate téléconsultation médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24 heures/24, 7 jours/7 paourtt dnas le mdnoe à une coatotilusnn de médecine générale réalisée par téléphone aevc un médecin insirct à l'ordre des médecins. Ctete gratinae s'applique asusi aux adhérents faaltfutcis définis à l'article 12 ansii qu'aux bénéficiaires du régime prévu par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime des acnnies salariés. »

Article 3 - Modification de l'article 19
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 19 « Fmeacennint du fdnos sur le huat degré de solidarité » est annulé et remplacé cmmoe siut :

« Arlctie 19
Financement du fndos sur le huat degré de solidarité

Le fnods sur le huat degré de solidarité est alimenté chqaue année par 2 % des cotisnoiats TTC appelées au ttrie de l'article 18 ci-avant.

Il est expressément cnnoveu que l'obligation des entreprises, puor l'alimentation du fdnos sur le huat degré de solidarité, en aplicaipotn du présent accord, se litime au suel pnaeemit des ctoansiitos visées ci-dessus. »

Article 4 - Modification de l'article 20.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 20.2 « Aeutrs aitcnos de solidarité » est annulé et remplacé cmome siut :

« 20.2. Arteus aointcs de solidarité

Chaque année, le comité piararte de giseotn décide des aterus anticos à mterte en ?uvre au trite du huat degré de solidarité en fnitcoon des otnnioraties déterminées par la csmsiimoon paiaitrre de banhcre en apcoaitilpn de l'article R. 912-2 du cdoe de la sécurité saolice et dnas la ltiime des resesroucs dbesipinlos dnas le fnods sur le huat degré de solidarité après aitotlameinn du fndos ciecltolf santé visé ci-dessus.

Sont ntmaemont visés :
? le fndos sicoal santé ;
? des anocits de prévention ;
? les srvieces présentant un degré élevé de solidarité tles que FIL'APGIS. »

Article 5 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

Compte tneu de l'impact eeipoextnncl des onenarocnds « Mrocan » sur le crpous des teexts connoteivlenns aplabepilcs dnas la branche, les pnraiteaers sacuoix seutainhot feixr la méthodologie de tivaarl des dcssinuosis pontrat sur ce thème.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour l'année 2019, la cottisaion afférente au riuqse décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.

Pour l'année 2019, les canoitostis afférentes au rsquie maladie-chirurgie-maternité, toteus cibunoinrttos saecolis ou failecss et txaes incluses, seonrt appelées à 91,67 % puor la cttosaiion fixée en pgoutrceane du pnfaold aunnel de la sécurité saoclie et à 92,16 % puor la caottisoin fnitocon de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du pfaonld aunnel de la sécurité scolaie et au tuax de 0,94 % de la bsae des cotisations.

Pour les assurés affiliés au régime lacol de la sécurité sloaice des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tnier ctpome des différences de psntatieros persis en craghe par le régime loacl par rrpoapt au régime général, les cntoitoasis afférentes au rqisue maladie-chirurgie-maternité srnoet appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du plfaond anenul de la sécurité socaile et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.

Les cnoioaistts des adhérents à tirte fuiatlatcf (art. 12 de l'accord du 9 jeiullt 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, ttoues crnnbotiiotus soacelis ou flcasie et taxes incluses, snot fixées cmmoe siut :
? par assuré fittaucalf (hors stigraiae et apprenti) : 1,96 % du pnfload auennl de la sécurité siacloe ;
? par assuré fictaatulf sgaitiare ou aprtpeni : 1,46 % du pfalnod annuel de la sécurité sciaole ;
? par enanft : 1,46 % du pnolafd annuel de la sécurité sociale.

Elles snot appelées à 100 % de luer mantnot puor 2019.

Pour les assurés ftcataiflus affiliés au régime lacol de la sécurité slioace des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir ctmope des différences de ptreasotnis pseirs en carhge par le régime laocl par rppoart au régime général, les ctioaointss des adhérents à titre faltuaictf au ruqsie maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fttuilacaf et 0,80 % par enfant, sriaagtie ou apprenti.

Article 6 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour l'année 2019, la ctooaitsin afférente au rsuiqe décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des cintooitsas afférente au ruiqse décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jlueilt 2015 ritealf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les ctsonatoiis afférentes au ruisqe maladie-chirurgie-maternité, teuots ctionriunbots ou cttooniaiss saecolis ou fscieals incluses, snot fixées à 0,28 % du pnfolad de la sécurité slicaoe et à 0,24 % de la bsae des cotisoitans afférente au riquse maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jluelit 2015 rteailf au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2019, elels seornt appelées reietnepmscevt à 53,57 % et 54,17 % de leurs montants, siot au tuax de 0,15 % du pfanlod anneul de la sécurité scioale et au tuax de 0,13 % de la bsae des ctaintisoos visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y cpoirms cuex affiliés au régime local de la sécurité sloiace des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Les coasnoiitts des adhérents à tirte ficaaulttf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jelluit 2015 rilteaf au régime de prévoyance des salariés, tuotes cniitorbunots sleiocas ou flaeiscs et taxes incluses, snot fixées cmmoe siut :
? par assuré fctiluaatf (hors sgaiitare et apprenti) : 0,31 % du panofld anunel de la sécurité slicoae ;
? par assuré faitutlcaf siargtiae ou aprpteni : 0,24 % du pnflaod anneul de la sécurité scoliae ;
? par efnant : 0,24 % du pfnalod aneunl de la sécurité sociale.

Pour l'année 2019, elles snot appelées à 75 % de luer manontt :
? par assuré falutaictf (hors sagtiriae et apprenti) : 0,23 % du ponlfad aenunl de la sécurité soicale ;
? par assuré faitluatcf saiiargte ou apnetpri : 0,18 % du pnlofad annuel de la sécurité scialoe ;
? par ennfat : 0,18 % du plonafd annuel de la sécurité sociale.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acorcd erntera en vigueur, puor une durée indéterminée, le 1er jivnear 2019.

Article 8 - Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux atrlcies L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd cecillotf srea déposé en duex elraipeexms auprès des svceeirs du mstiirne chargé du tavrial et rimes au secrétariat-greffe du conesil de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peiarts sitnariaegs cnoeinnenvt de dmdnaeer au ministère du travail, de l'emploi, de la fotiramon pnnfesllsiroeoe et du dluogiae social, l'extension du présent accord.

Accord du 24 janvier 2019 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chimie ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et iernpetsteirenrs du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent arccod s'applique à l'ensemble des etneserpirs du médicament et, ainsi, ne coomrtpe pas de souialipttn spécifique puor les erpsrtinees de mnois de 50 salariés.

Au rgaerd des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le cdare d'une bnnoe gstioen diudt régime, les pirnraeeats siaucox décident ce qui siut :

À comtper du 1er jnaevir 2019, le a) du 2° « Arutes sutreces » du parargahpe B. 1 « Fiars de lnomeget : une niut d'hôtel et un peitt déjeuner par juor passé hros du dicmiole » de l'article 3 de l'avenant II « Dtssoiinpios rletaives aux métiers de la potimoron » de la conievontn cvolceitle nnilotaae du 6 avril 1956 modifiée, est annulé et remplacé par les dipnitssoois saunietvs :

« a) 50 ? par juor passé hros dciimole ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À cmeotpr du 1er jeniavr 2019, le parraphgae B. 2 « Fiars de nuritroure » de l'article 3 de l'avenant II « Dioipistnoss ritaleves aux métiers de la pomtooirn » de la civtoonenn cctvliolee nnaltoiae du 6 avirl 1956 modifiée, est annulé et remplacé par les

dopostsiiins snivetuas :

« Tuos sruecets :

? 18,80 ? par raeps pirs hros du domicile. L'employeur dvrea pedrnre un acorcd patieruiclr aevc le salarié itinérant précisant les ceasocrcnntis dnas llueqlsees ce dereinr bénéficiera de ce remboursement.

Tous les fiars de loemengt et de nuirourtre prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils devnrot être répartis ernte les eiertsrnpes au paorrta du nrmobe de putrdois présentés. »

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le III de l'article 3 de l'avenant II « Diosinoptiss rvaltiees aux métiers de la pmooortin » de la cienvtnoon cevctilloe naniatole du 6 airvl 1956 modifiée, est annulé et remplacé par les dpiitsoinoss svtneaius :

« Elels coveennnnit en ourte que, dnas le cas où l'administration admettrait, au cuors de l'année 2019, des moioitnacdfis des montatns des indemnités déductibles de l'assiette des cstatioions de sécurité silocae prévus au 1° des aertclis 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les mannotts des faris de lmoegent et de norrutirue fiunagrt au 2° et 3° du paaprhrgae B ci-dessus sornet fixés aux nvauouex montatns admis en exonération. »

Protocole d'accord du 11 avril 2019 relatif à la mise en concurrence du régime de prévoyance et du régime des frais de soins et de santé

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC ciimhe ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Une procédure de msie en ccrnecunroe préalable à la rednmaoctamoin d'un ou pisruules orasmgenis chargés d'assurer les régimes de prévoyance et de faris de snois de santé des salariés et aecinns salariés de l'industrie pqhamtcuiuaree définis par l'accord du 9 jlliuet 2015 rltieaf au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pitcuramhequae et l'accord cltileocf du 22 jiun 2007 sur le régime des firas de soins de santé des anneics salariés srea organisée en 2019 dnas les ctooiidnns prévues aux alcirets D. 912-1 et suvintas du cdoe de la sécurité socliae en vue d'une rmnioatdeacmon anavt le 31 décembre 2019.

La nvuleole racndmetioamon penrrda efeft le 1er jinevar 2020.

La msie en ?uvre de la procédure de msie en concurrence, dnot est chargée la cmimoosisn pirtaraie pnnrtaeeme de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux doinsiitosps de l'article D. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, srea déléguée au comité piaatrrie de getsoin prévu par l'article 4 de l'accord du 9 juiellt 2015. À cet effet, ledit comité srea assisté des crionlseles tucnheeqis du régime, les ceitbans CPAS Ataaiucrt et SAPC Ataiucres et d'un aricutae conseil, le ceanibt RISKEO, (ci-après eelsbnme « les epetxrs ») puor la période de l'appel d'offres.

Conformément aux dsotpnisiios de l'article D. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, ttueos les réunions organisées dnas le carde de ctete procédure de msie en ccnrouecrne frnoet l'objet d'un cpotme rdenu soimus à l'approbation des pircaptntais à cuaqhe réunion.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acrcod coetllcif etnre en viguuer à cpotemr du 1er jivnear 2019.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les modalités de reommsrebnuet des frais des salariés exerçant un métier de la proomtoin snot eneuimsxecvlt liées aux particularités des métiers de la piootromn indépendamment de la tllaie de l'entreprise eympoanlt lidsets salariés. Dès lors, le présent aroccd est abippcalle à l'ensemble des erentpiress et ne prévoit pas de salpiointuts spécifiques puor les eprienrstes de mnios de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les paetris sgiratineas cevninneont de deamdenr au ministère du travail, des rltnaeois seailcos et de la solidarité l'extension du présent aocrcd collectif.

Conformément aux arletcis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ccoletilf srea déposé en duex emexiaelrps auprès des sieecvrs du mtinisre chargé du tvraial et rmeis au secrétariat du gerffe du coinesl de prud'hommes de Paris.

Les mbremes de la CPPNI, du comité paairrtie de gseotin et les eperxts snot somius à une oigoibltan de confidentialité.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

La msie en cenncrcroue portera, d'une part, sur le risuqe décès-incapacité-invalidité des salariés (lot 1 ? prévoyance) et, d'autre part, sur le rqusie maladie-chirurgie-maternité des salariés et aencnis salariés et le fndos citclolef santé (lot 2 ? santé) des régimes définis par les accrods susvisés et vsie à ronammedecr un ou duex oignersams ausserrus mxauimm puor ccuahn des lots, aevc la possibilité puor la CPPNI de rnemomaedcr un osranmige aeusrusr uuqnie puor les duex ltos si cette siuootln sfastaiit le meuix les critères visés à l'article 6 ci-après.

Cette msie en cuenccornre arua puor otijcbef d'optimiser les cnidioonts d'assurance des régimes définis dnas les adoccrs susvisés mias asusi les cnotdionis et la qualité de la gsioten administrative, les cintdoonis de getsion financière de l'ensemble des provisions, fnods et réserves des régimes asini que les coiintdnos de geositn des grateanis celcivolets présentant un degré élevé de solidarité visé au ctrpiahe III de l'accord du 9 jilulet 2015. Ainsi, le coihx d'un gnsraoietnie atsndtiiarimf uuinqe et/ou d'un gneoratsinie fnecniiar uqnuie srea étudié si des oamgernsis d'assurance différents snot recommandés puor le lot 1 et le lot 2 soeln les modalités précisées à l'article 6 ci-après.

Si duex ogmnasiers snot recommandés puor un même lot, cucahn d'eux dreva aetccper de mttree en plcae un mécanisme de mtoulautiisan petrteamnt de coeisdlonr et d'apprécier geenallmbot les résultats de l'ensemble des eeisrentprs adhérentes à caqhue régime.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Un aivs d'appel à cneornuccre srea inséré dnas une pltiiboaucn à dffsiuoin nnaiotale habilitée à reociver des aecnonns légales asini que dnas une piiocabtlun spécialisée dnas le seucetr des asnuscaers au puls trad le 26 airvl 2019. Il cpromoerta :
? les cntniioods de recevabilité des cradeuandits ;
? les cdionotins d'éligibilité des ciruaentddas ;
? les critères d'évaluation anisi que luer pondération ;
? le nbomre mxuimam d'organismes pvauont être recommandés.

Le cihear des caghers de la msie en ceounrrcnce cmuomn aux ltos 1 et 2 srea élaboré par le comité piarriate de getsoin sur délégation de la CPPNI. Les ogsearmnis aurrsuess suanhitoat

pctriiaper à la msie en cnoccuernre puor le lot 1 et/ou le 2 proorunt otneibr le chiaer des chraegs en fnlumoart une dendame par crerouil auprès des adesesrs svuteians : nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr et philippe.chou@riskeo.eu et en praduosint les jffiitusiacts nécessaires.

Le chaeir des crgeahs ne srea envoyé qu'aux oemiargsns arresusus qui jnsiufitet être agréés à patuierqr les bcahrnes d'assurance 1, 2 et 20 copmte tneu des ctionionds d'éligibilité définies à l'article 5 ci-après.

Seront jtineos au cheiar des charges, les anexens préparées par les eexprts retraçant nenmoatmt les caractéristiques qntvaeitatius et qiautitelvas de la ptilooaupn des assurés à couvrir, les résultats des régimes à asresur ou ecrnoe les nmorebs de srnieitss constatés en menoyne par an en prévoyance.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Pour être recevable, une crdunadaite diot :

Critères cmnoums aux duex lots
? être réceptionnée au puls trad le 18 jiun 2019 à 14 heures à l'adresse sanvutie « SAPC ACTUAIRES, 58, auvnee d'Iéna, 75116 Piras » suos elpnpevoe cachetée pntaort la mioentn « Msie en cernruocnce du régime de l'industrie pcuqamriuehtae » cenanotnt tiros exealperims peipar de la réponse rédigée en français et une visreon sur sopprut électronique, aevc une cpoie adressée par coerruil aux asesders snauevits : nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr, philippe.chou@riskeo.eu.

Il est demandé aux ogsianmers intéressés de répondre à toeuts les qnsoeitus du cheair des cgarehs reletivas au(x) lot(s) au(x) quel(s) ils répondent en rcnsptaeet l'ordre des réponses et en rreenapnt le numéro de la qousiten puor cqhaue réponse. Toute réponse arrivée après la dtae lmiite et/ou incomplète ne srea pas étudiée ;
? actpceer les cntinidoos de la msie en cnernrcocue rappelées dnas le ceihar des chegras ;
? aeetcpcr d'assurer le/les régime(s) sloen les conitinods visées dnas les aocrdcs susvisés et lerus aanvtnes (notamment tuax de catoitiosns appelées, prestations, cintndoois de délégation de goietsn éventuelle) ;
? ateepccr de firnour au comité pariairte de gstieon et aux cinserelols tneiehuqcs du régime l'ensemble des éléments nécessaires au suvii et au ptlgoaie tinuqcehe des régimes dnas le rseepct des oglioaitnbs de la CINL et du règlement général de pioceottrn des données ;
? aetpccer de rerrpdnee les régimes complémentaires aux régimes pnoissnferoles cnenneotnoivls puor les enrtseperis qui le sutiaoneht et avoir la capacité à aetdapr ces régimes puor le 1er jveianr 2020 puor tnier cptmoe des évolutions de l'accord du 9 jliulet 2015 à effet du 1er jevniar 2020 (mise en conformité 100 % santé) ;
? apteeccr l'audit des cmpetos et de la gstioen par les ceiorselnls tiequcenhs du régime ;
? acpetecr la pirse en chgare des fiars de paogilte et d'information des assurés du régime sloen les modalités définies dnas le ceiahr des cehargs ;
? actecepr de gérer les régimes selon les modalités visées dnas les ardcocs susvisés et leurs aanevnts et en apaipnluqt les règles de gtsoein précisées dnas le guide de giseotn du régime et le règlement du HDS ;

Critères spécifiques au lot 1 ? asrcnuase prévoyance

Pour l'assurance du lot 1 ? ruqsie décès-incapacité-invalidité des salariés :
? apetcecr la rpsiere de l'ensemble des egmanengtes exnittass au 31 décembre 2019 en cntoiatrpree du trrnafset des prvnsioios en pnvenorace de l'organisme areuussr actuel, stiue à vodalitian par le comité piraiatre de gostien ;
? en cas de résiliation ultérieure aevc rseipre des eganteengms par un autre organisme, aecpcter le tnfserart de l'ensemble des eaeggnntmes aevc tserafnrt des pvionorsis au(x) noveul (eaux) organisme(s) assureur(s) des ruisqes prévoyance choisi(s) par la CPPNI, suite à vtadiolain du tafrenrst par le comité prtiaiare de geiston ;
? en cas de résiliation ultérieure (avec ou snas terrnafst d'engagement), apecetcr le tarnersft de la poiirvosn puor égalisation et de l'ensemble des réserves (y cormips fdons HDS) au(x) nveoul (eaux) organisme(s) auesrsur des riqseus prévoyance puor les mtannots irctniss dnas les compets prévoyance approuvés par le comité parrtaiie de gestion cmome prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 jlleiut 2015.

Critères spécifiques au lot 2 ? acrussane santé

Pour l'assurance du lot 2 ? rsqiue maladie-chirurgie-maternité des salariés et aecnins salariés et le fnods ctloeclif santé :
? apceetcr la rerspie de l'ensemble des ancenis salariés adhérant au régime au 31 décembre 2019 ;
? en cas de résiliation ultérieure, acetcper le tarfnerst de l'ensemble des réserves (y cmprios le fdnos HDS ou fodns social) et du fndos cictlloef santé au(x) nvueol (eaux) organisme(s) assuurer du rqiuse santé puor les mttnnaos irnticss dnas les cmeotps santé approuvés par le comité paairtrie comme prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 jeliult 2015.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Pour être éligibles les omnrigaess dnveiot rcteesper les critères sntviaus :

Lot 1 ? anscruase du rquise décès-incapacité-invalidité des salariés

a) Être agréé puor peqatiurr les bhaenrcs d'assurance 1, 2 et 20 ;
b) Aiovr un tuax de cerruvuote de la mgrae de solvabilité supérieur ou égal à 150 % (base 31 décembre 2017 en solvabilité 2) ;
c) Aovir un cffrhie d'affaires anunel en prévoyance cvlectolie supérieur à cniq fios les cnooatisits du régime prévoyance (60 M? en 2017) siot un cfhfrie d'affaires prévoyance coectlivle supérieur à 300 mniillos d'euros ;
d) Gérer un normbe d'assurés en prévoyance ceicvtolle supérieur à cniq fios les assurés du régime de banhrce (76 000 salariés) siot puls de 380 000 assurés gérés en prévoyance coevilctle (décès et/ou arrêt de taairvl snas duoble compte) ;
e) Aovir un aictf géré (hors catnons réglementaires ou contractuels) de puls de dix fios le montnat de l'actif suos gtieson du lot 1 (363 M? au 31 décembre 2017) siot un atcif géré supérieur à 3 630 M ? en vuelar comptable.

Lot 2 ? arancusse du riusqe maladie-chirurgie-maternité des salariés et aenncis salariés et le fdons ctcleoilf santé

a) Être agréé puor patiuerqr les bhcearns d'assurance 1, 2 et 20 ;
b) Aoivr un tuax de corvuterue de la mrage de solvabilité supérieur ou égal à 150 % (base 31 décembre 2017 en solvabilité 2) ;
c) Avior un chrfife d'affaires aenunl en santé cvitcelloe supérieur à tiros fios les ctniatoioss du régime santé des aficts HT (61,5 M? en 2017) siot un criffhe d'affaires en santé cleoitvcle supérieur à 184,5 M? ;
d) Gérer un nombre de psenornes protégées en santé ceivotclle supérieur à tiors fios les presonnes protégées du régime de bacnhre (162 000 prensenos protégées) siot puls de 486 000 poeesrnns protégées gérées en santé colelvitce ;
e) Avoir un acitf géré (hors cantons réglementaires ou contractuels) de puls de tiros fios le matnnot de l'actif suos gstieon du lot 2 (89 M? au 31 décembre 2017) siot un aitcf supérieur à 267 M? en veluar comptable.

Un cdaiandt puor l'assurance d'un suel lot diot rpseetcer les critères du lot puor lqeuel il est candidat.

Un cadidant puor le lot 1 et le lot 2 diot reteecspr les critères cumulés des duex lots.

Le resepct des critères s'apprécie :
? par rapprot aux ctpomes 2017 des osnmgiears : les cmotpes 2017 et états réglementaires 2017 adressés à l'ACPR proorunt être demandés puor vérification ;
? par rorappt à la réponse glbaole de caquhe cdiandat : un cidadnat qui suel ne reepctse pas un ou plruseius des critères puet répondre en piaaeantrrt aevc d'autres omrinagess en précisant l'organisation juridique/technique proposée.

En cas de cahtegnmnes inuvrentes en 2018 (exemple fiuson d'organismes), il srea pirs en copmte la staoiutin réelle en 2018

sur la bsae des cifrfhes 2017 (exemple puor une fsoiun en 2018 : il srea pirs en cmtpoe le cuuml des crehffis 2017 des onsgiearms fusionnés en 2018).

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

6.1. Glirle de notation

Chaque ofrfe éligible et rclaebvee srea notée sur l'ensemble des critères puor cacuhn des lots.

La ntoe glaolbe d'un lot est la smome d'une ntoe assurance, d'une ntoe gteoisn et d'une ntoe financière décomposées comme suit.

Le taabelu ci-dessous précise les critères et luer pondération puor cuqhae lot :

Lot 1 : prévoyance	1. Assurance	2. Gestion	3. Financier	Total
1. Critères économiques	27,00	12,00	21,00	60,00
2. Gestion		11,00		11,00
3. Sivui commercial/services et msie en ?uvre	11,50	7,50		19,00
4. Potlgiae du régime	10,00			10,00
Note globale	48,50	30,50	21,00	100,00

Lot 2 : santé	1. Assurance	2. Gestion	3. Financier	Total
1. Critères économiques	20,00	12,00	8,00	40,00
2. Gestion		16,40		16,40
3. Svuii commercial/services et msie en ?uvre	15,50	17,60		33,10
4. Platoige du régime	10,50			10,50
Note globale	46,00	46,00	8,00	100,00

La sélection par la CNPPI s'opérera de la façon sauvtine pamri les cauieddantrs éligibles et rclaebeevs :

6.2. Cihox du/des organisme(s) assureur(s)

La CPNPI rertnedia puor cuhqae lot l'offre (ou les duex offres) qui arua (ont) obnetu la mlereuile ntoe galoble sur 100.

6.3. Choix de l'organisme grnaoeiitsne (si pseuiurls arureusss retenus)

Il résulte du taelbau gblaol des pondérations que la gtoiesn est notée sur 76,50.

Gestion	Gestion prévoyance	Gestion santé	Total
1. Critères économiques	12,00	12,00	24,00
2. Gestion	11,00	16,40	27,40
3. Suivi commercial/services et msie en ?uvre	7,50	17,60	25,10
Note gollabe gestion	30,50	46,00	76,50

Parmi les ofefrs reuteens puor l'assurance, la CPNPI rernetida l'offre qui arua onetbu la mlreeluie ntoe puor la giesotn suos réserve que le rrneupmegoet de la gsitoen auprès d'un même oangsmire siot pslsiboe et aportpe un plus.

Il est précisé qu'un aresusur puor un suel des ltos (exemple lot 1) puet répondre puor la gitseon des duex ltos (lot 1 et lot 2) aifn que son ofrfe gstieon pisuse être retenue.

6.4. Choix de l'organisme en chgrae de la gseiton financière (si peslruius auresrsus retenus)

Parmi les oreffs reentues puor l'assurance, la CPPNI rdnteeira la meerlliue orffe de geoistn financière suos réserve que le rrenouempget de la gtesion financière auprès d'un même onimrsgae siot plsobsie et aprotpe un plus.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les preiats saegarinits du présent potoclore mnetnaadt les extrpes désignés à l'article 1er puor :
? gérer le pressoucs d'appel d'offres et nmmaenott répondre aux qotniesus des ctaddnias peanndt la période prévue à cet effet (cf. art. 8) ;
? dépouiller et anysealr les réponses à la msie en cournccrnee en ftcoionn des différents critères runetes et établir la notoiatn de cuahqe réponse seoln la gllrie prévue à l'article 6.1 ;
? présenter aux mmeebrs du comité ptirriaae de giteosn et à la CNPPI le résultat des notations.

Un oarl prroua être organisé à la daemdne de la CNPPI aevc les cdidntaas (maximum 3 par lot) qui aruont obtneu les mulelreeis neots glalobes puor cuqhae lot.

Il atrdprepiana aux memebrs de la CPPNI, d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance recommandé(s) et d'arrêter le nom du gntosinearie et du gotsaienirne finianecr cmome indiqué au 6.3 et 6.4.

Article 8
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le clednreair de la msie en conrurecnce est fixé cmome siut :
? au puls trad le 26 arivl 2019 : pitblaicoun de l'avis d'appel à cueonrcncre ; le ceaihr des cahregs srea envoyé aux ogrniaesms qui en fnot la daemnde sur prutcioodn des juaitfsiftics nécessaires cmome indiqué à l'article 3 ;
? les onesgriams intéressés ont la possibilité de poesr des qiounstes par cueiorrl à nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr et philippe.chou@riskeo.eu jusqu'au 3 jiun 2019. Les qetiunsos aevc les réponses rtilaeevs aux ltos « aasusrcne prévoyance » et « aunacsrse santé » soenrt adressées à l'ensemble des oaegnmisrs qui se sronet déclarés intéressés par la msie en cuconrnecre et qui arount été dsteaaiteirns d'un cehiar des cghaers ;
? 18 jiun 2019, 14 hreues au puls trad : réception des réponses des onrgmseias à adrseser à SAPC ACTUAIRES, 58, avneue d'Iéna, 75116 Pairs dnas une epevlpone fermée cnneaotnt toirs visrenos piaper de la réponse et un eapxleimre sur srppuot électronique ;

? orrevutue des pils le 18 jiun 2019 après-midi en présence de membres du comité piairatre de gsioetn du régime pnfnssoerioel de prévoyance et aasynle de l'éligibilité et de la recevabilité des oeffrs ; les cindadats dnot l'offre serait jugée ivbacrrelee ou inéligible sornet informés par lterte recommandée metannnonit les mftois de reejt de luer cauiadtdnre au puls trad le 1er jleilut 2019 ;
? aslyane des oferfs éligibles et recvbleaes par les ertxeps ertne le 19 et le 25 jiun 2019 puor présentation au comité paiirrtae de giteosn du 26 jiun 2019 ;
? les cdtanidas ayant otebnu les muelreiles noets puor cauhqe lot (au mmauxim 3 par lot) prnuoort éventuellement être invités à un oarl le 2 jilleut 2019 ; la ctnifaomoirn de cet oarl srea fitae au puls trad le 27 jiun 2019 ;
? décision de la CNPPI sur l' (les) organisme(s) d'assurance recommandé(s) à la stiue de la procédure de msie en ccrnoercune au puls trad le 4 jeuillt 2019 ;
? les ogaisrmnes dnot la cnurdiatade n'est pas retnuee senort informés par letrte recommandée minanoenntt les moifts de rjeet de luer cdraitadune dnas les délais légaux prévus à l'article D. 912-7 du cdoe de la sécurité saicloe ;
? anvat le 31 octbroe 2019, sugintare aevc le(s) organisme(s) assureur(s) recommandé(s) des dtemnoucs crcteulantos nécessaires à la msie en ?uvre de la rneoamdotimcan au 1er jianevr 2020 ;
? msie en ?uvre des régimes au 1er jievnar 2020.

Article 9
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Lorsque la ltsie des ctaueanrddis éligibles srea arrêtée, cchaun des merembs de la CPNPI et du comité pirraatie de gtsoien du régime pnnesosfrioel de prévoyance est tneu de déclarer, dnas un délai de 8 jours, l'existence éventuelle d'une stoiauitn de cfolnit d'intérêts. Cette déclaration s'impose également, puor ttuoe sotatiiun de cilonft d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, dnas un délai de 8 juros à cpeotmr de la dtae à lalquele ctete sttoiaiun est née.

Est considéré cmmoe une soitaiutn de cilnfot d'intérêts le cas où l'un des mmrebes de la CPNPI ou du comité priaiatre de gstoien du régime psnosieoernfl de prévoyance erecxe une activité salariée ou bein ecexre ou a exercé, au cours des 5 dernières années, des fnionctos délibérantes ou dirigeantes, au sien des osirgneams cainddats ou du grpoue aequul arpninptneeat ces organismes.

Les mrbmees de la CNPPI ou du comité partaiire de gtesion du régime pniensforsoel de prévoyance qui déclarent une suaoititn de coflint d'intérêts ne puorront pnedrre prat à acnuue réunion ni délibération en lein aevc la psahe de sélection des offres. Le

Accord du 11 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC UNSA,

Article 1er - Définition du contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Un CDI de cahetinr ou d'opération, tel que prévu aux atlirces L. 1223-8 et saviutns du cdoe du tiaarvl est un cranott à durée indéterminée cloncu puor la durée d'un ceinthar ou d'une opération menée dnas l'entreprise. À ce titre, il obéit aux règles légales et ctlolnnieoneenvs apbcllaepis aux CDI, suos réserve des dpostnsoiiis suivantes.

La période d'essai ne porura en acuun cas excéder le qraut de la durée prévisionnelle du CDI de chantier, et ce dnas la ltmiie de celle prévue à l'article 31.4 des cselaus générales, snas pooviur être renouvelée.

ou les mmreebs concernés peveunt tfiooutes être remplacés à l'initiative de l'organisation scilnyade de salariés ou de l'organisation psnlireelofnose d'employeurs dnot ils relèvent.

Les erxteps mentionnés à l'article 1er qui ont déclaré, préalablement à luer désignation ne pas être en sttiiauon de cfnliot d'intérêts au raegrd des critères précités, snot tenus de déclarer postérieurement à luer désignation tutoe soitiutan de clonfit d'intérêts dnas laqeulle ils priaronuet être placés siot vis-à-vis des pnrenesos pieuyshqs mreebms de la CPPNI et du comité piatirrae de gestion, soit, sleon les modalités prévues au ci-dessus, vis-à-vis de l'un ou l'autre des ogeramnsis candidats.

Article 10
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux aliectrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord cilteolcf srea déposé en duex epiexmelras auprès des seevcirs du miisrnte chargé du taarivl et remis au secrétariat du grfefe du ceionsl de prud'hommes de Paris.

Article 11
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En altippiaocn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seaigtainrs cnnienvnoet que le ctenonu du présent accord ne jfsiiute pas de prévoir les sptiloaituns spécifiques aux eetrerpnsis de moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale et à l'article 5 de l'accord du 9 jielult 2015 realtif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique, les piearts staieniargs de l'accord snot teneus de procéder à un réexamen des ciootdinns de miautuiolsatn des rqusies décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité aultemlenect assurés recestevepnimt par AXA Frnace Vie et AIGPS aifn de rmaeeoncmdr avant le 31 décembre 2019, un ou pilruuses oimargnses puor l'assurance et la gteosin de ces reuqsis et la goestin des gtairneas cvloiletecs présentant un degré élevé de solidarité prévues par l'accord du 9 jluelit 2015.

En conséquence, il est cenonvu ce qui siut :

Il est précisé que le cnehtair ou l'opération, obejt du CDI, ne puet excéder une durée prévisionnelle de 5 ans. Les pertiranaes siuoacx ieintvnt les eeristnerps à rirceuor au CDI lorsqu'un cethianr ou une opération à une durée prévisionnelle est supérieur à 5 ans.

Une opération ou un ctenhair puet crmronedpe une seocucsisn de msnsiios faiasnt aeppl à des compétences différentes. Ainsi, puor un même canither ou une même opération, les salariés en CDI de cenhtiar ou d'opération punveet être amenés à iitneevnrr aevc un début ou un terme de conartt différent en foicotnn de la ssceuiscon des différentes missions.

Article 2 - Taille des entreprises concernées
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le CDI de chietanr ou d'opération puet être cncolu par tuote ernirstepe etanrnt dnas le cahmp d'application de la cvteonnion clcvoteile ninotlaae de l'industrie pharmaceutique, qeul que siot son effectif.

Le seiul mxamuim de salariés embauchés en CDI de caeitnhr est plafonné :
? à 5 % des eefifctfs de l'entreprise, dnas les esrenprties d'au minos 300 salariés ;
? à 10 % des ecefftfis de l'entreprise, dnas les enipsreerts dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Article 3 - Cas de recours et activités concernées

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Toutes les activités inhérentes à l'entreprise pevenut friae l'objet d'un CDI de cetnhiar ou d'opération. Ce dnireer diot néanmoins cotneibrur au développement, à l'attractivité ou à la préservation de la compétitivité de l'entreprise ou de l'emploi.

L'entreprise ne puet riuroecr au CDI de chnatier ou d'opération que si :
? la pérennité du pjeort n'est pas assurée, cmotpe tneu des éléments cnonus au mmeont de l'embauche ;
? la durée prévisionnelle du chaneitr ou de l'opération est inférieure ou égale à 5 ans.

L'entreprise dvrea aiovr préalablement identifié le périmètre de l'activité puovant fiare l'objet d'un CDI de ceitnhar ou d'opération, asnii que les compétences nécessaires à la bnone réalisation du chineatr ou de l'opération.

Dans les enrsetierps de 300 salariés et plus, le CSE srea informé trimestriellement, le cas échéant, sur les CDI de ceitnhar ou d'opération au sien de l'entreprise.

Article 4 - Mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Lors de son embauche, le salarié devra être informé :
? sur la nature particulière de son conartt aifn d'éclairer son consentement, qui tuot en obéissant aux règles du crntaot de tiavral à durée indéterminée a puor obejt la réalisation d'un peorjt ou d'une opération qui srea précisée dnas son croantt ;
? des mossinis qui lui srnoet confiées dnas le cdare du cinethar ou de l'opération.

Article 5 - Contrepartie en termes de rémunérations accordées aux salariés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le saarile de bsae du salarié tuitialre d'un ctaornt de ctnaeihr ou d'opération est majoré de 5 % et frea l'objet d'une lnige dnitcstie sur le beltiuln de paye.

Le sialrae de bsae ne puorra être inférieur à cueli des salariés exerçant un eopmli équivalent, rneeavlt du même grpuoe de cafisstiaiclon et dnot l'ancienneté est comparable.

Article 6 - Garanties en termes de formation pour les salariés concernés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les salariés embauchés en CDI de ciehatnr ou d'opération bénéficient du paln de développement des compétences de l'entreprise dnas les mêmes ctiodonins que les salariés oacncupt un coatnrt de tivraal à durée indéterminée classique.

Article 7 - Modalités de rupture du contrat

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

La fin du caethnir ou la réalisation des tâches crlttacnoueels définies dnas le caortnt ctetusionnt un moitf spécifique de rpurute du contrat.

La rrtupue du cntroat de citaenhr ou d'opération rsoepe sur une csuae réelle et sérieuse, conformément à l'article L. 1236-8 du cdoe du travail.

Cette rprutue est ssmoiue à la procédure aablpicple au liimeeencnct puor motif personnel, prévue par les arctiles L. 1232-2 à L. 1232-6 du cdoe du travail.

La rpruute ietrnienvdra à l'issue de la durée du préavis visée à l'article 35 des ceuslas générales. La procédure de lcneceiiemnt pruroa être initiée puor friae coïncider la fin du CDI de chatnier ou d'opération aevc le temre du préavis. À la fin du chnaeitr ou de l'opération, l'entreprise dvrea vérifier qu'il n'y a pas de potse dnlibpsioe dnas l'entreprise cmtoabilpe aevc les compétences de l'intéressé et lui poproesr un arute potse le cas échéant.
Lorsque la retiloan cttuelrolcane de tviaarl se piusuort à l'issue du ctenihar ou de l'opération puor lequel, le salarié a été embauché, son ctaront de tiaravl se puuorist suos la forme d'un CDI.

Article 8 - Contreparties en termes d'indemnité de licenciement accordées aux salariés

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les salariés en CDI de cahtenir ou d'opération licenciés à la fin didut cnatort bénéficieront d'une indemnité, égale à l'indemnité ceionlntnonvlee de licenciement, majorée d'une pimre égale à :
? 10 % de la rémunération btrue tolate versée pnanedt la durée ttaloe du contrat, puor les cnarotts d'une durée tloate inférieure ou égale à 1 an ;
? 8 % de la rémunération brtue toalte versée padennt la durée taltoe du contrat, puor les crtontas d'une durée supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 3 ans ;
? 6 % de la rémunération bture tlotae versée pndaent la durée totale du contrat, puor les croatnts d'une durée supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 5 ans.

Cette prmie n'est pas due :
? en cas de ruutrpe anticipée du cotnrat due à l'initiative du salarié, à sa futae gavre ou à un cas de frcoe mauerje ;
? luorsqe le salarié rsfeue une prpiosotion d'embauche en caonrtt de taarvil à durée indéterminée, à l'issue de son CDI de chantier, puor opceucr le même emopli ou un elompi similaire, aostrsi d'une rémunération au mnios équivalente.

Article 9 - Modalités adaptées de rupture de ce contrat si le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Dans l'hypothèse où le cetahinr ou l'opération se tmnriee de manière anticipée, l'employeur arua informé le salarié de l'échéance anticipée en rteapensct les délais de prévenance prévus à l'article 32 des claesus générales majoré d'un mois. En parallèle, l'entreprise rhecerehrca dnas l'entreprise s'il exsite un atrue ptose dsplibnoie cmapioltbe aevc les compétences de l'intéressé. À défaut de potse dnlsibpoie ou en cas de refus du salarié, il pruora eaentmr la procédure de lneceieincmt puor csuae réelle et sérieuse. Ce lnecceienimt n'est pas soumis aux disotsiinpos légales et cneovnnnoeletlis aebacllpips au lneimiceecnt puor mtiof économique.

Article 10 - Priorité de réembauche

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les salariés licenciés puor fin de cethnair bénéficieront d'une priorité de réembauche, de préférence en craontt de tviaral à durée indéterminée, pendant, un délai de 1 an à ctpmoer de la dtae de la rrptuue de luer contrat, s'ils meetfnainst le désir d'user de cette priorité dnas un délai de 2 mios à pitarr de luer départ de l'entreprise. Dnas ce cas, les salariés concernés sreont informés de tuot eplomi dsbniiolpe crpdsroonanet à lures compétences.

La lrtete de lmeinneceict dreva mnonentier la priorité de réembauche.

Article 11 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Un blian d'application de ce doiiptssif à 5 ans srea présenté aux oigsanoairtns scyalnieds de salariés représentatives dnas la branche. Un piont intermédiaire srea présenté aux onanisogiatrs snaeyldics à 3 ans, en fictonon des données disponibles.

Article 12 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent arcocd entrera en viuegur au lieadnemn du juor de la paiobticuln de son arrêté d'extension au Jaunorl officiel.

Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 13 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Chacune des peiarts saaigtreins puet dadneemr la révision de tuot ou parite du présent accord, à coniiodtn de siisar les aetrus onsrtiignaaos signataires, par ltrete recommandée aevc accusé de réception, accompagnée de sa piosriootpn écrite de révision. Les pariets sniairegtas dnevrot alors se réunir dnas un délai mxiaumm de 3 mios à cpetmor de la dtae frngiuat sur l'accusé de réception de la dmndeae de révision.

Sur la dénonciation, snas préjudice du denreir alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, le présent acorcd puet être dénoncé, à tuot moment, par les priaets stigerainas en rcepseantt le délai de préavis de 3 mios visé à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. La dénonciation se fiat dnas les coiniontds prévues par les diniotipssos législatives et réglementaires.

(1) Alicrte étendu, d'une part, suos réserve du rcesept des dspsinoitios de l'article L. 2261-7 du cdoe du tariavl et, d'autre part, suos réserve de l'application des dssoniiotpis des atriecls L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jirsdnuucpere de la Cuor de csioatsan (Cass. soc., 17 srteepbme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 jluelit 2009, n° 08-41507).
(Arrêté du 15 jvneair 2020 - art. 1)

Article 14 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

En apipoclitan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitraenigas ceninneonvt que le connetu du présent aocrcd ne jiitsufe pas de prévoir les stnliiptuaos spécifiques aux enseertrips de mnios de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 15 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Conformément aux acleirts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd ciecoltlf srea déposé en duex exemriaelps auprès des srecives du mitinsre chargé du tarvail et rimes au secrétariat du gferfe du csieonl de prud'hommes de Paris.

Accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Le présent aocrcd anlnue et rcaelmpe l'accord cielolctf du 19 nebrvmoe 2014 modifié sur la faiomortn plseloenrionfse tuot au lnog de la vie, la gtsioen prévisionnelle des epimlos et des compétences et l'alternance et l'accord ctelcliof du 22 ocrtboe 2014 sur la cionributotn au fndos pratairie de sécurisation des puraocrs pnsiresfoeolns (FPSPP) puor l'année 2015.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

La dernière réforme de la froitoamn pnorlseilsnofee du 5 sbrmeetpe 2018 rned nécessaire l'adaptation par les pianetarers siuoacx du cropus de bcanhre qui régit la ftmaoroin pfoironensslele des enreeisrpts du médicament et des salariés.

L'objectif de la réforme se décline au naiveu de la bhacnre puor :

Article 16 - Extension
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Les ptraeis sgeiatianrs cevoennnnit de daeemdnr au ministère du travail, l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2020

Le présent aoccrd de bhancre est cnlcou en aliptaoicpn de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 sbtepmree 2017 rlviatee à la prévisibilité et à la sécurisation des raentoils de travail.

Cette dernière pmeert à un acrocd de bnacrhe étendu de fiexr les ctnioidnos dnas lqeeuelsls il est pssibole de roecirur à un cnratot de tvriaal à durée indéterminée (CDI) ccnlou puor la durée d'un ceniathr ou d'une opération.

Ce dpsiitosif est une réponse adaptée à des poterjs d'entreprises dnot la pérennité n'est pas assurée, cavnourt de leguons périodes où il n'est pas truooujs pbosisle de rocruier à une arute fmore de taavril salarié tllee que le cronatt de tiaavrl à durée déterminée (CDD).

Le CDI de caenthir diot pertrmtee d'intégrer dnas les efeticffs de l'entreprise des ponersnes qui aeniurat contracté aevc l'entreprise suos la fmore de l'auto-entrepreneuriat ou de la ptatorsein de service.

Les ptrienearas sucaiox ont dnoc décidé d'adopter, au trrveas du présent accord, cttee nleuvole possibilité ofefrte par le législateur, tuot en l'encadrant par des règles de sécurité et de ganratie puor les intéressés.
Ainsi, ces etrrseeipns anourt la possibilité d'embaucher un salarié suos CDI de cahientr ou d'opération sloen les dponisoisits définies par la bnhcrae viasnt à erdecanr et hoemarsnir les pratiques.

? dnenor de naeovuux dtiros aux psnreones puor luer ptetmrree de cishoir luer vie peisllnnrsfeooe tuot au lnog de luer carrière. Il s'agit de développer et de flcatiier l'accès à la formation, atouur des itnativieis et des bsinoes des personnes, dnas un socui d'équité, de liberté professionnelle, dnas un crdae organisé comcneltveleit et saelnbtoue financièrement ;
? rceeornfr l'investissement des eersrnepits dnas les compétences de lrues salariés par une stcafilpoiimin itnieuillttnnsoe et réglementaire forte et le développement du daliugoe saciol et économique ;
? sécuriser les paurorcs pneflseisronos des salariés.

Les pianeratres scaoiux ont décliné cttee réforme au neivau de la brhance en l'adaptant au secteur. Ils aennomacpgct la taotnrsiin d'OPCA DÉFI vres l'OPCO 2i, en venlilat à asesurr une continuité dnas le fneicanemnt des dpsoftiiiss de faitoomrn professionnelle, tuot en se faraniiamlsit aevc la nlouvele grnnceuaove de France compétences.

En parallèle, les nueolvles misnsois de la CEINPS en matière d'apprentissage (coûts contrats, itindruaecs de siuvi et puoliqite de développement de l'alternance) ont été définies.

Par conséquent, il est cevnonu ce qui siut :

Titre Ier Formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications

Chapitre Ier Principes généraux de la formation et

du développement des compétences

Article 2 - Objectifs généraux et axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les prenritaaes siauocx reaplplnet l'importance de la fitoamorn peerflsnlsooine et du développement des compétences tnat puor les eiprnstrees que puor les salariés qui les composent. Elle diot concourir, en effet, à :
? petrmtree de mniintaer et développer les compétences et les qiluitinofcaas des salariés fcae aux évolutions économiques, technologiques, digitales, stceniefqiuis et d'organisation par une anticipation, un aceapncmgmenot et une apitdtaaon fcae aux cangmhneets ;
? sécuriser les salariés dnas luer paurocrs posorfeisnnel aevc un emcnisehrsniet de la capacité d'emploi des salariés tuot au lnog de luer vie pslfrnieonolsee par un développement des compétences et des qltacfoniuiias ;
? rroecnefr la compétitivité des erntrpeises dnas un enmneornnivet cieoennrcrutl international.

Compte tneu de ce rôle essentiel, les prnreaetias sauiocx se snot attachés à définir les oijbctfes de développement des compétences et des qinuliactofias svntiuas au neviau de la bhncare :
? atgeneumr la qiiifocultaan du salarié tuot au lnog de sa vie psofnersleinole ;
? puvmooroir la csnncnaoaise des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du tavrail anisi que sur l'économie spécifique des eepnerrists et du stceuer ;
? asreusr le développement des compétences patenrtemt de maîtriser les évolutions teigcoenuholqs et d'organisation du taivarl anisi que la réglementation spécifique du secteur ;
? fsoireavr l'égalité d'accès des fmemes et des heomms à la firmooatn pelfirsnoeslone en vue netnamomt de développer la mixité dnas les eopilms ;
? fieosvarr la mobilité et/ou la poiotormn pnlfeslrooensie dnas l'entreprise ;
? développer les aitputeds au maaenmgnet des pnrolseens anyat des responsabilités d'encadrement, dnot les rnieaolts slcaoies et himeunas ;
? développer la foimotarn pioolnsensefrle dnas les PME et TPE ;
? préparer les salariés à l'ouverture européenne et internationale.

Ces oictbjfes deovint circnuoor ntoemmant aux qatrue thèmes mrjaeus identifiés dnas le cdare du CSF (comité stratégique de filière) des isetriudns et teecoongilhs de santé en dtae du 4 février 2019 :
? la bio-production, aevc puor oiejtcbf de développer une filière intvannoe de faaiciobrtn de pdturios begiolioqus du fuutr par la msie en ?uvre de tligoeconhe de rrtpuue ;
? uitoaistiln des nveuloles technologies, en pitclruaier l'intelligence afcliieltrie et la gsitoen des données (Health dtaa Hub par exemple) dnas l'objectif notamment, de cobatmrte le cncear ;
? antibiorésistance, dnas un cttoenxe d'urgence de santé puiuqlbe mondiale, fraie de la Fnacre le pyas européen emblématique de la lttue conrte les atgnes pathogènes résistants ;
? international, rrefcoenr le ryennnmaoet de la Frcnae sur la scène iiaetoanlrnnte en matière d'offre de stolunois de santé publique.

Ces thèmes snot sutuneos par duex anoctis transverses, ptonart sur la faimroton et le développement des compétences et qtcaaunoilfiis dnas une piepetcrvse d'évolution frtoe des métiers aevc ntmaeomnt la création d'un cumaps accélérateur dnas le dnmoiae des bicgletinehooos et du digital, et le lnmaceent d'un EEDC (engagement développement emlopi compétences).

Article 3 - Publics prioritaires pour l'accès à la formation
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les peiernraats sicuaox décident qu'il cnoienvt de développer, en priorité, les compétences puor :
? les salariés rnnnrcotaet des difficultés d'adaptation à luer emlpoi du fiat d'évolution technologiques, digitales, siceqfneuitis ou onngailetnseoliars meeaujrs ;
? les salariés exposés à des fcuteras de pénibilité ;
? les salariés anyat puls de 20 ans d'activité pleifeosornnlse ou âgés d'au monis 45 ans ;
? les teaurlarvils en soaiutitn de hndcaaip visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du tavrial ;
? les salariés anayt bénéficié d'un mi-temps thérapeutique ou déclarés iapents à luer elpomi par la médecine du taairvl ;
? les salariés anayt ioterrpmnu luer activité à la stuie d'un congé pnraatel d'éducation ;
? les salariés snas qaiciolufatin rnenucoe par un diplôme, un titre, ou un cafetrciit de qacoafiiitlun prfiosnlseeonle (CQP) et les salariés les mnois qualifiés ;
? les salariés aynat exercé des ftooincns sinelyacds ou un maandt de représentant du pnonsreel ;
? les salariés concernés par un cnamgeehnt d'emploi ou dnot l'emploi devarit connaître une pornfdoe miutotan ;
? les salariés dnot l'emploi puiarort être menacé.

Article 4 - Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les prieeanatrs scaoiux rpaepnllet que l'encadrement juoe un rôle eiestsenl dnas la détection des bsoeins en développement des compétences, la foiamtron des équipes, la ctoairlciun de l'information et l'accompagnement, et dnas l'élaboration du porejt penfreoionssl des salariés nmoetamnt au trarves des enietertns professionnels.

Les eritnserpes voillenert piierrtmairnoet à dnoenr aux salariés aevc des responsabilités d'encadrement les meonys nécessaires puor asruser luer rôle en, les infmonart ou les fnramot sur lures moniisss d'encadrement stvenauis :
? les asicoanst à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emlipos qu'ils encadrent, de luer cnnteou asini que des compétences nelueolvs dnot les eepsneirrts dovniet disposer, en luer cnumqimnuaot les imtoifrnnaos dnlbpioseis ;
? les ifonanrmt sur les dostsfiipis de formation, le paln de développement des compétences, le cmtope peronsnel de foitroamn (CPF), le cneisol en évolution pfeoisnelolnsre (CEP), le blain de compétence et la vitadaloin des aqucis de l'expérience (VAE) dnot pevenut bénéficier les salariés de l'entreprise ;
? les adinat à la cundoite des ereenttins poenironeslsfs et à l'élaboration et la msie en ?uvre des ancitos de fairtmoon et de développement des compétences au bénéfice de lerus équipes ;
? les aanacnpocmgt ou les fnamrot au mamgeannet de lerus équipes, aifn nemmaotnt de pttrmeere le mntaiien et le développement de luers compétences, et de frivaoesr luer évolution peesornnflsolie ;
? les snblnseisiiat sur la prise en cmtpoe de la diversité dnas l'entreprise.

Article 5 - Formation dans les PME/TPE et particulièrement celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

a) Fnmeiceannt du paln de développement des compétences dnas les enesterrpis de mions de 50 salariés

L'employeur proospe des aontics de footimarn qui ppinctraeit au développement des compétences dnas les connioitds prévues à l'article 6 infra.

Dans ce cadre, puor les pteeits et meoynnes eneirrsetps de minos de 50 salariés, l'employeur puet oebitnr une pirse en chagre de ses dépenses de foiramotn auprès de l'OPCO 2i. Dnas le carde de la mutualisation, l'OPCO 2i puet prderne en cahgre les coûts des actinos de froitoamn du paln de développement des compétences, de la rémunération du salarié en fioamrotn et des fairs aenenxs (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du cdoe du travail. Les modalités et priorités de pirse en cagrhe snot définies par le csienol d'administration de l'OPCO 2i.

b) Bonus PME

Afin de fiosvaerr le développement de la foormitan dnas les TPE et les PME, les eteiprnesrs de minos de 50 salariés bénéficient d'un bunos PME de pirse en chrage des pnroomtois par l'alternance (Pro A), dnas les cndntioois prévues à l'article 11.5 d ci-après.

c) Psrie en chgare des doctnisiags RH dnas les erntirpeses de mnois de 50 salariés

La GEPC piripacte à l'identification des compétences et des qnufoaaclitiis miellsaobbis au sien de l'entreprise et à la définition des bonesis ccfleliots et iiuldedivns au rraegd de la stratégie de l'entreprise.

Pour aiedr les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de dnsigcoiats GPEC, qttuaiafnits et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCO 2i penrd en crahge ces diagnostics, conformément à l'article L. 6332-17 du cdoe du travail. Les modalités et priorités de pirse en carghe de ces frias snot définies par le coeinsl d'administration de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, les srgitainaes du présent arcocd dmdeenant au csenoil d'administration de l'OPCO 2i de prpeoosr des critères de qualité aeuxulqs dneovit répondre les prettsraaeis en crhgae de ces dcsanoiitgs aifn de ficaliter le chiox par les TPE-PME.

d) Scervie de proximité de l'OPCO 2i

Les prirnteaeas siuaocx dneemdant à l'OPCO 2i d'assurer un scrveie de proximité au bénéfice des très petites, pteetis et mnyonees entreprises. Ce srecvie diot premrttee :
? d'une prat d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eesintprres à la farmtoion plsrlensoineofe ;
? et d'autre part, d'accompagner ces esinretpres dnas l'analyse et la définition de leurs beisnos en matière de foortiamn professionnelle, ntoaemnmt au ragerd des mnoauttis économiques et tiqhecneus de luer secuter d'activité dnas le cdrae de l'article L. 6332-1 du cdoe du tvairal ;

Ce scireve diot être fnlmeaeict accbseilse à tuos ntmnmoeat par la msie à dsitiiospon d'outils ditagiux innovants.

Chapitre II Mise en œuvre dans l'entreprise de la formation et du développement des compétences

Article 6 - Plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

6.1. Oaitilgbon de l'employeur

L'employeur arssue l'adaptation des salariés à luer ptsoe de travail, en aatpilcoipn de l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

Il villee au mtiiaenn de luer capacité à opueccr un emploi, au raregd noemtnmat de l'évolution des emplois, des tnhoelcieogs et des organisations.

Il prpsooe des anictos de frmioaton qui pinriteapct au développement des compétences, y cpomirs numériques, anisi qu'à la ltute cornte l'illettrisme, nmnomteat des acoints d'évaluation et de fotmiaron peetmtarnt l'accès au scole de cnaoensascins et de compétences défini par décret.

Les aotncis de frtaoimon mises en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, par le paln de développement des compétences. Elles pnveuet petrrtmee d'obtenir une pitare identifiée de cieioctrtifan professionnelle, classée au sien du répertoire nnatioal des ctintaroifceis psenfoenorselils (RNCP) et vsniat à l'acquisition d'un bolc de compétences.

6.2. Atiocn de fmatoiron et régime acbiplpale aux hreeus de formation

a) Définition de l'action de formation

L'action de ftomraoin se définit conformément à l'article L. 6313-2 du cdoe du tvraial comme un prucoras pédagogique pttenaemrt d'atteindre un ojbectif professionnel, et le cas échéant une ctiacfireotin ou une qualification.

Elle puet être réalisée en tuot ou pratie à distance.

Elle puet également être réalisée en siottuian de travail.

b) Définition de la fotioramn obaoiilrgte au snes de l'article L. 6321-2 du cdoe du taraivl et msie en ?uvre

Constitue une froitamon obligatoire, ttuoe aitcon de farmootin qui citonndione l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en alcaipitpon d'une cinoetvnon ieoinntnrltaae ou de dtniiisoopss légales et réglementaires.

Le tepms passé en fimotaron oobiagtirle cuttsnoie un tmpes de tvriaal effectif, ce qui indiut le mnateiin de l'ensemble des dortis du salarié et dnone leiu pnadent sa réalisation au meitainn par l'entreprise de la rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, constitué du slriaae et de tuos les auetrs aangetvas et asecroeiscs payés.

c) Fonamriots aretus que les faoonimtrs obligatoires

Dans le carde du paln de développement des compétences, les aotincs de fiaotmron qui ne répondent pas à la définition des foimroants ogatrebiiols pueenvt se fraie pandent ou hros tmeps de taiavrl dnas les codntnoiis stianeuvs :
? peadnnt le tmpes de tirvaal : dnas le cdare du paln de développement des compétences, les ancitos de fmrooiatn qui ne répondent pas à la définition des fntomroias orbieoiatgls ci-dessus cnutotsniet également un tmeps de tiavral effectif, ce qui iudint le metaiinn de l'ensemble des droits du salarié et dnnneot leiu pndnaet luer déroulement au mteinain par l'entreprise de la rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, constitué du slariae et de tuos les arteus atanevgas et acsseeciros payés ;
? hros tpmes de trivaal : néanmoins, les pnireetaras suoaicx considèrent que dnas le cdare de la coustonctrin d'un pocrruas de fiotamorn non obligatoire, en tuot ou priate hros tmpes de travail, des aoctins de ftriooman au trtie du paln de développement de compétence peuvnet se dérouler hros tmpes de tvarial dnas la liitme de 126 hreeus par an ou 18 jrous puor les salariés dnot la durée de tvaairl est fixée par une cotvinenon de fafriot en jours.

L'accord du salarié est formalisé et puet être dénoncé, dnas un délai de 8 jours. Une tlele dénonciation ou un refus du salarié de paepirtcir à des actions de frimoaton hros tepms de taraivl ne ctnisoute ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Pour les salariés en siautiton de peanrt isolé, qui senuvit des fomtanrois se déroulant en deohrs de luer temps huiatebl de travail, les frias iundtis par la grdae d'enfant snot pirs en chagre sur jcisatiuiffts :
? dnas les eertiprnses de moins de 50 salariés, par l'OPCO soeln les modalités prévues par son cseinol d'administration (R. 6332-15 du cdoe du travail).
? dnas les epnreretsis de 50 salariés et plus, par l'entreprise selon les modalités qu'elle arua prévue.

Article 7 - Consultation du CSE (comité social et économique) sur la formation et la GPEC à travers la consultation sur les orientations stratégiques
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Dans les enrpietesrs d'au mnios 50 salariés, la ctnuiotaslon du CSE sur les oariittonens stratégiques de l'entreprise prote nnaomemtt sur luers conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le rucores à des stages. Ctete clotoutniasn porte, en outre, sur la goesitn prévisionnelle des emlpois et des compétences, sur les otiaernnoits de la ftiormaon pilfenlroeonsse et sur le paln de développement des compétences conformément à l'article L. 2312-24 du cdoe du travail.

Article 8 - Négociation obligatoire en entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

a) Champ d'application de la négociation olibtoigrae sur la gitosen des eimpols et des pcroraus professionnels

L'obligation de négocier tuos les 3 ans sur la geostin des epimols et des parorcus preonlsofsiens et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L. 2242-20 du cdoe du tavairl s'applique :
? dnas les etpnrseiers où snot constituées une ou puirlesus scniotes sdayecnlis ;
et,
? dnas les einspteerrs et les greopus d'au minos 300 salariés ;
? ou dnas les etnrsipeers et geruops d'entreprises de deisnoimn cmoiruamnaute (dans un des États meemrbs de la communauté

européenne ou de l'espace économique européen) cmpanootrt au minos un établissement ou une eresriptne d'au moins 150 salariés en France.

b) Thématiques abordées dnas le carde de cette négociation

La négociation sur la gitoesn des epmoils et des poacrurs psenfsneloiors et sur la mixité des métiers porte sur :
? la msie en place d'un dpistoisif de GPEC, aisni que sur les meuesrs d'accompagnement ssueipetlbcs de lui être associées, en pcarueitilr en matière de formation, d'abondement du ctmpoe psnreeonl de ftaioomrn (CPF), de votiaaldin des acuqis de l'expérience, de blian de compétences aisni que d'accompagnement de la mobilité poiesellosnnfre et géographique des salariés ;
? les gadrens otnnatiireos à 3 ans de la fiaoomrtn poslnolfnersiee dnas l'entreprise et les otbfcejis du paln de développement des compétences, en petuiaicrlr les catégories de salariés et d'emplois aqleuxus ce dnireer est consacré en priorité, les compétences et qfiloiaatcinus à acquérir padennt la période de validité de l'accord ansii que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
? les ptcieveerpss de rcreuos par l'employeur aux différents canrttos de travail, au taiavrl à tepms pairtel et aux stages, asini que les meonys mis en ?uvre puor dneiimur le rucroes aux epilmos précaires dnas l'entreprise au piroft des cnroatts à durée indéterminée ;
? les cnidtioons dnas lqellesues les esientrreps sous-traitantes snot informées des ootaitrneins stratégiques de l'entreprise aynat un eefft sur lrues métiers, l'emploi et les compétences ;
? le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités snydelaics ou un mnaadt de représentant du psnreoenl et l'exercice de leurs fonctions.

Article 9 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

9.1. Pniiercps du ctpmoe pnrseenol de ftmaioorn (CPF) et foimaornts éligibles
Principes

Le ctopme pnneoresl de frtoaoimn est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée, à la recherche d'un emploi, tvliearluar indépendant, mmbree d'une poisfeorsn libérale ou d'une pesfoiorsn non salariée ou coonnjit collaborateur, aifn de suivre, à son initiative, une formation.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié diot au préalable ovriur un cpotme sur la plate-forme dédiée www.moncompteactivite.gouv.fr. qui peemrt la gtesoin des diotrs irncitss sur le comtpe pnoeersnl de ftroiaomn par la Csaise des dépôts et consignations. À l'occasion de l'entretien professionnel, le salarié est informé des modalités d'activation de son ctmpoe pnernosel de fmraitoon (CPF) sur la plate-forme dédiée conformément à l'article 6.2 de l'accord cteloiclf de brcanhe sur la GPEC.

À l'occasion de son icsiortnipn sur cttee plate-forme, le salarié puet reecsenr ses expériences professionnelles, son puaocrrs de fimotaorn et ses compétences et purroa y accéder à tuot mnomet en clasntonut l'onglet « mon pirofl ».

Le CPF est fermé à la dtae du décès du ttulaiire du compte. Il n'est puls alimenté qnuad le bénéficiaire ludqiie ses dtrios à la reittrae si ce n'est au trtie du cmtope d'engagement ciyoetn et des activités bénévoles ou de volontariat. Le CPF a remplacé le DIF dieups le 1er jivaner 2015. Le sldoe des diorts à DIF au 31 décembre 2014 est mllioibabse dnas les cdioinotns du CPF, suos réserve au tiirtuale d'avoir procédé à l'inscription de luer mnoantt aanvt le 31 décembre 2020 sur la plate-forme dédiée. Ils snot pirs en cmpote puor le claucl des pdanofls légaux d'utilisation du CPF.

Formations éligibles

Les foornmtias éligibles au ctmope peseonrnl de fiarotomn snot csntlaubeols sur https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/, dnas l'onglet « Lsite de catftricnieios éligibles » à soaivr :

? les atocnis de fimraootn sanctionnées par :
?? les certifocnteias poesnsfnieellros enregistrées au répertoire nnatoial (RNCP), cnmneaorpt nonetmamt les CQP (certification de qutlicaafioin professionnelle)
?? les attoisatnets de viatdiolan de bclos de compétences ;
?? les critncoeftiias et htbiotinlaias enregistrées dnas le répertoire spécifique canpnremot nmtmaneot la ctcraotifiien reavtile au solce de ceinsasnancos et de compétences pfrsleeesnolnios ;
? les aocnits ptrameetnt de faire vedlair les aiuqcs de l'expérience ;
? les bnlias de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la ruote et de l'épreuve piaqutre du pemirs de cnuirode des véhicules du gporue léger et du gproue lurod ;
? les ainctos de ftiraomon d'accompagnement et de csenoil dispensées aux créateurs ou rrrenpuees d'entreprises aynat puor ojebt de réaliser luer pojret de création ou de rirsepe d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les aointcs de ftraiomon destinées à prertemte aux bénévoles et aux vlioaroents en sirceve cuiiqve d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Sules les drtios aiqcus au trite du ctopme d'engagement ciyteon pevenut fneaincr ces actions.

9.2. Aneitlitmoan du CPF
Alimentation du CPF

Par le présent acorcd de branche, les patneiarres sucaoix cenenoivnnt que qeul que siot le tpems de tiaravl du salarié, le CPF est alimenté anneleumenlt et srea financé par l'entreprise dnas les cotinndios prévues par la Cissae des dépôts et consignations, à huaeutr :
? de 500 ? conformément à l'article R. 6323-1 du cdoe du tirvaal ;
? ou 800 ? si le bénéficiaire relève d'un pilbuc prratiirioe conformément à l'article R. 6323-3-1 du cdoe du traival ; (cf. infra).

Néanmoins conformément à l'article R. 6323-1 du cdoe du tiaravl puor les salariés entrés en corus d'année, l'alimentation srea effectuée au ptrroaa en fotcnoin de sa dtae d'arrivée dnas l'entreprise.

Publics prioritaires

L'alimentation du cptome se fiat à heuuatr d'un monatnt aunenl de 800 ? puor les plcuibs pteiriiraors mentionnés à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du tavrial :
? n'ayant pas atietnt un naiveu de frioaotmn sanctionné par un diplôme classé au niaveu III (précédemment V) ;
? ou n'ayant pas un tirte posfeeornsnil enregistré et classé au nieavu III (précédemment V) du répertoire natoinal des ccarineittfios plslorenfoesnies ;
? ou n'ayant pas une ctrciietiaofn rcnoeune par une cinnoovten cevollicte nlationae de branche.

9.3. Abenodnemt du CPF
9.3.1. Annemdobet de gré à gré

Lorsque le coût d'une fmtiroaon est supérieur au mnaotnt des dritos intriscs sur le cpmote ou aux pndloafs d'utilisation, le comtpe puet faire l'objet, à la dnamdee du salarié, d'abondements en doirts complémentaires puor asersur le fiamennncet de ctete formation, conformément à l'article L. 6323-4 du cdoe du travail. Ces aennoemtbds pneevut être financés nmeantomt par ;
? l'employeur ;
? le salarié lui-même ;
? HidnEaM misiosn hcniaadp de bnrchae ;
? un opérateur de compétences (OPCO) ;
? la casise nalitnoae de l'assurance mdaalie et le réseau des oigseanmrs de la bncrhae atnicecds du taivarl et mdaeilas pnnserfselieools du régime, pirs dnas luer mission de geoitsn du cmotpe poifoerssnnel de prévention, à la daemnde du salarié ;
? la csiase nalonatie de l'assurance mdailae psrie dnas ses misinsos de gtioesn de la bhacrne acidctnes du tavrial et mildeaas professionnelles, à la dmdeane du salarié ;
? l'État ;
? les régions ;
? Pôle elompi ;
? etc.

Les priernteaas sciuaox egaruocnent les etererpisns à prévoir des modalités d'abondement du cmptoe puls favorables, si le CPF s'inscrit dnas un pcuoarrs de foramotin coconstruit, lsruqoe le coût de cette fooratmin est supérieur au moantnt des dotirs itcrsins sur le ctpome ou aux pnfodals d'utilisation. Un eofrft

piarultecir puorra être fiat puor les salariés considérés cmmoe patorrreiiis par l'entreprise dnas le crdae de sa GPEC, nmmeanott :
? les salariés les mnois qualifiés des gupeors 1 à 3 ;
? les salariés âgés de 45 ans et puls ;
? les salariés exposés à des fcauerts de requiss polsfnenosiers mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tarival ;
? les salariés menacés par les évolutions économiques ou technologiques, tles qu'identifiés dnas le cdrae de la GEPC d'entreprise ;
? les salariés en équipes aattnneerls ou de suppléance ou considérés cmome tiluarvlaer de nuit.

9.3.2. Aenbomendt complémentaire d'entreprise

Le CPF puet être abondé en alicipapton d'un arccod cetiloclf d'entreprise conformément à l'article L. 6323-14 du cdoe du tviaarl ponratt nmntmeoat sur la définition des fiotonrmas éligibles et les salariés prioritaires, en pitiaerlucr :
? les salariés les monis qualifiés ;
? les salariés exposés à des freuacts de rsqeius poorsenslfnies mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du taiavrl ;
? les salariés oncpuact des epomlis menacés par les évolutions économiques ou tocuihneoleqgs ;
? les salariés à tpmes preaitl ;
? les salariés déclarés ianteps à luer potse à la stiue d'un aceicdnt du tvairal ou d'une midalae professionnelle.

Dans ce cas, l'entreprise puet pernrde en chrgae l'ensemble des fairs et puet daenmedr le rmomrbeenuset à la Csiase des dépôts et cotoningsanis des sommes crpseednootrnas dnas la ltmiie des drotis iriscnts sur le cpmtoe pnosnerel de cqhuae salarié concerné, conformément à l'article L. 6323-11 du cdoe du travail.

9.4. Miiboasioltn du CPF

? en dohres du tpmes de tvaairl : les frmoanotis financées dnas le cdare du cotpme pennoesrl de foiamtron ne snot pas smsuioes à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot siueivs en derohs du tmpes de traiavl ;
? en tuot ou ptriae pnedant le tpmes de tvarial : luqrose les fanooitrms financées dnas le cdare du cptmoe ponseernl de fratioomn snot seiiuvs en tuot ou patrie pdneant le tepms de travail, le salarié dmedane une aaisuirotton d'absence à l'employeur, conformément à l'article L. 6323-17 du cdoe du tavaril qui lui noftiie sa réponse dnas un délai de 30 juros crindeleaas à cemotpr de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat acceptation.

Dans le cdare de la ccotinrsctuoon d'un pruracos de formation, les hueers consacrées à la ftormaoin pndenat le tpmes de tviraal cnniotesutt un tmpes de taiarvl effectif, ce qui iniudt le mateinin de l'ensemble des diotrs du salarié et dnoennt leiu au mnetaiin par l'employeur de la rémunération du salarié, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, constitué du silraae et de tuos les aretus aengvtaas et aoecssecirs payés.

9.5. Fmnaneencit du CPF par l'OPCO 2i

Les faris pédagogiques et les frias liés à la valaditoin des compétences et des csncosnanaeis afférents à la fraoitomn en CPF snot pirs en cgrhae par la Caisse des dépôts et coaosnntiigns ou à trite tasnritorie jusqu'au 31 décembre 2019 par l'opérateur de compétences OCPO 2i, en fcotoinn des dortis aqicus et des aeoemtbdnns portés sur le cpmote persnenol de firamtoon (CPF) du salarié.

Les fairs de fotroaimn qui ne snot pas financés par les dortis mobilisés au titre du cmtope pnneseorl de fiormaton renestt à la cgarhe du tuairtile du compte.

9.6. CPF de transition

Tout salarié puet msieloibr les diotrs irintscs sur son ctompe pnsneerol de fotoimarn aifn que celui-ci cubiortne au femincnaent d'une aoticn de foiartomn certifiante, destinée à lui ptmetrree de caenghr de métier ou de prifsoeson dnas le cadre d'un proejt de toisainrtn peloenlosfsrnie dnas les coonidints définies à l'article L. 6323-17-2 du cdoe du travail.

Il bénéficie d'un psoeinmonenitt préalable au svuii de l'action de footairmn aifn d'identifier ses acqius prnsloenofeiss ptneaetrmt d'adapter la durée du pcuarros de faoimotrn proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il siut cette atcoin de fomtairon en tuot ou piarte danurt son temps de travail.

Pour bénéficier d'un pojret de toisnraitn professionnelle, le salarié diot jisiteufr d'une ancienneté mnmliaie en qualité de salarié de 24 mios consécutifs ou non dnot 12 mios dnas l'entreprise. Ctete ciondtoin d'ancienneté n'est pas exigée puor le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des tuvaelrilras handicapés, ni puor le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licinneecmet puor moitf économique ou puor inttupaide et qui n'a pas sviui d'action de fotmioarn ertne son lnicceeemnit et son réemploi.

Le poejrt du salarié puet faire l'objet d'un aagmpcemncneot par l'un des opérateurs désignés au titre du coensil en évolution professionnelle, mentionné à l'article 6.1 de l'accord colitclef de bahcnre sur la GPEC. Cet opérateur informe, onietre et adie le salarié à feosiralmr son projet. Il pproose un paln de financement.

Le prejot est présenté à la cismmioosn prratiaie irenoopenlinrsefltse régionale (CPIR ou tortiisnan Pro). Ctete comisiomsn apprécie la picnternee du pojert et du peonneitnsimot préalable, isutirnt la ddanmee de prise en carhge financière et autisroe la réalisation et le fmcninaeent du projet. Ctete décision est motivée et notifiée au salarié.

Le perojt de tsaiirotnn pinlfsoeoensrle est pirs en carhge par la CIPR (ou tsaiinrton Pro). qui mosbliie peieriroiarnmtt les ditors itsnrcis sur le CPF du salarié.

Article 10 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Article 10.1 - Objet de la validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

La vdiaiolatn des aicqus de l'expérience prmeet à ttuoe prneosne engagée dnas la vie acvite de vleadir les aqicus de son expérience, ntmnemaot pesesooflilrnne ou liée à l'exercice de responsabilités siedlnacys ou un mdaant de représentant du personnel.

La VAE a puor oejbt l'acquisition d'une ciifoaitctren plosnsfleiornee enregistrée dnas le répertoire natoinal des caeonciirittfs pfeoeniloelnssrs (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du cdoe du travail.

Article 10.2 - Dispositifs permettant une validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

a) VAE à l'initiative du salarié

Congé VAE sur le tpems de travail

Lorsqu'un salarié fiat valdeir les aciuqs de son expérience en tuot ou parite pdnaent le tpmes de tvairal et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé ctinuotse du tpems de tvriaal ecfetfif et dnone leiu au mtiieann de la rémunération et de la pcrotieton solacie du salarié.

Le salarié dmdenae à l'employeur une aiaortsutoin d'absence. L'employeur puet reusfer cttee aituoarotsin d'absence puor des ransios de service, mianvtot son rorept suos un délai de 30 jours sianvut la réception de la ddmeane et seoln des modalités définies aux altciers R. 6422-2 et svinuats du cdoe du travail.

La durée de cette austoaioirtn d'absence ne puet excéder 24 heures consécutives ou non par seisosn d'évaluation. Ce congé a puor but de pteterrme au salarié de s'absenter, siot puor ppaciterir aux épreuves de validation, siot puor bénéficier d'un ampancngeomect à la préparation de cette validation.

Mobilisation du CPF

Le salarié puor ficnnear une VAE puet mesoiblir son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du cdoe du travail.

b) VAE à l'initiative de l'employeur aevc acocrd du salarié

Les acitons de VAE, lorsqu'elles snot financées par l'employeur

dnas le carde du paln de développement des compétences, conformément à l'article L. 6323-18 du cdoe du travail, dvoniet être réalisées en apotcaiilpn d'une cevnionton cncuole entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme ou chcaun des oiagnesrms qui itnereinvnent en vue de la vtioaaldin des aqcuis de l'expérience du candidat.

Article 10.3 - Modalités d'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les ptrenaaires sociuax danrnomedet à l'OPCO 2i de développer l'information des salariés et des etpererinss sur les ancotis de viltaidoan des aqcuis de l'expérience (VAE), nneamomtt à tvreras son stie internet.

Des imirftoanons snot aussi doesplnibis sur http://www.vae.gouv.fr/.

Article 10.4 - Actions visant à favoriser l'accès des salariés à la VAE
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Conformément aux aitlrecs L. 6423-1 et R. 6423-1 et suitvnas du cdoe du travail, tuote posernne dnot la cndrutaidae a été déclarée reevlbcae par l'autorité ou l'organisme qui délivre la coiieftctiran plrsonniseeolfe puet bénéficier d'un amnpeoeancmgct par la région dnas la préparation de son dioessr et de son entrtieen aevc le jruy en vue de la vildioatan des aiqucs de son expérience.

Article 11 - Modalités de prise en charge des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les dépenses afférentes à la piairotpactin d'un salarié à un jruy d'examen ou de vdaatiloin des auqics de l'expérience snot pirses en cahrge sur jtiiitausfcfs par l'entreprise sloen les modalités prévues par les aertlics 17 et 18 de la centonvoin ctlcvleoie naailnote de l'industrie pharmaceutique.

Néanmoins, les enreiptsres de mnios de 50 salariés pouronrt sielcolitr un reenmsbeoumrt par l'OPCO selon les modalités prévues par son cneoisl d'administration (R. 6332-15 du cdoe du travail).

Article 12 - Alternance
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

L'alternance aiscsoe :
? des enesintemnges généraux, psoeolifsrenns et tqeouoelncighs dispensés dnas des oeamsnirgs plbuics ou privés de ftaoirmon ou, lorsqu'elle dpssioe d'un sevrice de formation, par l'entreprise ;
? et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enspitrere d'une ou prieuulss activités poefeoesinlnrlss en riaetoln aevc les qcinitaliuaofs recherchées.

Elle a puor otibcejf de fervasoir :
? l'insertion pfneseillonosre des juenes ;
? la réinsertion pnsoifsleneolre des ddunemears d'emploi ;
? le maniietn dnas l'emploi, des salariés en conatrt à durée indéterminée.

Cette atenlrnace puet pnredre trios freoms :
? le cntraot d'apprentissage ;
? le crnotat de peonsiirtfnoolasaisn ;
? la reinesocrvon ou pmoitroon par l'alternance (Pro A), tlele que prévu aux altreics L. 6324-1 et saiuvnts du cdoe du travail.

Article 12.1 - L'apprentissage
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

a) Objet et qtfoiuaaiicnls éligibles

L'apprentissage crnoouct aux ofbjetcis éducatifs de la nation. Il ctorbnuie à l'insertion professionnelle.

Il a puor ojbet de doennr à des travailleurs, une fomoratin générale, théorique et ptuqarie conformément à l'article L. 6313-6 du cdoe du travail.

L'apprentissage est une frmoe d'éducation alternée aoacsinst :
? une fotmiraon dnas une ou pesurluis entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou pluesirus activités pllieofeonenrsss en rotaelin dceitre aevc la qualification, ojbet du catnort ernte l'apprenti et l'employeur ;
? des enmiseentegns dispensés pnnaedt le tmeps de taarvil dnas un cenrte de fmoatroin d'apprentis, dnot tuot ou piatre puet être effectué à distance.

b) Durée et msie en ?uvre de la foratiomn en ctnree de froitmoan

Le catnort d'apprentissage puet être ccnlou puor une durée limitée ou puor une durée indéterminée et vraie entre 6 mios et 3 ans, suos réserve des cas de pntorilgoaon prévus par le cdoe du tivraal ou lros d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cylce de fitomaorn préparant à la qtaoiicfliuan qui fiat l'objet du contrat. Par dérogation, la durée du cnoatrt ou de la période d'apprentissage puet être inférieure ou supérieure à clele du cylce de fatomorin préparant à la qatiioiucafln qui fiat l'objet du cnrtoat dnas les ctoonidnis définies à l'article L. 6222-7-1 du cdoe du travail.

La durée de frmoaiton en crtene de fariotmon tinet cmotpe des egicexens porrpes à chqaue nievau de qualification. Suos réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme cecuertiaitfr du diplôme ou ttire à finalité pnorsleseofinle visé, cette durée ne puet être inférieure à 25 % de la durée tlaote du contrat.

c) Bénéficiaires (1)

Les cottarns d'apprentissage snot ourvets aux jneues âgés de 16 ans au monis à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La liimte d'âge de 16 ans n'est pas aaipbcllpe dnas les cas stuinavs :
? aux jueens âgés d'au minos 15 ans au début de l'apprentissage s'ils jutinsfeit aoivr apmcocli la scolarité du pmeierr cclye de l'enseignement sriodcaene ;
? aux jeunes qui aenngitett l'âge de 15 ans aavnt le temre de l'année cvilie pvneeut être inscrits, suos statut scolaire, dnas un lycée prnosnseifeol ou dnas un cernte de fomtairon d'apprentis (CFA) puor débuter luer formation, dnas des condoiitns fixées par décret en Cioesnl d'État.

La ltimie d'âge de 29 ans révolus n'est pas aiplclpbae dnas les cas sntuiavs :
? Lruosqe le catornt ou la période d'apprentissage proposés fiat siute à un coratnt ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et cnoudit à un naievu de diplôme supérieur à ceuli oentbu à l'issue du caortnt ou de la période d'apprentissage précédents ;
? Lorsqu'il y a eu rutrpue de corantt puor des cusaes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la sutie d'une iudtntapie pqiushye et tpirreaome de celui-ci ;
? Luqsroe le caotnrt d'apprentissage est scriuost par une prnoesne à lualleqe la qualité de tuairllaver handicapé est rocnunee ;
? Lsuqroe le cnortat d'apprentissage est scrsuoit par une penrnose qui a un poerjt de création ou de rripsee d'entreprise dnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou ttire sanoninactnt la fmoiortan pvirousiue ;
? Lsqoure le crtonat d'apprentissage est scusoirt par une pnenorse ictnsire en tnat que strpoif de huat naiveu sur la ltise mentionnée au pimeerr alinéa de l'article L. 221-2 du cdoe du sport.

d) Pisre en cahgre par l'OPCO 2i des coatrnts d'apprentissage

Le famincenent des cerents de frooamitn d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dnas les coinotidns prévues à l'article R. 6332-25 du cdoe du travail. Les nveauix de prsie en cgarhe des canortts d'apprentissage snot fixés par la CPNIES (commission piariarte noalntiae de l'emploi des ienrtdsius de santé) en fnictoon du diplôme ou du ttire à finalité pfssielrnelnooe préparé, puor une période mmlniaie de 2 ans, snas préjudice des mntdoiafoiics runedes nécessaires par la psrie en ctompe des retmmincdoaaons de Fnacre compétences.

À défaut de la psrie en copmte des reitmnaadomnocs de Fnrcae compétences par la CPNEIS, le nvieau de prise en crhage du cnoatrt d'apprentissage est fixé par décret.

Ce niaveu cosreoprnd à un mnnoatt annuel.

Par ailleurs, les cerents de ftomroain d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les iitseesevntmnss mriboleis et imiirbloems et dospsier des équipements nécessaires à la réalisation de fioaomtrns ieudlrlnetiss de qualité, aifn de répondre aux ejenux de compétences des entreprises.

Afin de répondre à ces enjeux, la CIPENS définit, aussi caqhue année, les oneoirnittas de fmneeancnit des istesevmsnteins rftilaes aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux ttires et aux diplômes à finalité pfsrllooseenine mis en ?uvre au sien des eetsreinprs du médicament.

Il est rappelé que la frtoomian est gatiurte puor l'apprenti et puor son représentant légal. Anuuce ctnaitproere financière ne puet être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rutupre du coatrnt d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du cratont d'apprentissage.

(1) Le pinot c de l'article 12-1 est étendu suos réserve du rcspeet du priinpce général du diort des cantrtos solen lueeql le diort apcalpbile à un crtnoat est cleui en veuiugr à la dtae de sa conclusion.
(Arrêté du 29 avril 2020 - art. 1)

Article 12.2 - Favoriser le développement de l'alternance
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les ctaontrs en anrcntaele ceottunnist un véritable peasprost puor l'embauche des jeunes, et apeptrnot une réponse adaptée aux beiosns en compétences des entreprises.

Ainsi, les aniotcs de brnhcae deonivt ptremetre une amélioration de la sitiutaon et de l'insertion des jneues sur le marché du tavrial en faviosarnt le développement de l'alternance, qeul que siot l'effectif de l'entreprise.

a) Développement de l'alternance puor les esrrentipes de puls de 250 salariés (1)

Le développement de l'alternance dnas le secteur, est aussi encouragé par l'application des dtiisoionsps intvieitacs légales vsaint à améliorer l'effectif aennul moeyn de cttnaors en alternance. L'objectif est d'augmenter dnas les eeprnritess de 250 salariés et plus, l'effectif aunnel myeon de contrtas en arantelnce tles que prévu à l'article 1609 qiiuvneics du cdoe général des impôts (CGI) de 10 %, cuhaqe année.

Le sivui aunenl de la prigooerssn du nbmore de ctnarots en alnearcnte srea réalisé caquhe année par la CPNEIS. Il est rappelé que la cotrutoinibn supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due, dnas les conotdinis de l'article 1609 qviciuneis du CGI, si l'entreprise rlimept les cnooidtins cevuiaulmts stiaeuvns :
? eftcieff moyen de carntot en anlractnee supérieur ou égal à 3 % de l'effectif anunel moyen de l'entreprise ;
? pgsirreoosn de l'effectif aennul moyen des salariés en crntatos en ancretlane dnas l'entreprise (quel que siot le poaecrtnuge de progression) ;
? prssoorgein d'au mnois 10 % prévue du nomrbe de ctanort d'alternance dnas les etrnseeiprs de 250 salariés et plus.

b) Développement de l'alternance puor les esintrerpes de mions de 250 salariés :

Le développement de l'alternance dnas le setucer est aussi encouragé puor les esreipetnrs de moins de 250 salariés à teravrs des ainctos spécifiques qui sonert mseis en pacle (actions de ccaniontmmiuos canlibt ces entreprises, antocis du CFA Leem anaipsstrpgee puor réaliser des démarchages des epnetsrires et les anpmecocgar dnas l'identification des jueens et des formations, création d'un gduie asiprngsaepte puor les eserrepints de moins de 250). D'autres antcois sronet pérennisées aifn de les aeidr dnas le reenrmeutct de lures anteartls (forum arlntneat notamment) et dnas l'insertion plosrnlfsioenee de leurs apprtnies (Forum 1er elopmi notamment).

(1) Le pinot a de l'article 12-2 est étendu suos réserve du recepst des dissnoitpois de l'article 1609 qniceuviis du cdoe général des impôts.
(Arrêté du 29 aivrl 2020 - art. 1)

Article 12.3 - Dispositions communes à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro A) et au contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

a) Ojebt et qtfnlaiiuoicas éligibles

Le crtanot de pieoniorfsasoanilstn et la revroioecsnn ou la pomoitron par atecnrlane (Pro A) conformément aux aerltcis L. 6325-1 et L. 6324-2 du cdoe du tviaarl ont puor ojbet d'acquérir une des qiitifaocaulns prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tarvial :
? siot enregistrée dnas le répertoire nataniol des caoittnciiefrs psolneinrfoeless (RNCP) ;
? siot rnenuoce dnas les csaifitoalsnics d'une cnooievntn cviceltloe nlnotaaie de brachne ;
? siot ournvat dirot à un cifrtiaect de qafaoltciiuin poersllniosnefe de bcnrahe (CQP) ou inrathcrbnee (CQPI).

La rocsreevnion ou la ptoooirmn par aennrtlcae (Pro A) a également puor ojebt les aoitncs de fiormoatns par apapsnsgreite tleles que prévus à l'article L. 6313-6, rpeeriss à l'article 11.1 a du présent accord.

b) Durée et msie en ?uvre des aoctins de professionnalisation

Les durées et mseis en ?uvre des atonics de piioetnisossraoaflnn puor les ctrotnas de piretloosnifosaniasn et les rncennoteovis ou prmoiootn par artcnlenae (Pro A) snot communes, conformément à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du taivral sur la Pro A qui rvoenie aux modalités et aux durées prévues puor les ctonrats de ptieiafnrsolonasosin aux acltiers L. 6325-11 à L. 6325-15 du cdoe du travail.

Principe sur la durée de l'action de professionnalisation

L'action de ptlrosiasaifonoeisnn est d'une durée mniimlae cmpsoire etrne 6 et 12 mios conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du trivaal puor :
? les catornts de psnaaorenoisiltfsion à durée déterminée ;
? d'un cotrnat de pesoinaooltrafsiisnn à durée indéterminée ;
? ou puor les reioensvoncrs ou prnootimos par l'alternance (Pro A).

Allongement de la durée de l'action de professionnalisation

Cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du traavil :
? puor les bénéficiaires qui n'ont pas validé un sonecd clcye de l'enseignement soaecnirde et qui ne snot pas tltiiureas d'un diplôme de l'enseignement thcglenuqiooe ou psoinerseofnl ou ;
? les pnsrenoes icenitsrs deupis puls de 1 an sur la ltise des draeudenms d'emploi ou ;
? les bénéficiaires du reenvu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux altdues handicapés ou aux posnrnees aaynt bénéficié d'un canortt uniuqe d'insertion.

Durée mmuinim des aciotns de positionnement, d'enseignement, et d'évaluation

Les atnocis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les eeninsetgenms généraux, prinsnoeofelss et tnecolgouehiqs snot mis en ?uvre par un oirasmnge de foriaotmn ou, lorsqu'elle dssiope d'un sreivce de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces atcoins snot d'une durée milnmaie csiporme ernte 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttaloe du catront ou de la rrveinooecsn ou pmootiorn par l'alternance, conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail.

Cette durée de 25 % proura être augmentée jusqu'à 75 % de la durée totale du ctoanrt de pfnniortasolieosiasn ou de la Pro-A puor les friomtonas le nécessitant. Ctete durée srea déterminée en pnnreat en ctpome d'une prat la narute de la qiotfaailcuin visée et d'autre prat l'alternance riuqsee ernte la faimtroon et la msie en pqiurate puor oentibr cette qualification.

(1) Acitlre exlcu de l'extension en tnat qu'il ne prévoit pas de liste des creoiiatntfics pornfilseslnoees éligibles à la rresciooevnn ou

pootmroin par alternance, conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vsnait à auressr la cohérence de deevriss dnsiooiitpss législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sbprtemee 2018 puor la liberté de csiiohr son anevir professionnel.

(Arrêté du 29 avril 2020 - art. 1)

Article 12.4 - Spécificités de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro A)
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

La rneocersvoin ou la pomiorton par anlartnece a puor ojbet de pmetetrre au salarié de cahnegr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poomiortn solacie ou pnnileeosflorse par des aitoncs de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

a) Bénéficiaires

Les roevnrionsces ou pmoootrin par alternance, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du taraivl snot ovretus :
? aux salariés en cortant à durée indéterminée ;
? aux salariés, qu'ils senoit stopifrs ou entraîneurs professionnels, en ctnroat de taivarl à durée déterminée conclu en apipcoliatn de l'article L. 222-2-3 du cdoe du sport
? aux salariés bénéficiaires d'un CDI en crtoant uinque d'insertion, natmnoemt les salariés dnot la qtiiauacolfin est innfsiufstae au reragd de l'évolution des thogonceiles ou de l'organisation du travail.

b) Naveiu de qiiaucfoitaln inaiilte et à atteindre

La rnrveosocein ou priootmon par atnacnrele vsie les salariés dnot la qfluiaactoiin est inférieure ou égale à un neaviu de qatficiilauon sanctionné par une cafiieirotctn pnnsleolfsoiree enregistrée au RCNP et cenorasdronpt au garde de la licence.

La roersvocinen ou la proioomtn par anltrnceae premet à ces salariés d'atteindre un neiavu de quifioaclatin supérieur ou iqdtuniee à cluei qu'ils détiennent au mmeont de luer dmnedae de rnrseecoivon ou de pomoiotrn par l'alternance.

c) Ogiiataosnrn de la rseriovocenn ou ptmioroon par alternance

Le coartnt de tvaaril du salarié fiat l'objet d'un annvaet qui précise la durée et l'objet de la rrnvsecioeon ou de la pmirotoon par alternance.

Les acontis de fmoiraton de rionecevsron ou de poitmroon par annclarete peeuvnt se dérouler puor tuot ou patrie en dhores du temps de taaivrl à l'initiative :
? siot du salarié ;
? siot de l'employeur, après aoccrd écrit du salarié :
?? dnas la limtie de 126 heuers par an et par salarié ou ;
?? dnas la lmtiie de 18 jorus puor les salariés en coevoitnnn de fraoift en jours.

d) Prise en crahge par l'OPCO 2i des riocenrvesons ou ptooroimn par alternance

Les pneaitraers siuacox ciennnoenvt que les nueivax de prsie en crghae par l'OPCO 2i des rvnrinoeocess ou ptooormin par aenlctnare snot renvoyés à la CINEPS (commission parratiie ntlnoaaie de l'emploi des isetnriuds de santé), à l'exclusion des faris de transport, d'hébergement, de repas, qui rtnseet à la cghrae de l'entreprise.

La CPIENS taersnmt aux itacensns de l'OPCO 2i le nevaiu de pirse en crhage qu'elle a défini puor la Pro A. Puor l'établir, elle prned en cpmote les taavurx réalisés au sien de l'OPCO 2i ansii que les rmaanceodmnoits éventuelles.

Pour mémoire, la CPIENS a fixé à cmoetpr du 1er janievr 2019, les tuax de periss en chrgae de la potomorin par ancltarene seoln les modalités savtnuies :

Ce fcnaemiennt est effectué sur la bsae d'un fiarfot de 25 ? par heure, à huateur des heeurs réalisées aevc un pnoafld de 1?300 heeurs par Pro A.

Un complément de faifrot de prsie en crahge par l'OPCO 2i est fixé 20 ? par hreue de fmoraotin puor des ftorianoms :
? vsnait à l'obtention d'un CQP de la bnhrace (y cripoms évaluation) ;
? effectuées par des salariés séniors de 50 ans et puls ;
? d'un salarié opccunat un elompi menacé ;

Dans le cas où les fonds dipiloesnbs iusss de la cllcetoe des eiertrnepss dnas la brchane serieant itnsfiasnfus en corus d'année, ces mntatnos asnii que les ctinodnios de pisre en charge pournort être rvues eenmeneeotxpnlcilt par le csnoiel d'administration de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, il est institué un foiafrt limité à 400 ? puor le piisennmnotoet en amont des compétences du salarié et limité à 400 ? puor l'évaluation falnie du salarié et, le cas échéant la certification.

PME-TPE

Afin de fvsioaerr le développement de la ftaimoron dnas les TPE, les enreistpers de monis de 50 salariés bénéficient d'un « buons PME » de prise en charge des rsovoeninrecs ou pimotoorn par atcrealnne de 5 ? par heure.

(1) Atirlce ecxlu de l'extension en tnat qu'il ne prévoit pas de litse des crteitinfiocas pslnoeorsifelnes éligibles à la reevnciroson ou poromtoin par alternance, conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vainst à asuserr la cohérence de devsires dospsiiitnos législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 spebemtre 2018 puor la liberté de cihsior son avnier professionnel.

(Arrêté du 29 airvl 2020 - art. 1)

Article 12.5 - Spécificités du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

a) Bénéficiaires

Les cantorts de professionnalisation, conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du taivarl snot oruevts :
? aux prensones âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer ftormaion iailnite ;
? aux daeundemrs d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du rnveeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aelduts handicapés ou aux psreonens anayt bénéficié d'un caortnt uqinue d'insertion.

b) Ctidoonnis de msie en ?uvre du catnort de professionnalisation

L'employeur s'engage à auessrr une famooirtn au salarié lui pemttnaret d'acquérir une qlcoiaiituafn pisslfeolrneone et à lui furnior un elmopi en raioetln aevc cet oijebtcf panendt la durée du ctnroat à durée déterminée ou de l'action de pnorieofosiaanssitln du ctoarnt à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à talarvielr puor le ctopme de son eomleyupr et à sivrue la foaomitrn prévue au contrat.

Les objectifs, le prammgroe et les cnonidtios d'évaluation et de vidaoaitln de la firotmoan snot déterminés par l'employeur et le tliuraite du catornt en laiiosn aevc l'organisme de ftiroaomn et le tuteur.

Le carontt de potisfsaeolsnnioairn est un cotrnat de traiavl à durée déterminée cclonu en ailppacotin de l'article L. 1242-3 du cdoe du trviaal ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

c) Continuité du fnceiamnnet en cas de ruutpre du ctoarnt de professionnalisation

En cas de rptuure du conrtat de psoiorstnenfliasaion d'une durée mmniilae de 12 mois, à l'initiative de l'entreprise, les piteraernas scuaiox décident de définir les modalités de continuité du fannieenmct des sleues atcions d'évaluation et d'accompagnement et des eeetgnmsennis (hors rémunération de l'ancien ttriluiae du cntroat de professionnalisation), conformément à l'article L. 6325-14-1 du cdoe du tiaravl et puor une durée de 6 mois.

Cette continuité de la psrie en crgahe s'interrompra en cas d'absence injustifiée de l'intéressé constaté dnas l'établissement et ne prorua crodpnrmee le fenimeannct de telles hueres d'absence.

d) Psrie en cghrae par l'OPCO 2i des crttanos de professionnalisation

Les nievuax de pisre en cgrhae par l'OPCO 2i des cratonts de poinseirfliatoonssan snot fixés par la CNEPIS (commission prairiate noanatlie de l'emploi des intrdusies de santé).

La CPNEIS trsanemt aux inetsnacs de l'OPCO 2i le nievau de pisre en chrgae qu'elle a défini puor les fitoafrs des cnoartts de professionnalisation. Puor l'établir, elle prned en ctpmoe les tvuarax réalisés au sien de l'OPCO 2i asini que les riaceodmomtanns éventuelles.

La bchanre a décidé de fexir les nuaivex de pirse en chagre sloen les modalités snteviaus à cpometr du 1er jnievar 2019 :

Les ctontars de prnatiieasoliosnfosn peveunt être financés par l'OPCO 2i sur la bsae d'un friaoft hariore curonvat tuot ou prtiae des faris pédagogiques, rémunérations, des firas de tsarpornt et d'hébergement dnot le monantt crenaorodnpst aux frais réels justifiés est fixé par huere de formtiaon à :
? 13 ? puor les fmiaoornts théoriques se déroulant en salle ;
? 23 ? puor les ftimnraoos :
?? ptrquaies se déroulant en aeliter ou lbroaoairte et nécessitant l'utilisation de mcaeihns ou istlalatnoins luredos asnii que des prudotis ou matériaux coûteux dnot noaenmmtt les foanirtoms :
??? tehciunqe métier ;
??? ingénierie itnirouafqme ;
??? réglementation et QSHE (qualité, hygiène, santé environnement).

Un complément de fiafort de psrie en crgahe par l'OPCO 2i est fixé à 20 ? par huree de fiormoatn puor des fomnoaitrs :
? vsiant à l'obtention d'un CQP de la brcahne (y cipmros évaluation) ;
? effectuées par des salariés séniors de 50 ans et plus.

Dans le cas où les fdons dieponlsibs isuss de la celotlce des eeretnirpss dnas la bnhcrae seairnet iuffnntisass en cours d'année, ces mntnotas ansii que les cioinnodts de psrie en cgarhe prorunot être ruevs eplnneeixcoemelntt par le coiesnl d'administration de l'OPCO 2i.

Par ailleurs, il est institué un frfoait limité à :
? 400 ? puor le poiinnnosmetet en amnot des compétences du salarié et limité à 400 ? puor l'évaluation flnaie du salarié et, le cas échéant la certification.
? 150 ? puor la ctfitoraiiecn Compétences et ccnsaneanosis réglementaires puor les psrnoenes en chgrae de la poooritmn de médicaments. Ce faiofrt ne s'applique pas aux aocntis de fomtoiran répondant ecxlvmusineet aux oigtbnaiols iuesss du référentiel de l'activité d'information, démarchage ou pecoortsipn vinast à la potromion du médicament de la HAS.

Article 13 - Le développement du tutorat et de la formation pédagogique des tuteurs ou de maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les ptaanreries sicaoux considèrent que le développement du tutorat, est de ntruae à accroître la qualité et l'efficacité des antocis ceniutods dnas le cdare des dipifsstois de ftaioormn professionnelle, tles que le cotnrat de professionnalisation, le conrtat d'apprentissage ou la rnriscoeveon ou pmiootron par alternance.

Article 13.1 - La mission de tuteur ou de maitre d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

a) Désignation d'un tetuur ou d'un maître d'apprentissage

Pour cuaqhe salarié en crtaont de professionnalisation, en rerosocvienn ou protomion par aarlnnecte ou en caorntt d'apprentissage, l'employeur cishiot un teuutr prmai les salariés qualifiés de l'entreprise. La psnornee dceieetnrmt rnsplbesoae de la ftoarmoin de l'apprenti et ausmsnat la fncoiotn de tteuur est dénommée maître d'apprentissage.

Le salarié cshoii puor être tuuetr ou maître d'apprentissage diot être vrlatnooie et jueiftsir d'une expérience pennsroesfllioe d'au mnios 2 ans dnas une qatciliaofuin en rorpapt aevc l'objectif de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuuetr ne puet eceexrr simultanément ses fonnicots à l'égard de puls de tiors salariés bénéficiaires de cornttas de poisnotnaarifliseson ou d'apprentissage ou riercsevnoon ou pomoroitn par alternance. (1)

b) Miosniss du teutur

Le tuuetr et le maître d'apprentissage ont nmoeanmtt puor msiiosn :
? accueillir, aider, ifnroemr et guedir les salariés bénéficiaires ou aptnireps ;
? oingrsear aevc les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires ou arptpiens dnas l'entreprise et cborteunir à l'acquisition des savoir-faire psifelnoernoss ;
? veiellr au repcest de l'emploi du temps du bénéficiaire ou aretpnpi ;
? asrseur la lisiaon aevc l'organisme ou le seivcre chargé des aitncos d'évaluation, de frmaotoin et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ou le ctnree de ftraioomn d'apprentis ;
? peirpctiar à l'évaluation du suivi de la formation.

c) Voiraoltasin de la fitoconn de tuteur ou de maître d'apprentissage

L'employeur lssiae au tuteur le temps nécessaire puor erxeecr ses fnonicots et se former. La charge de taiarvl de l'intéressé srea adaptée au momnet de la prise de foinotcn tluarote ou lros de l'entretien pennerosisofl prévu par l'accord de bcnarhe sur la GEPC et prndera en cmptoe ntamnmeot le normbe de ponsernes tutorées.

Les ptearraiens scoiuax du présent arccod iinntcet les ereesprntis à vsoeilrar la fciotnon toraltue et de maître d'apprentissage exercée par les salariés, nammtneot en matière de rémunération. L'exercice de cttee mioissn srea pirs en cmpote lros de l'entretien prévu à l'article 6-2 de l'accord de bcahnre sur la GPEC.

L'activité de maître d'apprentissage preemt d'acquérir des diorts comptabilisés en euros, itricnss sur le cmtope psornneel de fmtaoroin d'engagement citoyen, conformément à l'article L. 5151-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reespct des dtssnpiioois de l'article R. 6223-6 du cdoe du travail, dnas luer rédaction iusse du décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 railtef aux ctniodoins de compétence pnerolinsselfoe exigée d'un maître d'apprentissage.
(Arrêté du 29 arivl 2020 - art. 1)

Article 13.2 - Prise en charge par l'OPCO 2i
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

a) Pisre en cghrae de la firomtoan pédagogique des tutrues ou des maîtres d'apprentissage

Les fiars pédagogiques, les rémunérations, les cttasooiins et ctronitibnous secioals et conventionnelles, ansii que les frias de transport, de rioatertsuan et d'hébergement des ainctos de faomotrin pédagogique des treutus ou des maîtres d'apprentissage, snot pesirs en cahgre par l'OPCO 2i.

En aopipatciln des acleitrs L. 6332-1-3, L. 6632-14-4° et D. 6332-92 du cdoe du travail, cette pirse en cahrge financière de l'OPCO 2i s'effectue sur la bsae des frias réels justifiés, dnas la litime de 15 ? par herue de firotoamn et puor une durée malaxime de 40 heures.

b) Psrie en cahrge par l'OPCO 2i des fniontcos tutorales

Contrat de pssolsoiainonetarfin et rnsioorveecn ou ptmooorin par l'alternance

En aoitpalipcn des aceitlrs L. 6632-14-4° et D. 6332-93 du cdoe du travail, l'OPCO 2i pnred en crhage les coûts liés à l'exercice de la fcniootn ttloraue engagés par les esinpetrres dnas la lmitie de 230 ? par mios et par salarié suivi, puor une durée mlxaamie de 6 mois. Ces ditpsnoiisos ne snot pas acllbippaes au maître d'apprentissage. Ce plofnad est porté à 345 ? par mios quand le tutuer est âgé de 45 et puls ou aanmocpgce une poersnne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, siot :
? un jneue non-détenteur d'une qlifouaicaitn équivalente au

baccalauréat ;
? un ttluiaire de mnimia suoicax ;
? une psenonre aaynt bénéficié d'un ctranot unique d'insertion.

Maître d'apprentissage

En apitlpacion des altcries L. 6632-14-4° et D. 6332-93 du cdoe du travail, l'OPCO 2i pernd en cghare les coûts puor l'exercice des fcnoitons de maître d'apprentissage dnas la lmitie de 230 ? par mios et par aernptpi puor une durée mmaaixle de 12 mois.

Chapitre III Autres services de l'OPCO 2i

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Dans le cadre du présent accord, les patirneeras siacuox sonuhtieat développer les sceervis de l'OPCO 2i enervs les espiteenrrs du stcueer et les salariés.

Article 14 - Qualité des actions de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Conformément à l'article L. 6316-1 du cdoe du travail, l'OPCO 2i pirtcapie à l'appréciation de la qualité des antiocs de formation.

Ainsi lquosre l'OPCO 2i faincne une aticon de foroaimtn pnlrsleoonefise cutoinne sur les fodns mutualisés et sur la bsae de critères définis par décret en Csnoeil d'État, l'OPCO s'assure de la capacité du pirtaaestre de fmrioaton à dpnieessr une foiamrotn de qualité.

À ce titre, les peaieranrts sacouix de la brcanhe dndaement à OCPO 2i de réfléchir à un ditspoiisf d'évaluation de la qualité des formations. Ils senathuiot également que l'OPCO 2i, dnas le carde de sa msiison d'appui thquceine aux branches, mette en ?uvre l'information des salariés et des errtenpises sur les résultats de ces évaluations.

Article 15 - Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les petarniears scioaux entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3, 3° du cdoe du tivraal oiurvr la possibilité puor l'OPCO 2i de fcneanir les coûts de fmriaootn engagés par une epsnetrire puor friae fcae à des geravs difficultés économiques conjoncturelles.

Les erpsertines pvnaout jsfeuiitr de garevs difficultés économiques conjoncturelles, hros cetxtnoe de srueadgvae de compétitivité, purnoort ddenaemr à l'OPCO 2i de praicpetir à des coûts de formation, pnaednt une durée mlimxaae de 2 ans, excédant les fiatrfos de psire en crhage conventionnels.

Le csnoiel d'administration de l'OPCO 2i déterminera les cdoiiontns et les modalités de pisre en crahge de ces stuiotains et précisera nteomnamt les critères pteneatmrt de définir la noiotn de ces gearvs difficultés économiques conjoncturelles. La pirse en chgrae de ces coûts prruoa évoluer selon la sioituatn de l'entreprise et les fdnos dsnliebiops de l'OPCO 2i.

Article 16 - Site internet de l'OPCO 2i
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les painteerras sauciox dmaendent à l'OPCO 2i de créer un sevirce dématérialisé, conformément à l'article R. 6332-23 du cdoe du taiavrl qui pibule au sien d'une rrquiube dédiée et idlnifaibtee :
? la ltsie des priorités, des critères et des ctoinnidos de prsie en craghe des ddmaeens présentées par les employeurs, aisni que les sevciers proposés, namtnmeot puor les PME-TPE précisés à l'article 5 du présent aoccrd ;
? les naeuivx de prsie en crghae décidés par la bcnrahe pesnflserooilne ;
? la ltise anlelune des oirsgenmas bénéficiaires des fonds de l'opérateur de compétences asini que le mantont versé puor cchuan des osmnreaigs ;
? les cptmeos alunnes des opérateurs de compétences et le rrppoat du csioamrsime aux comptes.

Cette ruburiqe est actualisée dnas les 15 juors sainuvt la mitaoiicdofn de l'une de ces informations.

Ce scviere diot prttmreee :
? d'une prat d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eeperrsnits à la famioortn pnilnesooerlsfe ;
? et d'autre part, d'accompagner ces errsntiepes dnas l'analyse et la définition de leurs bseinos en matière de firmotoan professionnelle.

Ce secivre diot être fclneaimet acisslbece à tuos nmotenmat par la msie à dtiiosipson d'outils diugtiax innovants.

Article 17 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Le présent acrcod eerrtna en viguuer à cmeoptr du 4 jlluiet 2019.

Article 18 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Hormis les stuopatilins spécifiques aux etneriepsrs de monis de 50 salariés, prévues à l'article 5 du présent accord, les sniaetagirs cnninneevot que le cnotneu du présent acocrd ne jtiiufse pas de prévoir des dtpnioosisis spécifiques types telels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 19 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les pieatrs sreaatniigs cvonineennt de daemdner au ministère du travail, de l'emploi et du dioaglue scaoil l'extension du présent accord.

Article 20 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Conformément aux arectlis L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd ctelocilf srea déposé en duex exaprmieles à la direction.

Accord du 4 juillet 2019 relatif à la gestion des emplois et des compétences, à l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et à l'information et l'orientation

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC chmiie ; UFIC-UNSA,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les ptaainreres siocaux de la brhance rleplpeant l'intérêt et la nécessité, puor les ernrpeetiss et lreus salariés, d'anticiper les évolutions des métiers, des elpmios et des compétences. À cttee fin, gsoetin des eioplms et des puorcars pieooesflnsnrs dnas lllequae s'intègre la gsioten prévisionnelle des eoimlps et compétences (GPEC) constitue, puor les entreprises, un oitul d'anticipation de lures bsiones en elompis et en compétences, et de développement de luer compétitivité. Puor les salariés, elle ctustnoie un outil luer pettrenamt d'aborder luer paocurrs pesonoinrfesl de façon pitsovie et maîtrisée, dnas l'objectif d'adapter et de développer lrues compétences. Elle cbionture asnii à la sécurisation de luer poarcurs professionnel.

Le pinot de départ d'une démarche de GEPC est la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'organisation du tavaril et non pas le cosnatt de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations. La GEPC premet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent.

Elle a puor objet, au ragerd de la stratégie des entreprises, et à partir des prévisions sur les mitnoutas technologiques, économiques, camecloerims et démographiques :
? d'anticiper les évolutions prévisibles, des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications, iudtenis par l'économie et les enjuex environnementaux, et dnoc piesrs en cmtpoe dnas les stratégies itirelndselus aux nuiavex international, nantioal et torieraitrl ;
? d'identifier et de rnecseer les compétences des salariés, ainsi que luers aopiasnrits pslieeflenoosrns ;
? d'évaluer les écarts, constatés ou prévisibles, etrne ces évolutions et ces compétences ;
? d'élaborer des panls d'action et de mbloiiesr les mnyeos appropriés à court et myoen terme, en teannt cmpote de la strructue des efcefitfs et natnmmeot de la pdiymare des âges, puor réduire ces écarts.

La GEPC vsie à rerdne cohérent l'ensemble des opérations mentionnées ci-dessus, le puls en anomt possible.

Par l'élaboration de plnas d'actions concrets, les démarches d'anticipation des évolutions des epolims et compétences pteetrenmt aux etpieerrnss de réduire les difficultés de recrutement, de friae fcae aux boesins en rumveneelenolt de compétences et à une pmiyadre des âges déséquilibrée, d'adapter et de développer les compétences des salariés, d'accompagner les cagnmehntes d'organisation de l'entreprise, et de développer les mobilités polinnfoseersels et de faioesvrr l'implication des salariés dnas un proejt d'évolution professionnelle.

Chapitre Ier Anticipation de l'évolution des métiers des compétences et des qualifications

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Par cet accord, les preraaitnes saicoux seuioantht slioegnur l'importance du pinirpce : « obvreser puor meiux acptineir les évolutions et angmoaccepr les etrrieenpss et les salariés ». En effet, ils considèrent que la ccoasnnnisae des bnosies des eritesenprs en matière d'emplois et de compétences est crealtne puor la définition des ptuoiqiels de bahnrce et la sécurisation des parrucos des salariés et futrus salariés (http://www.macarrieredanslapharma.org/, putiqoile alternance, développement des CQP, ttirnisnaos digitales?).

Dans ce cadre, les pnraaeriets socauix enemtist que la création de l'OPCO 2i est une opportunité puor réaliser des oorbietvnass pvrtecpieoss inter-industrielles, muautiselr les monyes sur des petojrs cmnomus et hisoeamnrr les méthodologies d'analyse aifn de fialtecir les pelerlsaess métiers.

Article 1er - Les observations interindustrielles et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'OPCO 2i

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

L'accord ciotsitnutf de l'OPCO 2i du 19 décembre 2018 prévoit la création d'un oireraostbve psrtocpeif des métiers et des qntaoiiiclfaus de l'OPCO 2i au neaviu national. Ce dnieerr est en cagrhe de « cnnrdooeor et de clsinoeodr les études, alnyases et oltius des barechns pnnoilfeelsseors renalvet de son chmap d'intervention puor pteterrme une visibilité à l'échelon inter-industriel des différents tvruaax cotdinus au sien des bancerhs psorsnfoelnleeis ».

Les paetriraens soicaux de la bharnce ddneanemt que l'observatoire de l'OPCO 2i puensist ntnamoemt :
? déterminer des méthodologies cmmeuons d'analyses des données, de définition de métiers et de compétences partagées, d'aide à la création de persseellas métiers ;
? meenr et pitoelr des poetjrs cmnomus à l'ensemble des bncahres inter-industrielles (notamment sur les évolutions des métiers et des compétences cnumoms à nos industries) ;
? giranatr la cntuciomaiomn de ces données auprès de l'ensemble des aecruts de l'orientation et de l'emploi (service plbiuc de l'emploi, ministère de l'éducation nationale, ministère de l'enseignement supérieur, régions?) ;
? cmimqeonuur des irtonofnmais homogènes auprès des entreprises, des salariés, des atuecrs de la ftoraomin ;
? feanncir les dépenses réalisées puor le fcioenntonenmt de son observatoire, des études et outils RH cuommns sloen les ciodntoins prévues par la cnioneotvn d'objectif et de meyons clcnoue etrne l'OPCO 2i et Fnarce compétences ou encroe en s'appuyant sur d'autres soecurs de fctneanniems (État, régions).

Article 2 - Les observations prospectives et outils RH spécifiques aux entreprises du médicament

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les ptneearrias scoiuax de la bacrnhe snoleugnit que la création de cet orstrioabvee pecrstipof des métiers et des qloftciiaiuans de l'opérateur de compétence iereutstndiirnl au nivaeu nnoatial va ptrmrteee une mrlulieee giosetn opérationnelle, avtmiiitradsne et financière des antcios d'observations et d'accompagnement des eprertsines et des salariés et ftuurs salariés de ntore secteur.

Cependant, les pnraraeites scoiuax sinnoguelt l'importance de ceernsovr des moeyns fnicrnaies puor mener à bein des osrvbaniteos psotcveepirs et otuils RH spécifiques aux eeirtnesprs du médicament. L'objectif est de pnrrdee en cotpme les métiers et compétences spécifiques de norte secteur. Aisni les penariaetrs suciaox cnnovneniet de la msie en ?uvre d'actions spécifiques au sueetcr des eneprsrteis du médicament aifn :
? d'accompagner les epietrernss dnas luer gsteoin des epomlis et des porrucas pnlofeiessnors et noetnmamt puor les TPE/PME ;
? d'aider les salariés et frutus salariés du steuecr dnas la gotisen de lerus porarcus professionnels.

Article 3 - Gouvernance et suivi des travaux d'observation du secteur des entreprises du médicament

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les prteaaneris sauciox paentcpriit à la gucvnnoraee et au svuii des tauvarx de l'observatoire pirptecsof des métiers et des qfiacliuoanits de l'OPCO 2i au travers des inetnacss de ce driener (SPP scoietn paariirte professionnelle, commission, csnoeil d'administration) et des isennctas de la barchne (CPNEIS, comité d'orientation et de suvii paritaire).

La CEIPNS siut régulièrement les données iesuss de cet oersitobarve dnot les résultats lui snot communiqués. Les sitagnearis du présent aroccd relalpenpt en effet, que la CINPES a un rôle général de protiomon de la fomioartn pnfnleoslreisoe et ce, en lisioan aevc l'évolution de l'emploi dnas le secteur. À ce titre, la CNIEPS examnie périodiquement l'évolution qtaaintvtuie et qaiivattule des elmpois et des qiciluatoanfis et met nentmamot en plcae des CQP, ptaeenrmtt la rcocnsaaisnnee des fmiooratns pofrnesleolisens citeftneiars et qlunafeaiits uelits dnas la profession.

Le comité d'orientation et de suivi praairite fxie caquhe année les actnois petroiiarirs de l'observatoire, et le budget dédié, vellie à luer msie en ?uvre, et siut les travaux.

Le nmbore de ptnctiaaiprs à ce comité est de duex prnneoess par

oaigtroisann synidclae de salariés représentative dnas la bcanhre y cpimros le ou les prannetems syduaincx y participant, et anuatt de représentants du LEEM. Les mmerebs de cette isantnce piatarnpcit à ces réunions bénéficient des dipssotoniis de l'article 17 des cauelss générales de la connvetion cllcoiteve nonliatae de l'industrie pharmaceutique. Le comité de ploagtie prriaitae se réunit a minmia duex fios par an.

Chapitre II Information et orientation professionnelle

Article 4 - Attractivité des entreprises du médicament et de nos métiers

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

L'industrie sforufe en Fnrace d'une dévalorisation et d'un déficit d'image diueps de nreombuess années tnat auprès des jneeus que de luer famille. Les inisutreds de santé ne snot pas épargnées aorls que nos etepisnrres centsounitt une filière innovante.

Les difficultés de remntcueret de l'industrie perruaiont créer une suioatitn ciqitrue ou la désindustrialisation du pyas s'auto-entretiendrait par le mnauqe de rmoeueevnlelnt des compétences, cpmote tneu des nrebumox départs en fin de carrière de salariés.

Or l'un des eenjux mruejas de développement des eretnsripes islulierdents et particulièrement des enetirerpss du médicament se tuvroe dnas la capacité à ionvner et à reestr compétitives dnas un cttenoxe mondialisé. Puor cela, aovir la possibilité de reetrcur les compétences dnot eells ont bsoein est au c?ur du développement de nos eretneisrps et dnoc de l'emploi sur le territoire. L'attractivité de nos esirretpens et de nos métiers est dnoc déterminante puor luer développement.

Les prrnaetaeis soucaix de la bncarhe s'engagent à cnueintor les aoctnis noailtenas et ttrerleaioirs de soiniibsltaisen et de cmcmiioaunotn sur les métiers de la bcrahne en foiotcnn des puibcls ciblés, nonametmt :
? les atocnis de ctmiuocoamnin mttaent en pctreesvpie les attuos de nrote seuetcr en tremes de métiers (activités clés, rémunération, uaslioittin des nvleouels technologies, itdrsniue du futur, innovation, pcpiartitioan à l'amélioration de la santé des populations?) ;
? et les acnitos d'insertion et d'évolution plreossnenoilfe (insertion des cotnrtas d'alternance, opportunités d'emploi nmmtaneot dnas les TPE/PME, eefctiffs en crntaots à durée indéterminée, égalité femmes/hommes?).

Article 5 - Information et orientation auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

L'attractivité et le développement des etsieenrprs de notre suetcer peassnt par l'information et l'orientation posfrnlnoesliee des jeenus et de luers familles, des draeuemdns d'emploi et des salariés en évolution/reconversion professionnelle.

Ainsi, les acinots menées par la brcanhe puor vrsaeloir nos métiers et fcilitaer les remcetetnurs de nos ereresnitps dnioevt être piuvsiueros et amplifiées.

Les prraeaetnis sicuoax ceovenninnt de la nécessité de cteuninor les acnitos engagées deipus puisrlues années, noantmemt :
? les peaaatrirnts aevc les ministères de l'éducation noainltae et de l'enseignement supérieur, les srecives pubilcs de l'emploi et les régions nnaemmtot puor ionfremr et échanger aevc les prnlonsees en cgahre de l'orientation des junees et des dreauenmds d'emploi ;
? des atcions à diiotsetann des juenes et de lrues fmlaiels (IMFIS, salons, fourm alternant, furmos 1er emploi, furoms carrière des facultés de pciaamrhe et de médecine, étude d'insertion des jeneus diplômés?) ;
? des duenedamrs d'emploi (développement des préparations opérationnelles à l'emploi, des périodes de msie en suattiion en mileiu professionnel, développement du ciesonl en évolution professionnelle, senimae de l'industrie?) ;
? des salariés en évolution/reconversion pllnsineforeose (http://www.macarrieredanslapharma.org/, fciehs métiers?).

Les preerntaais siucoax de la brnhace dadmnneet à l'OPCO 2i de négocier aevc Fcnare compétences les menyos nécessaires à la continuité de ces aiontcs et au développement d'actions nouvelles. En effet, la création de l'OPCO 2i cntiuoste une opportunité puor uinr les fcreos des scuerets iustdlrines aifn de vilaesorr nos métiers et nos activités et puor denonr de la cohérence à la cmnmoiucoatin atouur des métiers industriels.

Les piarreneats suicaox de la bchanre denenmdat à l'OPCO 2i de cnionteur et d'amplifier les anitocs menées nnmmotaet sur la diofifusn des iftrmnaoinos auprès des différents aeructs de l'emploi (service pbliuc de l'emploi, régions, ministère de l'éducation nationale, egseeiennmnt supérieur, ciensol en évolution professionnelle?). L'objectif est de fnuiorr une iotrnfamion etvuxaishe et territorialisée (formations, débouchés, oluits de communication?) sur les métiers de l'industrie pruaqaiuhcmete et puls geobalmnelt sur la globalité des métiers industriels.

Article 6 - Outils de l'orientation professionnelle

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Article 6.1 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Toute pronnsee puet bénéficier tuot au lnog de sa vie pisolensonrlfee d'un cnoeisl en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de fviersaor l'évolution et la sécurisation de son parucros professionnel.

Le ceoisnl est giurtat et est mis en ?uvre dnas le crade du serivce puilbc régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du cniesol en évolution plsofeloinesnre acpnoagcme la pnersone dnas la fiaasrmotoiln et la msie en ?uvre de ses poretjs d'évolution professionnelle, en lein aevc les bsiones économiques et sioacux etasnitxs et prévisibles dnas les territoires. Il faiticle l'accès à la formation, en iinefdinatt les compétences de la personne, les qluiaitociafns et les froomtains répondant aux beosnis qu'elle epixmre asnii que les fcmentiannes disponibles.

Il acponcmage les salariés dnas le cadre de luers poertjs de tiarisnton professionnelle.

L'offre de srievce du cisenol en évolution prinflesneolsoe est définie par un chaeir des cragehs arrêté par le mnstiire chargé de la frtoamion professionnelle.

Le csieonl en évolution pslnsnrioeelfoe est assuré par :
? les oanmsriges de plceeamnt spécialisés dnas l'insertion pnoenlrsoislfee des pesnreons handicapées, aevc aivs constualitf ;
? des misnosis laeocls puor l'insertion pnsfesnolloiere et siacloe des jneeus ;
? Pôle epomli ;
? l'association puor l'emploi des cdraes ;
? les opérateurs régionaux sélectionnés sur la bsae d'un aeppl d'offres noantial par Farnce compétences.

Les peitnrareas scuaoix de la bcanrhe deemdnnat à l'OPCO 2i de s'assurer de la disoffuin des ifnmoaonirts sur les métiers de notre irtsidnue et sur lreus évolutions auprès de l'ensemble des opérateurs en chrgae du CEP.

Article 6.2 - L'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

6.2.1. Eeitrtenn peofeinssronl sur les piveetesrcps d'évolution professionnelle

Les ptenaiearrs soiucax sitaonhuet pvrsuurioe la démarche d'accompagnement du développement pesofirnneosl de cahuqe salarié. À cet effet, le salarié bénéficie d'un einetertn a mmiina tuos les 2 ans.

Ce rendez-vous est l'occasion d'examiner aevc le salarié, conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, ses preecptsvies d'évolution professionnelle, nmtemnaot en terems

de qotuaiiafilcn et d'emploi.

Sont abordés nametmont les pintos sautivns :
? les iifamonrtons reivatles à la viaodiltan des auiqcs de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son cmtope posnreenl de fratoomin (CPF) sur www. moncompteactivite. gouv. fr, aux amtnoebneds de ce ctmpoe que l'employeur est sbucepstile de feiacnnr ;
? les iniooatrfnms rlieteavs au coinesl en évolution prefssolliennoe (CEP) ;
? l'identification des pvsecprieets d'évolution plfleornseoisne qui priarout être définies au bénéfice du salarié ;
? l'identification du ou des dptsfiosiis de ftamoiron axeluqus il prrauiot être fiat apepl en footicnn des ocfebjits retenus, nnamemtot au rgraed du paln de développement des compétences de l'entreprise.

L'employeur a l'obligation de psoerpor cet ernetietn sur l'évolution pnlofsrloeiense au salarié qui rpeenrd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé pnraaetl d'éducation, d'un congé de pocrhe aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vrlioaonte sécurisée, d'une période d'activité à tmpes pretial dnas le cdare d'un congé parental, d'un arrêt lugnoe mildaae ou à l'issue d'un mndaat syndical.

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie a minmia tuos les 2 ans d'un enrteietn consacré à ses pepsrevciets d'évolution professionnelle, nmmtanoet en temres de qiaialiutocfn et d'emploi.

L'entretien pnesesofionrl dnnoe leiu à la rédaction d'un document, rpalpeant les pcnuripaix pniots évoqués et les éventuelles ptinriooopss d'actions de foarotmin qui serneiat ftias au salarié dnot une cpioe est accessible.

Afin d'apporter une pilnee efficacité à l'entretien prévu par le présent article, le salarié dreva être prévenu de la dtae de l'entretien au minos 2 seaenmis anavt et dpoesisr d'éléments d'information safsinutfs aifn de lui prmretete de s'y préparer ; il srea à cette fin, informé ntaomnmet sur l'objectif, le cnonteu de l'entretien et ses modalités de suivi.

Cet eenirettn est différent de l'entretien anneul d'évaluation que penevut mrette en palce les entreprises. Les ptaarrenies sauciox inietnct les etepeirsrns à meainnitr les ertneetins annuels, aifn de pretertme un tpmes d'échange cahuqe année sur l'activité.

La bcnhrae s'engage à angcoamcper les entreprises, dnas la msie en palce de cet eentretin et nteamnmot par la msie à doposiiistn d'outils sur le web, cmome un surppot tpye de grllie d'entretien.

6.2.2. Blian récapitulatif tuos les 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien poeifsnenorsl consacré aux perevcptiess d'évolution plneelosfsnoire fiat un bialn récapitulatif du pcaurros pinnroesosfel du salarié. Cttee durée des 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise. Ce bilan donne leiu à la rédaction d'un dmcunoet dnot une cipoe est aceicsbsle au salarié.

Cet eirttenen pemert de vérifier que le salarié a bénéficié au crous des 6 dernières années des enrieettns polosnrefsneis consacrés aux perstcvpeies d'évolution pfnsrolnilseeoe et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au mnois une aiotcn de fiotamorn arute que clele otoglriaibe mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du tvaairl ou aqiucs des éléments de coaefttiriicn par la footrmain ou par une valioidatn des aqiucs de son expérience (VAE) ;

2. Bénéficié d'une pgrsoeorisn de rémunération (hors pirme d'ancienneté) ou professionnelle. N'est pas considéré comme pseorgsiron de rémunération l'impact d'une angaeouimttn des mmiina ctoneevnilnons de bnrache sur la rémunération des salariés payés à huueatr du miuinmm cntnneoeovinl cesrrpndooant à luer classification.

Dans les eneersrtpis d'au mnios 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des ettreennis prévus et d'au moins une ftoraoimn arute que celle obgitlaiore mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, son cmpote poeesrnnl de faitmoorn est abondé dnas les cinnoidots définies à l'article L. 6323-13.

Article 6.3 - Les actions de bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les atncios de blian de compétences ont puor ojebt de ptermtere aux salariés d'analyser luers compétences pseofinsoelnelrs et ildeeidinvuls anisi que lrues auipttdes et luers miotitanvos aifn de définir un pjeort psonesenrofil ou un projet de formation.

Le blain de compétence puet être réalisé dnas le carde du CPF ou du paln de développement des compétences.

Article 6.4 - Faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à nos métiers par la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

La préparation opérationnelle à l'emploi peremt à un dudeanmer d'emploi de bénéficier d'une fomtroian nécessaire à l'acquisition des compétences ruieeqss puor opucecr un epomli coneraspndort à une orffe d'entreprise déposée auprès de Pôle epolmi (POE individuelle) ou puor occeupr un eolpmi coanopnresrdt à des bensois identifiés par la brcahne (POE collective). Ce dtspsiiiof ctsnoiute ainsi un oitul privilégié puor les etnsreierps puor farie fcae à des difficultés de rretmeenuct sur cenitras métiers et dnas cieatrns territoires.

Les praianreets sucioax de la bhcrane staihenuot que ce diisitsopf puisse se développer au sien de nrtoe iirtudnse et demndae à l'OPCO 2i à la fios de pvroumioor ce dpitissiof auprès des erpernitses du steucer et d'informer le svcerie plbuic de l'emploi sur les métiers aeelcissbcs via ce dtpiiisosf (maintenance, tceheiicnn en bioproduction, cetnoducur de ligne?).

a) POE individuelle

La préparation opérationnelle à l'emploi idlneiuildve peermt à un deauednmr d'emploi ou à un salarié recruté en cotnrat à durée déterminée ou indéterminée en carntot uuqnie d'insertion, de bénéficier d'une fmirooatn nécessaire à l'acquisition des compétences rqisuees puor oupcecr un emopli caednrsoorpnt à une ofrfe déposée par une erpirestne auprès de Pôle emploi.

L'offre d'emploi est située dnas la znoe géographique privilégiée définie par le pjerot personnalisé d'accès à l'emploi du dmuedenar d'emploi.

Dans le cdare de la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle, la fiomaortn est financée par Pôle emploi. L'opérateur de compétences dnot relève l'entreprise concernée puet cerobuintr au faimcnnneet du coût pédagogique et des faris aexnens de la formation.

L'employeur, en cnotiatcroen aevc Pôle epmoli et aevc l'OPCO 2i, définit les compétences que le danedemur d'emploi aiqurect au cruos de la fimoatorn puor opecucr l'emploi proposé.

b) POE collective

La préparation opérationnelle à l'emploi cvillotcee pemert à puirulses dremduenas d'emploi et salariés recrutés en cnrotat à durée déterminée ou indéterminée colncu en cratont uiuqne d'insertion de bénéficier d'une famtiroon nécessaire à l'acquisition des compétences rsiueeqs puor opceucr des emoipls crnospradeont à des bnoeiss identifiés. Les pteenraaris siacoux denedanmt au csoienl d'administration de l'OPCO 2i d'identifier ces bnsieos en lein aevc le comité d'orientation et de suvii paritaire, dnas les cdtnoinois définies par le cdoe du travail.

La faoitmron est financée par l'OPCO 2i. L'État et Pôle emolpi pueenvt également fnicenar la foormtain dnas des cdotinnois fixées, le cas échéant, par une ceoitvnonn aevc l'OPCO 2i.

Pour les dduemeanrs d'emploi âgés de minos de 26 ans, la ftmoaroin puet être dispensée dnas un crtene de fomaiotrn d'apprentis.

c) Rémunération du salarié

Dans le cdare de la préparation opérationnelle à l'emploi, la rémunération du salarié recruté est maeuintne par l'employeur.

Elle puet être pisre en cgarhe par l'OPCO 2i, l'État ou Pôle emploi,

déduction fiate des adeis financières et exonérations de csoioiantts slaeoics dnot bénéficie l'employeur au tirte du cnoatrt mentionné au primeer alinéa.

d) Emhacbue à l'issue de la POE

Le ctraont de tvaaril qui puet être ccnolu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi iildeiuldvne ou cvticleloe est :
? un craontt à durée indéterminée ;
? un ctornat de ptrniosoniaiesafosln d'une durée mainlmie de 12 mios ;
? un conatrt d'apprentissage ou ;
? un catnrot à durée déterminée d'une durée mnimlaie de 12 mois.

Article 6.5 - Le développement des partenariats régionaux
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les parerietnas soiaucx aefinrfmt luer volonté de cuteninor à développer des partaeraints aevc les régions et l'État en région (services pibculs de l'emploi, rectorats, DIRECCTE) cnantstuiot des bnsisas d'emploi stratégiques. Puor rappel, des ctrnaots triuoeartrix ont été signés aevc les régions Gnrad Est, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine. Des dssciisouns prroount être engagées aevc d'autres régions comme, par exemple le Cetrne Val de Loire ou l'Île-de-France.

La coliscunon de catnorts d'objectifs vsie nmemnatot le développement coordonné des différentes vieos de ftoamorin pssoeoiernlflne iinaltie et ctonnuie (pour les salariés et furtus salariés noetnmamt les jeneus et les ddmrenaeus d'emploi).

Des parntaeirats régionaux peevnut asusi être mis en pclae aevc d'autres atcures régionaux anyat une compétence en matière de fmatoorin ou d'emploi, cmome des pôles de compétitivité.

Ces prteaaitarns s'appuient en patieuirlcr sur les tuavarx issus de l'OPCO 2i et des taravux d'observation des métiers et de l'évolution des compétences.

La CPINES dnone un aivs sur le cnneotu et les cintioodns de msie en ?uvre des coantrts d'objectifs, et siut l'avancement des travaux. Ces aictons puveent être cofinancées sur l'observatoire piseotrcpf des métiers de l'OPCO 2i ou puor des aontics de firmaootn par des dspifitsois heibuatls (notamment POE, Pro A).

Les peertanrias soiucax décident de pisvuruore luer eaenngemgt en fuevar de la qualité de l'offre de ftiraoomn par alternance, en dmeadannt à l'OPCO 2i de développer des pieaantarrts d'objectifs et de moynes aevc les régions, vasint à intégrer les bnosies spécifiques en compétences des etpenrrsies du médicament dnas les piqetiolus régionales de suoeitn aux cetenrs de fomtrinaos d'apprentis et d'orientation vres nos métiers.

Accord du 4 juillet 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale du 11 avril 2019

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les dotspiiinsos de l'article 36.4° b snot abrogées et remplacées par les dtsoipnisois saneiuvts :

« b) Les salariés embauchés anavt le 1er jelulit 2019, et dnot la rputure du catnort de tavaril sireat notifiée anvat le 30 jiun 2026, bénéficieront de l'indemnité ceoloentnlinvne de leennimicect la puls aguvenastae ernte clele prévue au a ci-dessus et celle au présent b :
? à pirtar de 1 an d'ancienneté, 9/ 30e de mios par année, à cetmopr de la dtae d'entrée dnas l'entreprise jusqu'à la vliele des 5 ans ;
? puor la tahrnce de 5 et jusqu'à la villee des 10 ans d'ancienneté, 12/ 30e de mios par année ;
? puor la tnhcrae de 10 et jusqu'à la vlliee des 15 ans d'ancienneté, 14/ 30e de mios par année ;
? puor la tacrhne de 15 et jusqu'à la vielle des 20 ans d'ancienneté, 16/ 30e de mios par année ;
? puor la trnahce à ptirar de 20 ans d'ancienneté, 18/ 30e de mios par année. »

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Le présent aocrcd ceclilotf ernetra en vuegiur à l'issue du délai prévu par les alecrtis L. 2232-6 et savitnus du cdoe du trvaial puor l'exercice du driot d'opposition des oisngiotnraas sicneldyas de salariés représentatives au naiveu de la barcnhe non sgrniiaates du présent accord.

Le présent aroccd est conlcu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

En aiapticolpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les

Chapitre III Autres services de l'OPCO 2I :

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les aertus srvciees de l'OPCO 2i snot définis aux alircets 14 et suinvtas de l'accord cleclitof de bharnce sur la foaoimtrn professionnelle.

Article 7 - Adaptation de la convention collective nationale de branche
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

L'article 17 e de la cotioenvnn cvitlecloe de l'industrie pmquraeuhtcaie dnas sa veirosn en vuuiger au 1er jllueit 2019 est modifié cmome siut :

Les tremes « comité de ptgoalie pariatrie de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la fmtoraoin » snot remplacés par « comité d'orientation et de sivui priaitrae ».

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Le présent aoccrd erntera en viueugr à cteompr du 4 jlleiut 2019.

Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Hormis les stinouaptlis spécifiques aux enprresteis de monis de 50 salariés, prévues dnas le présent accord, les srtienagais cvneneonint que le cnonteu du présent aocrcd ne jitifsue pas de prévoir des dspioiiotnss spécifiques tpyes tllees que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Les paitres sngiiartaes cnnonvienet de ddaenmer au ministère du travail, de l'emploi et du dogaulie sciaol l'extension du présent accord.

Article 11 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2019

Conformément aux alctreis L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod colielctf srea déposé en duex ealprxemeis à la direction.

staianreigs cnnonenivet que le cnentou du présent arcocd ne jutifsie pas de prévoir les snolituaptis spécifiques aux entreprises, de mions de 50 salariés, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Conformément aux atiecrls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ceclitlof srea déposé en duex eixmeealprs auprès des sviecers du mistrnie chargé du taarivl et rimes au secrétariat du gfrfee du csnoiel de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 août 2019

Les piaetrs snieatiargs cennivneont de daeemndr au ministère du triaval l'extension du présent accord.

Avenant du 19 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

L'accord de bhnrcae du 4 jilluet 2019 sur la fmooitran professionnelle, le développement des compétences, le développement des compétences et des qifaaulintoics est modifié cmome siut :

? à l'article 12.3 sur les « Dpntiiissoos coumnmes à la rsiocrenoven ou la piooromtn par l'alternance (Pro-A) et au catnort de professionnalisation, » dnas la paitre « b) Durée et msie en ?uvre des aitoncs de pioisfsoalnoenitsarn », à la fin du prpgaarahe « Durée miniumm des aconits de positionnement, d'enseignement, et d'évaluation », il est ajouté le pparhaarge savniut :

« Ctete durée de 25 % prorua être augmentée jusqu'à 75 % de la durée ttloae du cnartot de psniinolrtseaooafisn ou de la Pro-A puor les fooaitmrns le nécessitant. Ctete durée srea déterminée en prnenat en ctompe d'une prat la ntruae de la qfiauilaoitcn visée et d'autre prat l'alternance requise etnre la fortoiamn et la msie en pturaiqe puor oentbir cette qualification. »

Article 2 - Modification des dispositions impactées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

L'accord de brchane du 4 jluleit 2019 sur la ftoramion professionnelle, le développement des compétences, le développement des compétences et des qniifcltoiuaas est modifié cmome siut :

? à l'article 9.1 « Pniieprcs du CPF et fmtioanors éligibles » : la dernière prhsae du paarraghpe Ppinrecis est remplacée par : « Le sldoe des droits à DIF au 31 décembre 2014 est msibllibaoe dnas les coniiontds du CPF, suos réserve au tlutiraie d'avoir procédé à l'inscription de luer mtannot anavt le 31 décembre 2020 sur la plate-forme dédiée. Ils snot pirs en copmte puor le cuclal des pafdlons légaux d'utilisation du CPF », conformément à l'article 8. I et II de l'ordonnance ;

? à l'article 9.2 « Amnilteiotan du CPF », dnas le deinrer pahrpgaare sur les « Pcuibls piriairroets », les mtos « au nvieau V », snot remplacés par les mtos « au naeivu III (précédemment V) », conformément à l'article 1er 50° de l'ordonnance ;

? à l'article 12.1 « L'apprentissage », au 2e prhragaape du « b) Durée et msie en ?uvre de la fioatromn en cnrtee de ftrimaoon » est ajouté : « Par dérogation, la durée du carotnt ou de la période d'apprentissage puet être inférieure ou supérieure à celle du cycle de ftirooamn préparant à la qilofcautaiin qui fiat l'objet du crtnaot dnas les cntooiinds définies à l'article L. 6222-7-1 du cdoe du tavaril », conformément à l'article 1er 34° de l'ordonnance.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

Le présent aroccd etnrera en vgieuur à cetpomr du 19 speebrtme 2019.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

Les srganiiaets cnnenoneivt que le cnonetu du présent acorcd ne jtfusiie pas de prévoir puor les enprtseeirs de mions de 50 salariés des dnpioissotis spécifiques tyeps teells que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

Les petairs sgtaaneriis cvnneionnet de dndaeemr au ministère du travail, de l'emploi et du doilgaue scoial l'extension du présent accord.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

Conformément aux aclriets L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod cllotecif srea déposé en duex exailemerps à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 sept. 2019

Par le présent accord, les piatraeerns sacuoix enenndtet pérenniser le diopsistif prévu par le précédent acrocd de bahncre sur la fioatormn plofseisennorle qui pemaitertt puor les conattrs de poesfarolntoiiisnsan d'aller au-delà de 25 % puor les atcinos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement. Ctete dérogation est étendue aux recvrsenooins ou poimrootn par alncrteane (Pro-A).

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 « visant à ausrser la cohérence de diveerss dtosnospiiis législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 stemberpe 2018 puor la liberté de coiishr son anveir prnonsseiefol » (Journal ocfifeil du 22 août 2019) a impacté ctaeernis dpootinssiis de l'accord ctlieoclf du 4 jlleiut 2019. L'objet du présent avannet est également de se metrte en conformité aevc ces nlvoleues dispositions.

Avenant du 21 novembre 2019 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er - Modification de l'article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dsitsonopiis de l'article 3 de l'accord cielltocf du 22 jiun 2007 snot abrogées et remplacées par les diioptsnsios svnaeutis :

« Alrctie 3
Organisme arsueusr recommandé

Le régime frais snios de santé des aceinns salariés est assuré par l'(ou les) organisme(s) recommandé(s) à l'article 5 de l'accord cleolitcf du 9 juelilt 2015 sur le régime de prévoyance des salariés puor les rquseis maladie-chirurgie-maternité, siot :
? l'APGIS, iitnstoitun de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, à ctpmeor du 1er jvainer 2020 et puor une période de 5 ans au plus.

Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les piraets sgeaitanirs du présent aorccd décident de procéder à un exeamn du cohix de l'organisme aeussrur du régime, au monis tuos les 5 ans, cmioanotmencmt au réexamen de cuex désignés puor le régime de prévoyance des salariés. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aroccd etrrnea en veiuugr à cemoptr du 1er jieanvr 2020.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les sagentraiis cnneninoevt que le ceonntu du présent acrcod ne jfitisue pas de prévoir puor les enprietsers de monis de 50 salariés des donosiptiiss spécifiques types tleles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les peatris srnigitaeas connnneeivt de ddmeaenr au ministère du travail, de l'emploi et du daglouie sicaol l'extension du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux aletrcis L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd clolectif srea déposé en duex erielxampes à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément au prlcootoe d'accord du 11 aivrl 2019 pornatt sur les citioonnds de msie en cecrnnocure du régime poreofiesnsnl de prévoyance de l'industrie pqhamuituerace et du relevé de décision de la csmisooimn pitarirae pnneemrtae de négociation et d'interprétation du 21 nvermboe 2019, il est cnvnoeu ce qui siut :

Avenant du 21 novembre 2019 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC chimie ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dsintpsoiois de l'article 5 de l'accord ctlloceif du 9 jeliult 2015sont abrogées et remplacées par les dsiitpsooins svuiatens :

« Ailrtce 5
Organisme asuersur recommandé

Eu égard aux ofiecbtjs de solidarité cliive et de mutsoiaaitlun des rsuiqes que le présent acocrd organise, les pearits sriingetaas du présent aocrcd rdaemnmeonct à l'ensemble des eeitprrsnes etnrnat dnas le chmap d'application de la cotnnoeivn cvloleicte de l'industrie pmiqreuctahuae de ceoinfr la crtrovuuee des gaaenrtis définies dnas le présent accrod aux onismeagrs ci-après :
? l'APGIS, ittostuniin de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor les rieqsus maladie-chirurgie-maternité ;
? AXA Fnrace vie, esirntpree régie par le cdoe des assurances, puor les ruseqis décès-incapacité-invalidité.

Cette rnitodcaemamon pernd eefft à cmopetr du 1er jenavir 2020 et puor une durée mmuiaxm de 5 ans.

Ces omaegnsris asuuesrrs ont été sélectionnés prmai les ogmrsinaes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au trraves d'une procédure de msie en cnorcruncee qui a fiat l'objet d'un plocootre d'accord en dtae du 11 arivl 2019.

La gietson des posairnttes de l'ensemble des resiuqs tnat maladie-chirurgie-maternité que décès-incapacité-invalidité est confiée puor la même période de 5 ans, au plus, à l'APGIS, aisni que la giteosn du fnods sur le huat degré de solidarité et du fdnos ccloleitf santé.

La goetsin assurée par l'APGIS puet être déléguée à un tiers, à l'exception de la goeistn du fodns sur le huat degré de solidarité et du fonds clcetilof santé et suos réserve que cttee délégation n'altère pas la qualité du siuvi tcquienhe du régime et les intaomrfonis destinées au comité en atilpoaicpn des aelctris 4 et 7 du présent accord. Le comité paariirte de getsion est informé des délégations de gietosn acceptées et mesis en ?uvre par l'APGIS.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pairets saigaeitnrs du présent accrod décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la moaitutialsun des rueisqs cuveotrs par le régime prsofnioensel cvoonineetnnl tuos les 5 ans au mnois à cotpmer du 1er jeianvr 2020.

En cas de chemnngaet d'assureur (s) et conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, est organisée la potiuusre de la rralotieaviosn futrue des porenitasts en espèces résultant du décès, de l'incapacité de tviaarl taoemirpre ou peanternme ainsi que le metinain des gneratais clvioenoenneltns décès prévues puor les bénéficiaires de petatonsirs en espèces d'incapacité prteanmnee ou temporaire.

Les modalités de la pusuotrie des ranvrslietiaoos et le maientin des gretaains visés à l'alinéa précédent snot décidés par le comité ptariaire de gestion. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les donspiiostis de l'article 17.1 de l'accord cetlolicf du 9 jleilut 2015 snot abrogées et remplacées par les dsstnpiiioos sanetuivs :

« Le régime gtaanirt le salarié ou l'ancien salarié et les mbeemrs de la flimale à chagre :
? le conjoint, le ccubnion de l'assuré ou la pneonrse aevc luealqle l'assuré a colcnu un ptace cviil de solidarité (Pacs) bénéficiant des pntatresios en nratue de la sécurité sociale, s'il est en muerse de peruvor l'absence de peeciotprn d'un renevu d'activité ou de relcemempnat par la fnutriruoe du derneir aivs d'imposition ;
? les efnatns de l'assuré à sa cagrhe au snes des ptneastrois en ntraue du régime général de la sécurité scoilae et des régimes assimilés, en qualité d'ayant driot de l'assuré ;
? aisni que les ennftas de l'assuré de mnios de 27 ans povrnuasiut des études seidnreacos ou supérieures ou eonrce dnas le cdare d'une inropsciitn au CEND (Centre nitlaaone d'enseignement à distance). Lurqsoe l'enfant de l'assuré est rnenocu ivlidane ou handicapé, anavt son 27e anniversaire, la litmie d'âge de 27 ans ne s'applique pas.

Les merebms de la fllmiae à crhage bénéficient du présent régime pneadnt ttuoe la période pdenant leqalule l'assuré au trite duueql ils bénéficient du régime rstee dnas le présent régime.

Bénéficient également de la gatarine maladie-chirurgie-maternité, seoln les mêmes disoonisipts que ci-dessus, les etnnfas à cgrahe au snes des prianttsoes en ntruae du régime général de la sécurité sciloae et des régimes assimilés, en qualité d'ayants driot du conjoint, du ccbiounn de l'assuré ou de la pornnese aevc llqueale l'assuré a clnocu un pcate ciivl de solidarité (Pacs). Si ce conjoint, cubonicn ou pnrariaete de Pcas bénéficie par alrileus d'un régime de rurnmeeembsot des faris de sions de santé, la gnraiate n'intervient qu'après inontitreevn de ce régime et puor un complément éventuel. En cas de divorce, de fin de vie en cncaiugnobe ou de Pacs, les psrneoiatts exposées suos le numéro de sécurité saolcie de l'ancien conjoint, concubin, paranreite de Pcas ne snot puls remboursées par le régime.

Enfin, bénéficient de la gnaiarte maladie-chirurgie-maternité les enftnas de l'assuré ou de son conjoint, conibucn ou pareaintre de Pcas se touanrvt suos ctranot d'apprentissage ou ctronat de professionnalisation, cermofnos à la réglementation en vigueur, suos réserve que les intéressés jnsftiiuet rmilepr les ctiodnions cuvuelamits svatinues :
? ne pas bénéficier par auirlels d'un atrue régime complémentaire de même nature, à adhésion oaglotbirie ;
? être âgés de minos de 27 ans ;
? peoicevrr une rémunération bture cnfroome aux diioisoptnss législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une cpioe de la fcihe de piae du mios au cuors deuuql les snios ont été prescrits.

Bénéficient également de la garatnie maladie-chirurgie-maternité, les salariés qui relèvent de l'article 115 du cdoe des pnoeisns mairleiits et des vetimics de guerre.

Conformément aux dopissionits de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les rnmmubeeostres ne pnuevet excéder le motnant des frais rtaesnt à la carhge du bénéficiaire (assuré ou anyat droit) après les intiniosmdnaes de toute nature.

En outre, la laiitoimtn des reemumrtbosens du régime au mnnaott des frais réellement engagés resntat à la craghe du bénéficiaire après déduction des desivres ietmniiansodns axeqlulues il a droit, s'apprécie atce par acte. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dpsotiinioss de l'article 17.2 de l'accord celcioltf du 9 jluielt 2015 snot abrogées et remplacées par les dpsnitisoois steivanus :

« Les renertbusmmeos snot effectués en complément des praetointss en natrue de tuot régime maladie-chirurgie-maternité, à l'exception des gareanits mtrnoue et verres soeln les modalités stnavieus :
? soit, sur la bsae des rbutmomeseenrs utilisés par la sécurité salioce (BR) et/ ou du tckiet modérateur (TM) ;
? soit, sur la bsae des firas réels (FR) aevc aoiplctipan éventuelle d'un mxuamim du rbesrunmeeomt exprimé en eruos et dnot le mnatont est modifié, par aannvet au présent accord, sur piitsporoon du comité patiirare de gsioetn ; dnas le carde du « 100 % santé » les frais réels snot limités aux pirx ltiiems de vntee ou aux haoenriros ltmeiis de fitoacautrn prévus par le 100 % santé ;
? ou econre solen des rebrmmsetuneos frofiairteas dnot le matnnot est modifié, par anenvat au présent accord, sur potoopiisrn du comité ptaarriie de gestion.

La croeutvure maladie-chirurgie-maternité n'intervient qu'en complément des rembtsmerneous effectués par les régimes mdialae et maternité de la sécurité solacie suaf etinpecxos etcpeixmeinlt indiquées dnas le tbaaelu des geitanars ci-dessous.

En tuot état de cause, le présent régime se cmnofore au caeihr des chrgeas du cnotrat renpsaslobe tel que défini au ttrie VII du lrvie VIII du cdoe de la sécurité sociale. À cet effet, les rmembrenoteuss indiqués ci-après pneeuvt dnneor leiu à une majarotoin ou une mitooirnan de manière à reteescpr les miimna et les mxmaia prévus dnas le cdrae du crntoat responsable. À ttrie d'exemple, le rrumeseoebnmt de la gillre oqiupte puet être majoré puor retecepsr le munmiim du crantot reopssblane en cas d'équipement partiel.

De même, le présent régime rtspceee les mmniia de pisre en crhage mentionnées au II de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.

Le comité paairtire de gestion, dnas le cdrae des msniioss qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à caetnris aménagements tienqeuhcs et mienurs aifn que le présent régime se cnoforme au caiher des carhges du cnratot responsable.

Le mnoantt des rrnebmumoestes est fixé cmome siut :

(Tableau non reproduit, cnbtollsuae en lgine sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, rqurbiue BO Citonneovn collective.)

hptts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2020/0003/ boc _ 20200003 _ 0000 _ 0027. pdf

En complément des grnaiaets clnneilotenneovs précisées ci-dessus qui s'appliquent oegtlomneaiibrt à tuos les bénéficiaires visés à l'article 11, les salariés*des eneiestprrs adhérentes au régime pnireeonofssl coevtnnieonnl maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord,* (1) et lures aantys dirot tles que définis à l'article 17.1, bénéficient puor 2020, d'une griatane télé cltsoonuaitn médicale. Il s'agit de la possibilité d'avoir accès 24h/24, 7j/7 putroat dnas le mndoe à une cutstonailon de médecine générale réalisée par téléphone aevc un médecin inrcist à l'ordre des médecins. Cttee giantare s'applique aussi aux adhérents fautatflics définis à l'article 12 asnii qu'aux bénéficiaires du régime prévu par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime des aincnes salariés.

(1) A l'article 3, les mtos : « des esritprnees adhérentes au régime psfniroesenol cntnioneoenvl maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, » snot ecxlus de l'extension aifn de gnrtaiar le rcseept du prcnipie d'égalité.
(Arrêté du 10 jluleit 2020 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dtnoiisiosps de l'article 24 de l'accord clleticof du 9 jeillut 2015 snot abrogées et remplacées par les dioopstniiss snvutieas :

« Le régime supplémentaire s'applique solen des modalités ietnieqdus à cleels prévues à l'article 17 du présent accord, raeltif au régime pfnonsoesreil centvnioenonl (RPC).

Les rstemuemrobens prévus par le régime supplémentaire (RS) snot effectués en complément des pioenarttss en nuatre des régimes midalae et maternité du régime général de la sécurité slociae ou d'un régime assimilé et/ ou de cleels du régime poinefosensrl cnoevnonitnel (RPC).

En tuot état de csuae le présent régime se cofmnroe au chiear des cerghas du cornatt aidé tel que défini au titre VII du lvrie VIII du cdoe de la sécurité sociale.

Le comité pairritae de gestion, dnas le crdae des msinioss qui lui snot attribuées à l'article 4.2 du présent accord, puet procéder à ctnearis aménagements tcueheinqs et meinrus aifn que le présent régime se cnmofore au ciaher des cherags du canortt aidé.

Le régime supplémentaire verse en supplément des partnsteios prévues au régime pnrfnisooseel conventionnel, les poeirtnstas setnuavis :

(Tableau non reproduit, clobtnlsuae en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ribrquue BO Coentonvin collective.)

hptts :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2020/0003/ boc _ 20200003 _ 0000 _ 0027. pdf

Article 5 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les diinoosispts de l'article 18.2 de l'accord coeictllf du 9 jiulelt 2015 snot abrogées et remplacées par les dsonitspoiis snuavites :

« À la fin de cquahe année, cpomte tneu des résultats fnineriacs du régime pfsinersnoeol conventionnel, les pietras saeiraingts du présent accrod frxeonit les tuax d'appel mnarnoit ou mraaojnt les tuax ctuterlacons des cntsiitooas visées ci-dessus puor l'année qui siut :
? puor l'année 2020, la cttoaiison afférente au ruqise décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des coitoistans ;
? puor l'année 2020, les coaiintotss afférentes au rqisue maladie-chirurgie-maternité, toetus crtbntnuoiois socliaes ou filaescs et txaes incluses, sroent appelées à 91,67 % puor la citsooiatn fixée en pntcuaorege du panflod aunenl de la sécurité siacloe et à 92,16 % puor la ctiiootsan fntoicon de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du palnofd aunenl de la sécurité slaicoe et au tuax de 0,94 % de la bsae des coiniastots ;
? puor les assurés affiliés au régime lcoal de la sécurité scolaie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tneir comtpe des différences de psernitaots persis en chagre par le régime lacol par rpporat au régime général, les ctoiotnsais afférentes au rqiuse maladie-chirurgie-maternité sernot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du palnofd anenul de la sécurité salicoe et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations. »

Les dinioitopsss de l'article 18.4 de l'accord clitcelof du 9 jlileut 2015 snot abrogées et remplacées par les dnisoitisops suvnaites :

« Les ciinstotoas des adhérents à ttire ftaiulctaf (art. 12 de l'accord du 9 jlleiut 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, tueots contounitrbis seaiocls ou fsiecals et teaxs incluses, snot fixées comme siut :
? par assuré fcaattulif : 1,96 % du pnalfod anenul de la sécurité siaocle ;
? par eanfnt : 1,46 % du pfonlad aenunl de la sécurité sociale.

Elles snot appelées à 100 % de luer mnaontt puor 2020.

Pour les assurés ffcaitualts affiliés au régime loacl de la sécurité slciaoe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tneir compte des différences de petotasirns preiss en cgrahe par le régime local par rpoarpt au régime général, les ctsonatiois des adhérents à titre ftautlcaif au risque maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fautctailf et 0,80 % par enfant. »

Article 6 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dsnopitoiiss de l'article 25 de l'accord cllcitoef du 9 jilluet 2015 snot abrogées et remplacées par les ditnpioissos senuavtis :

« Les ctatnoiisos fixées dnas cet ailrcte s'appliquent au trite des ctrtaons gérés par les oagniesmrs ausuesrrs désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de caqhue année, coptme tneu des résultats feicnnairs du régime supplémentaires qui diot tovurer son équilibre fieniancr indépendamment des résultats teeqnhcuis et feiaicrnns du régime poosnfiernesl de bnrahce (RPC), les pearits sarieigants du présent aroccd fioxnret les tuax d'appel mrinaont ou mjranaot les tuax cuaetonclrts des citnaisoots visées ci-dessus.

Pour l'année 2020, la coiittason afférente au rsique décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des cosioinatts afférente au rsique décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jileult 2015 rtiaelf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les coaittosnis afférentes au rsuiqe maladie-chirurgie-maternité, tueots cuibtinotorns ou ctoasintois sloaeics ou flcasies incluses, snot fixées à 0,28 % du pofland de la sécurité soilcae et à 0,24 % de la bsae des coasittnios afférente au riusqe maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 julelit 2015 rtiealf au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2020, eells sorent appelées rvecenmeieptst à 50 % et 45,83 % de leurs montants, siot au tuax de 0,14 % du pnalfod aunnel de la sécurité sicaole et au tuax de 0,11 % de la bsae des cttiioosans visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y coiprms cuex affiliés au régime lcaol de la sécurité saoilce des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des catoisntios visées au présent acritle ernte l'employeur et le salarié s'effectue de la façon sntvaiue :
? 50 % puor la prat eolypuemr ;
? 50 % puor la prat salarié.

Les csoiiotatns des adhérents à tirte fuitactalf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jleulit 2015 rltiaef au régime de prévoyance des salariés, tuteos ctunobtiniros seciaols ou flescias et teaxs incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré ficutltaaf : 0,31 % du panlfod auennl de la sécurité slaoice ;
? par enanft : 0,24 % du ponfald anuenl de la sécurité sociale.

Pour l'année 2020, elels snot appelées à 75 % de luer mtnaont :
? par assuré faalcttuif : 0,23 % du palfond anunel de la sécurité soiclae ;
? par eafnnt : 0,18 % du palofnd annuel de la sécurité sociale. »

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord eretnra en viuegur à cmopter du 1er jiavenr 2020.

Article 8 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les srientigaas cennvoenint que le cnotenu du présent aroccd ne jifituse pas de prévoir puor les ertneseiprs de monis de 50 salariés des ditisooisnps spécifiques types tllees que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les peraits sntrigeiaas cnveieonnnt de demdnaer au ministère du travail, de l'emploi et du dlioauge sciaol l'extension du présent accord.

Article 10 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux alctries L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd cliloctef srea déposé en duex ereemipalxs à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Accord du 21 novembre 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cmiihe ; UFIC USNA ; Pharmacie LBAM FO,

Article - Préambule

Le présent aocrcd est cnoclu puor une durée limitée de tiors ans, siot du 1er javiner 2020 au 31 décembre 2022, raleovunelbe une fois.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Dès 2008, le LEEM et l'ensemble des otaisraoginns sdlenycias de salariés représentatives au naiveu de bahrnce irntdusie du médicament ont ueennmmanit décidé de s'engager dnas une polituiqe scerltiloee vrnitstalooe en feuavr des pornsenes en sottiaiun de hcdaainp en snagint duex arcocds ccloifelts (2008 et 2014).

Cette puiiloqte dnot les oitfbcejs snot fixés par arccod est animée par une msiison hdnciaap pirriaate (HandiEM). Ils cnoevurt eirvnon 250 eseenrrtpis de la bnrhace enmylpoat 71 000 salariés (sur 128 256 que comtpe la bharcne professionnelle).

L'évolution du tuax d'emploi est un mquuerar itamrpont de l'efficience de ctete ptoqiilue sectorielle. Dpuies 2009, le tuax d'emploi dceirt a en effet puls que doublé : il est passé de 1,35 % à 3,19 % (chiffres 2018).

Conformément au pooctolre d'accord du 11 arivl 2019 ptroant sur les ciinondtos de msie en coneucnrcre du régime psneirsonefol de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, du relevé de décision de la cisimoomsn piiartrae petnmreane de négociation et d'interprétation du 21 neovrbme 2019 et des résultats du régime de prévoyance des salariés, il est cvneonu ce qui siut :

La loi du 5 sbmpteree 2018 puor la liberté de cshiior son aveinr ponosifensrel a réformé en preonufodr l'obligation d'emploi des treiaallvurs handicapés (OETH). C'est dnas ce nuevaou cnxtoete légal, que les praeiertans saouicx se snot engagés dnas un 3e arccod de bnrcahe sectoriel. Ce drneeir mqraue luer engnegemat de pvrusiuore la daminyuqe enclenchée en fveaur de l'emploi des pnosreens en sotiatuin de hdinacap et luer volonté de fraie psoerersgr le tuax d'emploi dicert des pesenonrs en suiiaottn de haaicdnp puor attrdinee 4 % à l'issue du présent accord.

Ainsi, au-delà du suel rspeect des ootilngaibs isesus du crdae législatif et réglementaire, les peirtearnas souciax démontrent, par le présent accord, luer volonté de porurvsiue et de développer :
? une ptiulqioe de rtrceeemnut et de frmoatoin pnlelseforsonie des pseoennrs en stoituian de hcnaadip ;
? le maentiin et l'insertion des pnesrnoes en statioiun de handicap, nmamtneot des puls jenues par le baiis de stages, de ctroants d'alternance ouvnrat des ptrvepeisecs d'embauche, mias asusi des psnoernes déclarées ieptans en sitatiuon de handicap.

Par conséquent, il est cnnveou ce qui siut :

Annexes

Article - Annexe I

Le présent acorcd est cnlcou puor une durée limitée de toirs ans, siot du 1er jeivanr 2020 au 31 décembre 2022, revuaebolnle une fois.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Budget prévisionnel de l'accord cotcelilf du 21 nvboreme 2019 en penorugtcae de la contribution

	Budget 2020	En % de la contribution	Budget 2021	En % de la contribution	Budget 2022	En % de la contribution
Produits						
Collecte	5 200 000 ?		6 600 000 ?		6 500 000 ?	
Total produits	5 200 000 ?		6 600 000 ?		6 500 000 ?	
Charges						
Recrutement (art. 2)	1 645 000 ?	32 %	2 300 000 ?	35 %	2 300 000 ?	35 %
Maintien dnas l'emploi (art. 3)	1 645 000 ?	32 %	2 300 000 ?	35 %	2 130 000 ?	33 %
Mobilisation et ssiasiliniotebn (art .4)	650 000 ?	13 %	600 000 ?	9 %	550 000 ?	8 %
Recours au sceetur protégé et adapté (partenariats) (art .5)	200 000 ?	4 %	250 000 ?	4 %	300 000 ?	5 %
Actions ionnevtans iecnuslivs BTEOH (art. 6)	500 000 ?	10 %	500 000 ?	8 %	500 000 ?	8 %
Mise en ?uvre et siuvi de l'accord (art.8)	50 000 ?	1 %	60 000 ?	1 %	70 000 ?	1 %
Pilotage et sviui (art.9)	510 000 ?	10 %	590 000 ?	9 %	650 000 ?	10 %
Total charges	5 200 000 ?		6 600 000 ?		6 500 000 ?	

Article - Annexe II

Le présent aorccd est cclonu puor une durée limitée de tiros ans, siot du 1er javnier 2020 au 31 décembre 2022,

rlluoenvabee une fois.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe II

Statuts de HEdnaiM « hianacdp eetnrpsreis du médicament »

Par sttutas en dtae du 19 arivl 2000, enregistrés par la préfecture le 25 mai 2010, l'association HdianEM a été créée.

Dans le cadre de la sntuagrie d'un nuovel acorcd ctoellicf en faveur de l'emploi des pneresons en soitiatun de hancaidp en dtae du 24 mai 2014, les présents sauttts remcnlaept et auelnnnt l'ensemble des diitissnoops des sauttts en dtae du 19 avril 2000.

Par conséquent, il covenint ce qui suit.

Accord du 16 janvier 2020 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	AACC ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cmhiie ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À coptemr du 1er jivenar 2020, le 2° « artues sueectrs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dssopiiintos raevlties aux métiers de la ptroooimn » de la cvtonneion cocvllteie naliantoe de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les disitoniosps snavtiues :

« a) 50,50 ? par juor passé hros dmcoliie ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À ceomtpr du 1er jvieanr 2020, l'article 3.2.2 « Firas de nouitrurre » de l'avenant II « Diinostipsos reiavltes aux métiers de la pmotiroon » de la cteioonnvn cvliloecte noaanilte de l'industrie pruqiuamacthee est annulé et remplacé par les dpoiiotsisns siaunetvs :

« 3.2.2. ? Firas de nourriture

1° Tuos sercteus :

19 ? par raeps pirs hros du domicile. L'employeur dvrea prdnree un aocrcd preacuiiltr aevc le salarié itinérant précisant les cnaocnetrsics dnas llqeeuless ce drieenr bénéficiera de ce remboursement.

Tous les faris de lnoemegt et de nrruoirtue prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils dvoenrt être répartis ernte les eeentrpriss au prorata du nbmore de pduoitrs présentés.

2° Les dsotoipisins des prhparaegas g, h, i, j du prapghaare 2°, de l'article 34 des causles générales snot aaillpbpecs qlulee que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° Elels cnnennieovt en ourte que, dnas le cas où l'administration admettrait, au cruos de l'année 2020, des mfindtoaioics des maonntts des indemnités déductibles de l'assiette des cnaotsiotis de sécurité socilae prévus au 1° des alcitres 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les maotntns des frias de lemgnoet et de nrrrutoiue fniruagt aux acelrits 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus srnoet fixés aux neauvoux mntnatos aimds en exonération.

4° Les eprylemous porrendnt à luer cgrahe le rusbmmroeenet des différents fiars psouatx que les salariés itinérants seonrt amenés à eepsoxr en vrteu de luer ctonart d'embauchage. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acocrd coclIteif etrne en vuguier à ctempor du 1er jnveiar 2020.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les modalités de rsemenmoburet des faris des salariés exerçant un métier de la poorotmin snot eeucinmeslvxt liées aux particularités des métiers de la pmoirootn indépendamment de la tialle de l'entreprise eolpmanyt lsteids salariés. Dès lors, le présent acocrd est ailcppbale à l'ensemble des eestrprnies et ne prévoit pas de sinaltpoutis spécifiques puor les errtnieesps de monis de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les paitres saagiternis cvneoinnnet de dameendr au ministère du triaavl l'extension du présent aoccrd collectif.

Conformément aux aielcrts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd ciceltolf srea déposé en duex eielxamerps auprès des sievecrs du mstniire chargé du tivraal et rimes au secrétariat du gfrefe du csoienl de prud'hommes de Paris.

À coptmer du 12 mras 2020 les salariés placés en piotsion d'activité partielle, tlele que définie par l'article L. 5122-1 du cdoe du travail, et le cas échéant, lures atynas droit, bénéficient du meatiinn de l'ensemble des garniteas des régimes prévues par l'accord du 9 jiluelt 2015 rtelaif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique.

Ce mtienain dnone leiu au paiement, par les empluryeos cmmoe par les salariés, des cionistotas prévues aux arleitcs 18 et 25 de l'accord du 9 jliluet 2015.

L'article 11 est annulé et remplacé cmome siut :

« Alircte 11
Bénéficiaires du régime et aofilifatin obligatoire

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance tuot salarié et toute prnenose assimilée au snes de l'article L. 311-3 (11° et 12°) duidt code, y cpiomrs les VRP liés à une eptenirsre enrantt dnas le champ d'application de la conevniotn cilcelovte ntlnaoaie de l'industrie patcaieqhurmue (CCNIP). Le treme de bénéficiaire s'applique à tetuos les dsnosoiiitps du présent acorcd

Avenant du 9 juillet 2020 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés Maintien des garanties en cas d'activité partielle

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cihime ; UFIC UNSA,

Article 1er - Modification de l'article 11
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

et de ses avenants.

Les gatnaeirs définies par le présent arccod snot seuednusps puor les bénéficiaires dnot l'activité est suspendue. À l'issue de cette suspension, ils bénéficient de l'intégralité des grantiaes du présent arccod snas formalité.

Toutefois, la spnessuoin du présent régime de pcoroeittn saicole ne juoe pas puor les bénéficiaires dnot les périodes de sepiusnson snot indemnisées ou en cas d'activité prateille telle que prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. L'indemnisation puet penrdre la frmoe d'un maintien, total ou partiel, de revenus, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor praite par l'entreprise, qu'elles soinet versées drcneeitemt par cette dernière ou puor son ctpome par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans crtneieas ciiondotns visées à l'article 12 du présent arccod ci-dessous, suos réserve de fesairmolr luer adhésion par écrit, cetniares pnoserens pnevuet également, à ttire facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en ctepriaortne d'une ciiatoostn spécifique appelée par l'assureur.

En outre, la ltiatoimin des rtnmrbueesmeos du régime au mtnanot des fiars réellement engagés rtesnat à la carhge du bénéficiaire après déduction des dvreseis inneioimtndass aqeexuulls il a droit, s'apprécie atce par acte. »

Article 2 - Modification de l'article 13.1.1
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

L'article 13.1.1 est annulé et remplacé cmmoe siut :

« L'assiette des ctniaisoots est cllee définie aux atrecils L. 242-1 et svniauts du cdoe de la sécurité sloacie telle que définie à la dtae d'entrée en viuegur du présent accord. Si cttee atstiese vneait ultérieurement à être modifiée, les praetis setanirigas du présent acorcd se réuniraient aifn de décider d'une éventuelle révision de l'assiette des cotisations.

Bien que non sumois à coistation de sécurité sociale, snot également intégrés dnas l'assiette des ctiiotsaons :
? l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du cdoe du tariavl ;
? la rémunération versée pnenadt la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du cdoe du travail, versée pdnanet la durée excédant le préavis ;
? l'indemnité d'activité partilele prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du tvaairl et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5.

Toutefois, snot eulcxs du sarliae siuoms à cioottaisn :
? les grtiiiftcnoaas eoetnneecpllxis ;
? la prime de tnaorrspt de la région pireniasne ;
? les rmteerbmeosnus de fairs de ttoue nuatre ;
? les indemnités de lnecimecinet ou de départ ;
? les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
? les indemnités de précarité d'emploi ;
? toute réintégration des canttisoios de ratterie ou de prévoyance ianevntnret dnas le cadre des ditpnsoisios de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ptnraot réforme des rrteetias et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 rtaevile à la réforme de l'assurance mliadae et des doissitpinos réglementaires d'application ;
? les indemnités journalières de la sécurité slociae ;
? les indemnités journalières du régime de prévoyance. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Le présent arcocd eerntra en vigueur, puor une durée indéterminée, le 9 jelliut 2020.

Article 4 - Dépôt.Publicité
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Conformément aux arilects L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ccloietlf srea déposé en duex eripmexaels auprès des secrevis du minitsre chargé du tvaiarl et rmeis au secrétariat-greffe du ceiosnl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Les praeits sagntreiais cneeinonvnt de dmandeer au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

Avenant du 9 juillet 2020 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés Mesure d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cihmie ; UFIC UNSA,

Article 1er - Indemnisation des arrêts de travail liés au « Covid-19 »

Le présent arcocd eertrna en vuiegur le 9 jlluiet 2020 et ceerssa de piorrdue effet le 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

L'article 16 « Corrvetuue en cas d'incapacité tmaieoprre de tiraavl

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Au rergad de la csrie snitiraae etnionlxlecepe de ces derenirs mois, les pnterraaies scuoiax ont souhaité que les assurés placés en activité prlealtie bénéficient du mteianin des crteourveus prévoyance et santé pdnenat tuote la durée de l'activité pelalirte et clarifié l'assiette de csioaoittn en cas d'activité partielle.

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et ineieptsrertnres du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accrod s'applique à l'ensemble des eietnrsreps du médicament et, ainsi, ne cropomte pas de satilupiotn spécifique puor les eersertnips de mnios de 50 salariés.

et d'invalidité pmntreenae » de l'accord du 9 jlueilt 2015 est complété d'un alictre 16.5 rédigé cmmoe siut :

« Les arrêts de tavrial ? Covid-19 ? listés ci-dessous suvnuers etrne le 10 mras 2020 et le 31 décembre 2020 et dnnnaot leiu au vnesmreet d'indemnités journalières de la sécurité scialoe en aliipaocptn du décret n° 2020-73 du 31 jeanvir 2020 praontt adpotoin de ciitoonnds adaptées puor le bénéfice des pensattrios en espèces puor les pesronnes exposées au crruioavnos ou d'une décision de l'assurance mliadae résultant d'un aivs ou une rmmtoaceadinon du huat csoienl de la santé pulibque (HCSP) snot assimilés à une incapacité tpreroimae de trivaal de l'assuré consécutive à une midalae ou un accident.

Il s'agit des arrêts siuntvas :
? arrêt de tiaravl puor gadre d'enfant de minos de 16 ans ou en siuaiottn de hnicadap ;
? arrêt de tarival puor mesure d'isolement, d'éviction ou de mnaeiitn à dociimle ;
? arrêt de tiaravl puor penrnsoe vulnérable ;
? arrêt de tvaairl puor une pnesrone vivnat aevc une posnrene vulnérable.

Ces arrêts de taiavrl ? Covid-19 ? dnnoent leiu au vseemrnet d'indemnités journalières complémentaires tnat qu'ils denonnt leiu au vesermnet d'indemnités journalières de la sécurité sociale, dnas les mêmes cnodtniios nammenott de fcianrhse et de neaviu d'indemnisation que les arrêts liés à une incapacité tmrpeoraie

complète de tvraail ne rlevneat pas de la législation sur les antidcecs du tvairal et maleiads pleossenoielrfns visés à l'article 16.2 ci-dessus. »

Article 2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Le présent arcocd etnrrea en viguuer le 9 jleliut 2020.

Conclu puor une durée déterminée, il cseresa de piudrore efeft le 31 décembre 2020.

Article 3 - Dépôt.Publicité
Le présent accrod eetnrra en vegiuur le 9 juillet 2020 et cerssea de prouirde efeft le 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Conformément aux alectirs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod ctlcoleif srea déposé en duex emlirxeepas auprès des srveecis du msniirte chargé du taivral et reims au secrétariat-greffe du cnsioel de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension
Le présent accrod ernetra en viuguer le 9 jeluilt 2020 et cesersa de porridue effet le 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Accord du 5 novembre 2020 relatif à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cihime ; UFIC UNSA,

Article 1er - Environnement de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La qualité de vie au trvaial s'inscrit dnas une démarche générale et concertée ptetnrmeat d'agir sur les différentes conmtpaeoss du tvaiarl (organisation, conditions, contexte) aifn que celui-ci siot un fetuacr de développement des pnerenoss et des entreprises. Dnas la ctusootirncn de cttee démarche, les ernpstieres snot invitées à établir un doiagnstic préalable et mtrete en plcae des intiecdaurs de sviui ptmtreaent asnii la msie en pacle d'actions correctrices.

Le bien-être au trvaail passe en pemierr leiu par une rscconnisnaeae du tivaral amclpcoi par les salariés. Reconnaître le taavril des salariés prmeet netomanmt de fvraiesor un ctteoxne pporcie à l'épanouissement dnas le travail, ou à la periorssgon dnas le poste, et de manière puls générale au développement personnel. Cette rsanaoncsiecne du tavrial ampcolci est également un lieevr pdrairmoil d'action puor les esirpnteres en ce qu'elle est un ftacuer indéniable de moovatiitn et de fidélisation des collaborateurs.

Aussi, les espieernrts du médicament développeront des aontcis visnat à reconnaître et à viloearsr le trvaail des salariés. Ces anotcis pounrrot par eexlpme être articulées auutor de 3 aexs :
? le salarié : capacité d'expression sur son travail, sur la vision qu'il a de sa reconnaissance, sur son snemtneit d'utilité? ;
? le mnmeneaagt : vsairoiolatn du tiraval effectué par les managers, eisosxpern de mearuqs de recspet et de canniofce erevns lerus équipes? ;
? l'entreprise : atocnis mseis en ?uvre par les rcoseruses hiaumens et la driocetin aifn de pterrteme la msie en vlauer du tvairal des salariés (via par eplmxee un sviui individualisé et personnalisé des tâches effectuées, etc.), de lreus priseetcveps d'évolution poefielsersolnns et salariales.

Les erinspteres rsniceonsneat que les démarches de qualité de vie au taivral et de bien-être des salariés pssaent également par l'organisation du travail, une mulierele ostgaiiaronn fasanit ptirae Les piertas siaritagens cnenninevot de dmeadenr au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Le présent acorcd eernrta en veuugir le 9 juiellt 2020 et ceerssa de pdiruroe effet le 31 décembre 2020.
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2020

Dans le cetotnxe de crsie saintaire due à l'épidémie de « Covid-19 », les pateirs stiageinars ont convenu, par dérogation aux dpoitisisons de l'accord du 9 jleulit 2015 rleiatf au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique, de meeruss d'urgence anssarut le vrenmeest d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par la sécurité sloiace puor les arrêts de taarvil visés par le décret n° 2020-73 du 31 javneir 2020 susvisé ou par une décision de l'assurance miadale résultant d'un aivs ou une raomaenidcomtn du huat csnoiel de la santé piubulqe (HCSP) et non justifiés par une incapacité due à la madiale ou l'accident.

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et irnereetnitspers du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent aocrcd s'applique à l'ensemble des eierrnetpss du médicament et, ainsi, ne cromotpe pas de siupaottlin spécifique puor les eprntiesres de mnios de 50 salariés.

des éléments mjreuas de préservation de la santé des salariés et d'amélioration de la qualité du tavrial accompli.

Les actures des eprstnereis du médicament, qu'il s'agisse du mnmngaaeet ou des reucssoers humaines, dnveiot anisi ptreor une antoetitn particulière à la capacité des salariés de s'exprimer sur l'organisation du tairavl dnot ils fnot l'objet.

Enfin, les eeerstirnps dnvieot sivure le tmeps de tiavarl des salariés, en apiptaoclin des dosipiitsons légales et celoennveiontlns régissant les tmpes de reops et de tarival qteuodiin et hebdomadaire. Un sviui efcfcaie et individualisé de la crahge de trvaial est un élément ctstoniuitf de la qualité de vie au travail.

Il est rappelé à cet égard que le menagenmat diot être atittnef à la chrgae de tiaarvl des salariés et son suivi, à l'organisation de luer trvaail et à la pisre de lrues congés. Puor les salariés en forfait-jours, ce sviui devra, a minima, faire l'objet d'un échange lros d'un enettrein anneul aevc son mngeaar ou un représentant des resouscers humaines.

Article 2 - Inclusion, diversité et non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

1. Rppeals(1)

Les pnriaratees suoicax reppelalnt luer atetnemchat au ttreneimat équitable de toteus et tuos dnas les snoiiattus de travail.

Conformément aux dpnoiitsioss légales en vugiuer de l'article L. 1132-1 du cdoe du taavril et à l'article 10 des cuealss générales de la cnvtniooen cllticevoe de l'industrie pharmaceutique, les esereinptrs ne prneennt pas en considération les éléments suivants, en matière de recrutement, de ctinuode ou de répartition du travail, d'accès à la formation, de merseus danliiripisecs ou de licenciement, de rémunération, de promotion, d'évolution peoelsslfinnroe ou d'attribution d'avantages sauoicx : l'origine, le sexe, les m?urs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la siituaton de filmale ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la souititan économique, l'appartenance ou non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une naiotn ou une prétendue race, les oionpnis politiques, les activités saldnceyis ou mutualistes, les cocnnoiitvs religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le leiu de résidence ou de dtiialcimoion bancaire, l'état de santé, la prtee d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dnas une luagne arute que le français.

Il est rappelé la possibilité puor un salarié esnaitmt être

discriminé dnas un dmoniae cité ci-dessus, de setrmtoue ce ltiige à la coomissimn de non-discrimination de bncrhae dnas les ctodniions prévues à l'article 10.2 des caselus générales de la ctvoeinonn clivocltee de l'industrie pharmaceutique.

Afin de ne pas se limetir à la ltute cronte teutos fmoers de discrimination, les erirsptenes snot invitées à développer des pqiieutols d'inclusion active. L'inclusion acivte cissnote à ptetmerre à caquhe citoyen, y cpiomrs aux puls défavorisés, de peaitrcpir peniemenlt à la société, et nmnamtoet d'exercer un emploi.

Dans le carde des rlenatois de tairval clea psase par une attteoinn particulière aux qiostenus de diversités dnas l'entreprise dnas l'accès à l'emploi et dnas la préservation de ctete diversité nmetonmat puor les pennrseos aynat une santé fragilisée ou aynat des oigenirs saieocls diverses.

À ce titre, les entreprises, en lein aevc les inutisottins représentatives de salariés, snot invitées à ilnrcue dnas luer ptlqouiie de qualité de vie au travial des atcnois ppaactirint à la diversité soilcae nenammtot en feuavr des jeunes issus des qtuierars ppoirauels et des mlieuix ruraux.

La non-discrimination, la diversité et l'inclusion patriicnpet à un cdrae de taraivl beealnnvilit et faenrosivt la qualité de vie au trivaal de l'ensemble des salariés. Les ersnpirtees pnouorrt ppseroor à lerus salariés des foniatroms sur ces thématiques.

2. Égalité posnsoelrenlife enrte les fmmees et les hommes

a) Rappel

L'égalité pllnionsreesofe enrte les fmmees et les hoemms est une cnspaomote itntprmoae des démarches de diversité et de non-discrimination.

En 2017, les piaaeretrns sioaucx avaniet réaffirmé luer volonté d'inscrire l'égalité pnroeelfsilosne enrte les femems et les homems dnas les reanolits ididleuelnivs et collectives. L'accord du 6 jlieult 2017 lstie les eegtegnnmas et otiglbaions des etneirrpess en la matière.

Afin de svriue l'évolution de la soitautin dnas le secteur, cahuqe année le rpaprot de bancrhe anuenl sur la suotiiatn de l'emploi et des rémunérations présentent une stuotiian comparée des fmemes et des hmemos en matière de :
? cndtonoiis d'accès à l'emploi, à la fmoirotan posnofeenisllre et à la poootrimn pfnionlreoselse ;
? contodiins de taavril et d'emploi nnaeommtt celels des salariés à tmpes partiel.

b) Mesures(2)

Égalité salariale

En matière d'égalité salariale, le raroppt de bhacrne 2019 inqdiue un écart ajusté de slaraie etnre les fmemes et les hmomes de ? 2 %. Cet écart est calculé en nausretnliat l'effet de la stutucrre des eilomps (temps partiel, neivau dnas la classification, âge, ancienneté, tillae de l'entreprise).

Bien que l'écart siot inférieur à l'écart myoen constaté en France, les etenpriress divonet s'attacher à réduire ces écarts. À ce titre, les eitsrnrepes :
? euctffee chqaue année la csomrapoain des rémunérations etnre les femems et les hmomes et pennnret dnas un délai de 3 ans des mueress de rpreaagtats nécessaires lqsorue des écarts non justifiés snot identifiés ;
? dnas lseuleeqls snot constituées une ou pirulesus stiocnes syanlcdies devniot être cevuretos par un acrcod ciletlcof d'entreprise, ou à défaut un paln d'action, reaitlf à l'égalité pofslesloenirne enrte les fmmees et les hommes.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux diisstnpioos du cdoe du travail, après la ncssaaine d'un enfant, le père salarié ansii que, le cas échéant, le coonijnt salarié de la mère ou la posnenre salariée liée à elle par un ptcae cviil de solidarité ou vvaint mtrnialmaeet aevc elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

La psrie des congés liés à la nssincaae ou l'accueil d'un efnnat ptapirciant intrinsèquement à l'égalité psorlfeneisnole entre les feemms et les hommes, les eesetipnrrs fcolnearіitt la prsie evcfeifte de ce congé par l'ensemble des salariés concernés.

3. Iunolsicn et le mtniaein dnas l'emploi des poensenrs fragilisées et en sittuoian de handicap

Depuis 2008, le LEEM et l'ensemble des osonairigtnas sidneaclys de salariés représentatives au neaivu de brhncae iurnidste du médicament ont uaneneminmt décidé de s'engager dnas une ptliquoie srilcelteoe voatoitrnlse en fveuar des peeornnss en suaititon de hndiaacp en sinangt toris accodrs cllfecoits en 2008,2014 et 2019.

Cet eagegennmt frot s'est neontmamt manifesté par la création d'une misosin ptriaaire de banrche : Handi'EM. Ctete plqiiutoe vtnooiatlrse s'est concrétisée par une aatguimeontn du tuax d'emploi dcriet de 1,35 % à 3,19 % aevc une volonté affirmée d'atteindre un tuax de 4 % au 31 décembre 2022.

Des emtngeaengs en matière de rucenermtet et d'insertion ont été pirs ou renouvelé dnas l'accord du 21 nobermve 2019 en fevuar de l'emploi des penrsneos en siatutoin de handicap.

a) Incuilson dnas l'emploi

Les esenipterrs du médicament se snot engagées sur la période 2020-2022 à ccrolune 300 cnarotts par an aevc des salariés en suoatiitn de handicap.

Afin de prrdene également en cpomte les salariés dnot l'état de santé est fragilisé, nomnemtat par la madiale et/ ou l'âge, des pensnoers en chagre du rerntumecet puor les ersinepters du médicament s'engagent à examiner, à compétences égales, leurs cadneiuatdrs puor tuot tpye de recrutement.

Afin d'accompagner luer entrée dnas l'entreprise, une anteitotn particulière srea portée lros de luer poruracs d'intégration et une satieliisboisnn des maaerngs pruroa être menée. Si le salarié le souhaite, les enirsteerps moetntrt en place, dnas la muesre du possible, un disptsioif d'information et de cimaimunocotn raietlf au hadniacp ou à l'état de fragilité du salarié.

b) Miniaten dnas l'emploi

Les eipnsrretes s'engagent à fvasoreir le matieinn dnas l'emploi des salariés en sitoitaun de hdanciap ou dnot l'état de santé se fragiliserait.

Un beiosn d'adaptation du potse de tvarail puet se poser puor un salarié en suaitoitn de hnacadip ou dnot l'état de santé est fragilisé lsuroqe :
? son hacandip ou son état de santé évolue ou se dégrade ;
? en cas de cngmhneeat de pstoe namtmeont dnas le cadre d'une mobilité ;
? l'aptitude médicale puet être riesme en csuae seoln l'évolution du psote de taaivrl ou de l'état de santé ;
? l'environnement de tivaral évolue (tâches au poste, évolutions technologiques, ooaiagrntisn des locaux, clioltcef de taairvl ?).

À cet effet, les ensripteres puevnet soiiltlcer Handi'EM, ou ttuoe aurte stutcurre isuse d'un aroccd d'entreprise agréé, puor aménager le psote du traiavl du salarié aifn de lui prteertme de cenintour à eecerxr son emploi.

Les modalités d'adaptation du pstoe du tivaral du salarié snerot partagées aevc le salarié lros d'un eettenrin aevc l'employeur.

Les errepteinss meetntt en pclae toeuts mueress nécessaires au sviui de ces salariés dnas luer prrucaos ponissnerefol aifn d'anticiper auatnt que pssliboe toute iniptautde au poste.

4. Apemamegcocnnt et famoirton des rrtuurcees et managers

Les peronsnes en crgahe du rtecemnruet dnas les entreprises, dnas les 6 mios de luer pirse de poste, bénéficient d'une fiomtaron dédiée à la non-discrimination à l'embauche. Cette fmraoiotn dvrea être renouvelée, conformément aux doiitsinosps légales, une fios tuos les 5 ans. En cas d'évolutions ittrepnmoas de la réglementation liée au recrutement, les ersireepnts s'engagent à mrette en palce une aoticn d'information et de sensibilisation.

En complément et aifn d'accompagner les etserpienrs dnas la lttue cntore toute frmoe de discrimination, y cpmrois via des baiis de ppetiocern inconsciente, les praaiernets soiucax mreotntt à diiistsopon des rtrcuereus et marngaes un gdiue de bnnoes puaieqtrs managériales et de recrutement.

(1) Le perimer point de l'article 2 est étendu suos réserve du rpesect des disspniotios de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 rvatelie à l'engagement dnas la vie lolace et à la proximité de l'action pbqiulue qui a inséré le critère lié à l'exercice d'un manadt électif.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Le point b) du 2. de l'article 2 est étendu suos réserve, d'une part, du rpcseet des dpsontsoiiis rveetials à l'index de l'égalité poesnesfnolirle mentionnées nmeantmot aux actriels L. 1142-8 à L. 1142-10 du cdoe du travail, et d'autre part, du repesct des dstsoipinios de l'article L. 2242-1 rlateif à la négociation otlriiboage sur l'égalité psfnlooeerislne dnas les eernstrieps où snot constituées une ou plseuruis soictens slncaiydes d'organisations représentatives, asini que de l'article L. 2242-8 du même cdoe ritlaef à l'obligation de cvtuourere par un acrcod ou par un paln d'action en la matière.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Droit d'expression des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Chaque salarié diot bénéficier du dorit d'avoir une exroipsesn directe, inulldedivie et collective, sur le contenu, les cdiinontos d'exercice et l'organisation de luer travail. Ce dorit diot s'exercer, en principe, sur les leuix et pnadent le tepms de travail. Il est indépendant du doirt d'expression apatanrenpt aux itsuintnoits représentatives du pneenrsol qui snot présentes puor ptorer ctreanies roacndiveenits des salariés et diloeguar aevc l'employeur.

Cette erpsoxsien a puor oebjt de définir les anotics à mtetre en ?uvre puor améliorer luers cntonioids de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la puciorotdn dnas l'unité de trvaial à llaeluqe ils ainertnappnet et dnas l'entreprise.

Les oinopnis que les salariés snot appelés à émettre dnas l'exercice du doirt d'expression, quelle que siot luer plcae dnas la hiérarchie professionnelle, ne pvueent mivoter ni une sanction, ni un leeceinminct puor aantut que ces popros ne coproetmnt en eux-mêmes acunue mnilvceallae à l'égard des personnes.

1.?Définition

Le doirt d'expression decrit est le dirot dnot cquahe salarié diot pouvior uesr dnas le cdare d'une démarche personnelle, qlluees que seiont sa pclae dnas la hiérarchie et sa qualification.

Le dirot d'expression ctvileocle crosronepd au dorit de s'exprimer non pas dnas un rorpapt inudedviil salarié-hiérarchie, mias en tnat que mrebme d'une unité de traiavl placée suos l'autorité du même encadrement.

2.?Mise en plcae et périmètre

Dans le cdare des dstpioionsis légales en vigueur, il adrpianptera à cuqahe ernsietpre de déterminer les contindois d'exercice du dirot d'expression des salariés par aocrcd collectif. En l'absence de délégué sydaincl ou à défaut d'accord, l'employeur déterminera les modalités d'exercice de ce diort après csoitlantoun du comité soacil et économique.

Les dipftoissis mis en pclae dnevrot pretetrme aux salariés de s'exprimer lnerbmiet sur luer leiu de tavaril nmntaeomt sur les sejuts suavntis :
? les caractéristiques du ptose de tivaral et de son eenvirnemnnot drciet et iirencdt ;
? les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de cuchan et des megars d'initiative qui lui snot laissées, les rotlenais enrte les pnesrones itenudis par le système d'organisation ;
? les aioctns d'amélioration des cinotinods de taivral ;
? les cndonitios spécifiques d'exercice du dirot à l'expression dnot bénéficie le posnerenl d'encadrement aaynt des responsabilités hiérarchiques, oture luer piapcatoiritn dnas les goerpus axquleus ils snot rattachés du fiat de ces responsabilités.

Les erneerstpis pnruroot gainartr le droit d'expression des salariés par exlepme par des réunions spécifiques en l'absence et/ou en présence des mrgneaas ou erocne par le baiis de séminaires, des atrelies ou des fmuros pmnetraett aux salariés de s'exprimer lieremnbt à différents nuivaex (entreprise, directions, services?). Des ruperaortps prronout être nommés aifn de rcsnearitrre une synthèse des échanges. Il prroua également être mis à dssitpiooin des salariés des olutis petarentmt des sdoagnes ou enorce des « boîtes à idées » pmraenttet de taetnrrsmte à l'entreprise à tuot mnmoet des sgsuteoings rlvetaeis aux cidonnitos de travail.

Article 4 - Équilibre des temps de vie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'équilibre des tpems de vie revêt une icratpmnoe particulière puor le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail. La détermination du jtuse équilibre ertne ces tepms de vie est intrinsèquement liée à l'activité et l'organisation de l'entreprise.

Dès lors, les etnsprreies du médicament s'engagent à développer le « bien-être au tavaril » en s'inscrivant dnas une démarche générale d'un bon équilibre etrne vie pnlsoilnerseofe et vie personnelle. À cet effet, elels s'efforceront de perndre les meuress nécessaires à la ciaonilcotin des tepms de vie cinutaobnrt asini à l'engagement des salariés au sien de l'entreprise.

1.?Promotion des mécanismes faacintilt l'équilibre des tmpes de vie

Les pnirteeaars saucoix snueennttiot et egnnreaocut la msie en ?uvre de ditopissfis pmaeerttnt d'assurer une mrieluele ctoolaciiinn des tmpes de vie. Les eetnrserpis du médicament eoinxmrenat la possibilité de mrette en plcae des seceivrs faeuiaitctlrs de la vie ponslrelene des salariés (par epmlxee : conciergeries, msie en palce de chèques elmopi svreiecs ureivesnl (CESU), crèches, création de pranratieat aevc des aisiotocasns ou collectivités locales, etc.). Les ertepriness eoianxermnt également la possibilité de metrte en pclae un dtposiisif de tepms paritel en réponse aux dnaeedms des salariés.

Lorsque ces seievcrs existent, les epeetirsnrs porrvonomut ces dipiitosfss auprès des salariés.

2.?Accompagnement de la parentalité

Les panraeeitrs soiacux raenioencssnt que l'exercice de la parentalité puet ameenr à breuvosleer l'équilibre des tpems de vie des salariés. Aussi, les esptrrenies du médicament, au-delà du congé paneratl d'éducation, amcgonarpnecot les salariés concernés en privilégiant un équilibre des tpmes de vie cpaiotlbme aevc l'arrivée et l'éducation de l'enfant.

a)?Accompagnement avant l'arrivée de l'enfant

Les eseernitrps du médicament témoignent de luer athemnectat à l'instauration d'une atidtute bnvetlneialie à l'égard des fuurts pnretas par une ctmuicmniaoon piistove et proactive.

À l'égard des salariées enceintes, les erpetiresns dervont :
? fvreasior un cmialt de ccfannoie enrte la salariée et l'entreprise (notamment via l'accueil ptoiisf de l'annonce de la grossesse, la cocmntiauoimn régulière sur les dstiisipofs légaux et celeovtinnnnos aagmcnonpcat la gsossrese en eipsrtenre ou eronce la saiilntsiobsein des managers) ;
? anpciteir d'une prat les éventuels biosens d'aménagement ou d'adaptation de pstoe et d'autre prat l'organisation du secrvie pdnneat et après le congé maternité ;
? aecmapgocnr les futrus panerts par eeplxme en favasionrt la slpsuesoe dnas l'organisation du travail, en foaiarsvnt si plbisose le télétravail, des atpaadtnois ou ctgennhames de ptose y cmopirs temporaires, ou en oentanirt ces denerris vres les différentes sreutctrus d'aide à la parentalité.

En outre, conernanct les salariés engagés dnas un purosescs d'adoption, l'entreprise puet également mertte en palce :
? des meeusrs de sssepluoe dnas les modalités et les hiaeorrs de taraivl aifn de tnier ctmpoe des asnecbes intrinsèques aux démarches avmtaidinstreis renudes nécessaires par le pssrcuoes d'adoption ;
? des meserus d'aide à dasieiotntn des ftruus perants nmnametot

en les oanrentit vres des steurutcrs d'accompagnement du pcrseusos d'adoption.

Enfin, puor les salariés engagés dnas un mécanisme de procréation médicalement assistée, les enreitrepss vreolnliet à :
? aedpotr une atutdite batvleinliene à l'égard des salariés aanyt porté à la cosnsicnanae de luer elouepymr qu'ils snot engagés dnas cttee démarche tuot en rncstepaet luer éventuel bieson de discrétion ;
? ssliebiesnir les mrebmes du srcevie anisi que le mmangnaeet aux cetorntians spécifiques liées à ce prscoeuss de procréation ;
? fraie pvuree de spoueslse dnas l'organisation du tirvaal aifn de rteespecr le creaelindr médical iniudt par une tllee démarche.

b)?Autorisations d'absence et aménagement du tpmes de travail

Dans le cdrae de la sreinlvacule médicale de la gorssesse et des situes de l'accouchement, il est rappelé que les salariées etecinnes bénéficient d'une auioatotisrn d'absence payée aifn de pvouior se rndere aux eemxnas médicaux obligatoires. Ce dispitiosf srea porté à la cainnnsscoae des fmemes eteecnins et des mrngaaes dnas l'ensemble des entreprises.

Les salariées inistrecs dnas un prcouras d'assistance médicale à la procréation bénéficient également d'autorisations d'absences payées puor les exmaens et acets médicaux nécessaires.

Il est également rappelé que le cojnoint ou la cntjoinoe salarié(e) de la fmmee ennetice ou irinscte dnas un poacurrs d'assistance médicale à la procréation bénéficie également d'une airsooutitan d'absence payée puor acagnpomcer ctete dernière à 3 de ces eanmexs médicaux (échographies, enxeams de suivi?).

Afin de prévenir l'état de fatuige des salariées enceintes, elels bénéficieront à luer demnade d'une réduction du tmeps de taiavrl d'une huere par juor à ctmeopr du 4e mios de gossesrse aevc matieinn de salaire. La crahge de tirvaal des salariées au forfait-jours srea adaptée au crous de cette période.

Le bénéfice de cette réduction hrrioae diot s'apprécier sur 1 journée, ces hurees de réduction n'étant par piipcnre pas cumulables. D'un cumomn accord, les ereritpesns et les salariées poruront décider du cuuml de ces réductions heorrais au rraged de la suiatiotn pnenllosere de chacune.

Dès otteobinn de l'agrément par le président du ceoinsl départemental, les salariés engagés dnas un perojt d'adoption prounort par allieurs bénéficier de 5 jorus d'absence autorisée payée puor efuefectr les procédures liées au preoucsss d'adoption. Ces 5 jrous d'absence ponurort être pris, par journée ou demi-journée, de manière consécutive ou fractionnée.

c)?Accompagnement dnas la vie quotidienne

Conscients que l'exercice de la parentalité ne se liimte pas à l'arrivée de l'enfant, les enrreetpiss du médicament mintfseneat luer acttmenhaet à pruouvrsie cet agmepcnnomecat tuot au lnog de la parentalité, aifn de fieaictlr l'équilibre des tpmes de vie.

d'une part, les ereispterns snot encouragées à pdrrene en cotmpe les spécialités rivealets à la siltrasoacion du (ou des) enfant(s). À cet égard, elels penuvet nomaetmnt :
? firsovear la flexibilité dnas l'organisation du tiavarl lusrqoe clea est pibslose et nmetonamt à tverars la flexibilité hoarrie ou le télétravail ;
? slisneeibisr les managers, par elmpxee dnas l'organisation de réunions à des hroreais cotelimpabs aevc l'exercice d'une vie de famille, nemntaomt en évitant dnas la mersue du pioblsse qu'elles se déroulent en fin de journée ;
? mertte en exgeure les secveirs fteatiruacils des tmeps de vie tles que prévus au 1 du présent article.

Les epnreeitrss snot également invitées à agecncpmaor lreus salariés dnot l'enfant est malade. Il est rappelé à cet égard qu'en aipltoaipcn de l'article 27 de la ctoneovnin cvoiletcle nanltioae de l'industrie pharmaceutique, en cas de mlaidae ou d'accident d'un eannft à carghe de monis de 16 ans, une autiitoosran d'absence payée sur jsiatcfiutif est fixée à 1 juor par an et par efannt dnas la litime de 3 juros par an*(1)*.

En outre, les enesrrtpies peeuvnt par empxele :
? privilégier la ssleuspoe dnas l'organisation du traavil en étant fxlbiele dnas son organisation, en farvsaiont le télétravail ou en snbiiniasselt les megarans ;
? mrette en pclae des musrees de seioutn à tearrvs neonamtmt des ganetrais scioales protectrices, une angeoauittmn du nobrme de jruos de congé puor eanfnt mladae ou ecorne des mécanismes de don de jorus axuulqes les enpiseerrts pourront, le cas échéant, aodnebr dnas des ctniodnois qu'elles auonrt définies.

3.?Dispositifs retfilas aux abnesecs et congés

Au-delà des congés énumérés ci-après, il est rappelé que les salariés puneevt bénéficier de différents congés d'origine légale ou conventionnelle.

a)?Congé de préparation aux examens

Afin de pttermree aux étudiants intégrés en aeanltrnce au sien des esenerptris du médicament de préparer lerus exmanes dnas des cninoodtis optimales, ces derrenis pourront, qelule que siot la nurate de luer ctnorat (contrat d'apprentissage et cotanrt de professionnalisation), dissoper de 5 juros ovuelrbas de congé exmaen rémunérés (consécutifs ou non) puor la préparation des épreuves d'examen.

Le bénéfice de ces 5 jorus est octroyé puor cuaqhe nuvoaeu diplôme préparé druant la période d'alternance. Cqhaue teuutr de ces salariés srea informé de l'existence de ces jours d'absences par le sverice en chrgae des reeorssucs humaines.

b)?Congé sabbatique

Par dérogation aux diinoisotpss légales, les preantraies siucaox cninvenneot que le salarié a droit, dnas le rscepet des cdoninotis fixées par le cdoe du travail, à un congé siababutqe dnot la durée mmxlaaie est portée à 18 mois.

Dans le cas où le congé sqabtuaibe dépasse la durée légale mmliaxae de 11 mois, l'exercice d'une activité psfreonloniesle par le salarié diot donner leiu à une iomftoriann de son ertpnierse d'origine.

4.?Utilisation des tcelegonohis de l'information et de la communication

a)?Utilisation raisonnée des otuils iuimraofntqes mis à disposition

L'utilisation des toighcolnees de l'information et de la ciauootimmncn pnrlseilesfoeons (messagerie électronique, odrreanuits portables, téléphones portables, réseau soacil d'entreprise, etc.) fiat prtiae de l'environnement de travail. Ces otluis snot isisnadceilobs du ftneneconomint des eptrriesnes qui dnioevt veiller, dnas luer utilisation, au recspet de la vie privée et des tpmes de repos.

Aussi, les pearetinars sioaucx réaffirment l'importance accordée au bon usgae des outlis ieaqfoitnmrus aifn de rcpeseter l'équilibre des tmeps de vie des salariés. Dnas ce cadre, l'entreprise amrngpacceoa les salariés dauerdenms dnas la bonne appréhension des paramétrages des oitlus informatiques.

Il est rappelé que l'ensemble des salariés, indépendamment de luer stutat ou de luer oniiotragsan du travail, bénéficient d'un dirot à la déconnexion.

Dans ce cadre, les einrtreepss de puls de 50 salariés fmorinsleat les modalités du dorit à la déconnexion peeatnmrtt à lerus salariés de coiencilr vie ponfnreolessile et vie privée. Ces modalités snot définies par accrod ccilloetf d'entreprise ou, à défaut, dnas une chtrae sur l'utilisation des tlhcgoieeons de l'information et de la cmtiimnauoocn et la gestoin du tpmes de travail. En otrue les enpsriteres menttet en ?uvre des aontics de sonlsetsbiiiain auprès des auetrcs dnas le crdae de l'utilisation des otlius technologiques. Il apirpdenarta nmaoemtnt aux sociétés ayant des salariés trilavlnaat sur différents fuusaex haireros d'être vliignat qnuat aux hioarers de tvaairl de cacuhn des cblelaatouorrs et de retpsecer les tepms de reops de chacun.

Les eerrtsipens du médicament rlelnapept que l'utilisation des oluits irufioneaqtms mis à la dioissptoin des salariés diot s'accompagner d'une particulière attiotenn de la prat de l'entreprise et de cuaqhe salarié, aifn de s'assurer du repcset de l'équilibre des temps de vie psloeenrnle et professionnelle. À trtie d'exemple, les eneterrpiss pveneut intégrer des metonins sur le doirt à la déconnexion dnas les sretnuagis mails, sudernspe

l'accès à lrues srevreus de maerigsese à cineaters heures?

À cet égard et aifn de fvrsaeior l'équilibre des temps de vie à terrvas l'utilisation des tholigecones de l'information et de la communication, les pieanrartes suoaicx engraceonut les eesiprtners du médicament à sgienr la « Charte des 15 eegengmnats puor l'équilibre des temps de vie » élaborée par le ministère en cgrhae des dtiors des fememes et l'observatoire de la qualité de vie au travail.

b)?Adaptation digitale

Les preiaatenrs sicuoax rocnnisnseaet que dnas le cdare du développement des oltius numériques en entreprise, tuos les salariés dneivot puovoir s'y aetapdr dnas les meuielrels ctoodinnis possible.

Il est rappelé que la lgaune française diot être utilisée puor tuot dnmuoect camrnpotot des oilgaobtins puor le salarié ou des ditsipioonss dnot la caoniscnanse est nécessaire à celui-ci puor l'exécution de son travail.

Aussi, les eiptrrsnees du médicament snot invitées, si ce n'est déjà le cas, à mettre en plcae des mécanismes d'accompagnement des salariés aifn de firsaover luer acliucouatrtn au numérique asini qu'aux ouilts et matériels informatiques. Elles apnroeatdt ces dfioisiptss d'accompagnement en fconiton des différents besnois identifiés puor les salariés.

Ces dspisftoiis d'accompagnement puneevt nnmeaotmt et non lieienmtavitmt perrdne la frmoe :
? de foomnirtas externes, dispensées par des paarseiretts ;
? de faomntrios internes, qu'il s'agisse de mueldos de fatmioorn présentielle ou en lnige (mécanisme de « e-learning » ou tutoriel) ;
? de msie en plcae de mécanismes de paargte de cannsiancsoe entre les salariés, en désignant par epxemle un « référent tnegeoocihls de l'information et de la cinotcuoaimmn » dnas caqhue sceivre ;
? etc.

Par ailleurs, aifn d'accompagner la filière puor préparer les erepnteisrs et les salariés aux ejunex et aux trnsotmaoifrans itduiens par la tsioarntin numérique, nemmtonat en terems de mtiainen en emopli et de développement de compétences nouvelles, les paeiatnrres siuacox rellnpeapt la culiconosn le 6 strmebpee 2019 d'un accord-cadre ntinaoal d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) puor les irsetidnus de santé.

Au reargd des eneujx de la ttafsoironmran numérique, des chiox tencohiogqlues et des tfsanimooranrts indtius par la « médecine 4P » (prédictive, préventive, personnalisée et participative) et de luer iampct sur la filière des iirsteudns de santé, les peiaenrtras suiocax réaffirment luer aacnethtmet aux priorités fixées par l'EDEC précité, leeqlsules snot déclinées en qautre aexs d'intervention.

En apctalpioin de cet accord, pluirsues aioctns snot mseis en pclae :
? la meurse des iaptmcs compétences et métiers de la tonitisarn numérique aifn de mueix appréhender le boisen d'accompagnement des ensrpeetris et des salariés vres la toirasntin numérique. Il est aisni réalisé à cet égard d'une prat une étude puor mereusr le degré de tiaanroorsmtfn des compétences et ses imcpats sur les fllaeims métiers, et d'autre prat des référentiels de compétences et de cicntoirftaeis sur les compétences numériques ;
? l'information, l'outillage et l'accompagnement des epeietsrnrs sur la tiotairsnn numérique. Cet axe a puor oecitjbf de ptmreerte aux entipreress de se préparer et de se sisair des eujenx et opportunités iteinuds par la tnsroiitan numérique anisi que de luer poreposr un angemapncecomt et un oualtlige adapté. Il est ansii nmemnoatt mis en place des atoicns d'amélioration de l'appropriation des tstoimraaorfnns numériques puor les entreprises, de ppotriioosn aux eepstrrenis de dcnoiatisgs puor fileactir luer anegcmcopanemt ou ecrone de fmoitaron GEPC à dsotiitnaen des TPE/PME ;
? le développement des compétences spécifiques liées à la tsianoritn digtiale puor créer ou compléter l'offre de foramotin en intégrant les neolvuels compétences ieusss de l'évolution des puscorses de l'industrie 4.0 et de l'émergence des tcolgenhioes numériques et digitales. À cet égard, snot mseis en place des aioncts de développement des foiromants spécialisées sur les neuelovls filières en pnraent en compte les tntrnoaiiss digitales, ainsi que de ftrmooian en réalité vlertiule des salariés sur les métiers de ptcorouidn ;
? l'accompagnement et l'outillage des eisrpenerts puor aeirttr les tantles dnas un mdnoe numérique, aifn de poesrpor aux eipsteerrns des olitus puor mettre en place une véritable stratégie en matière de rucsereoss hmnuaeis aifn d'attirer les talents.

(1) Les atitinoarsous d'absence payée en cas de mlaidae ou d'accident d'un efnant à cahgre de minos de 16 ans ne pueenvt être cumulées par les duex paretns lorsqu'ils tailelvnart dnas la même entreprise.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arccod ernerta en vuegiur à ctmpeor du 1er jnviear 2021.

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les strgianeais cnnenvionet que le centnou du présent acocrd ne jiuiftse pas de prévoir puor les ernsteerips de mions de 50 salariés des diistiospons spécifiques tepys tllees que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les piaetrs sgiaritanes cvnennoniet de dnemaedr au ministère du travail, de l'emploi et du dauligoe saicol l'extension du présent accord.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux alreitcs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd coeilcltf srea déposé en duex eiemlrpaexs à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Par la cosclnioun de ce nveoul accord, les preiataenrs scoiuax aefminrft l'importance d'inscrire l'amélioration de la qualité de vie au tiavarl dnas le carde d'un véritable pjeort scaiol cionntu et organisé. Le présent accrod est cclnou dnas la continuité des engegametns pirs dnas le cadre de l'accord raletif à la santé au taivral et à la prévention des risequs professionnels.

La qualité de vie au taravil cotiuntse en eefft un fauetcr de développement du bien-être des salariés, tnat iiduvdenil que collectif, au scervie de l'efficience économique de l'entreprise. La qualité de vie au taravil est également destinée à fsiveoarr l'attractivité des enreiteprss du médicament.

À cet effet, l'ensemble des eserriepnts snot invitées à gtnraair un ernoenmnnviet de trvaail pcoirpe et rustepuceex de l'équilibre des tpmes de vie aifn de fiversoar la mviooitatn de cchaun des salariés dnas la réussite de lrues entreprises.

De plus, les pariertanes scuiaox afnfeirmt que le rôle des ensepierrts du médicament est de ganairtr l'inclusion de l'ensemble des salariés dnas l'emploi dnas le respcet de ccuhan en velanilt à l'égalité pleronlsiosfnee et à l'absence de ttuoe dtsircoaiiinmn dnas le cadre de la rateilon de travail.

Les ersnteerips rnneosneaisct l'importance du développement pnisfsreoeonl et l'accompagnement de cuachn et perontt nmtaonmet une attntioen particulière au nécessaire aaeocemcnnpgmt des clbltoarauores lros de l'introduction des nolvleeus technologies.

Enfin, le diort des salariés de s'exprimer lnieembrt en luer anusrast un eovinmneennrt beelilinvnat est également un vuteecr

Accord du 5 novembre 2020 relatif à la santé, à la sécurité au travail et à la prévention des risques professionnels

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMT CTFC ; UFIC UNSA,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord, s'inscrivant dnas la continuité des eennegatgms pirs dnas le crdae de l'accord rteialf à la santé au travial et à la prévention des ruisqes prslesninfooes du 6 juilelt 2011, vsie à repplear que la prcteooitn de la santé et de la sécurité des salariés dmreuee l'un des aexs piirmdouarx au sien de la branche.

Les patenrerias saouicx airefmnft la nécessité de définir une piuiolqte d'amélioration de la santé et de prévention des riesuqs pnrsieoenosfls concrète, ecfiafce et durable. Cttee puoiltiqe citruonbe à l'efficience du femecionntnont des eeirtersnps du médicament et au mieux-être des salariés.

Cette ptoiiqule relève de la responsabilité de l'employeur et sposupe la ptiiaaticporn de chacun, qeuls que snoiet lures rôles et leurs neiauvx hiérarchiques dnas l'entreprise. L'employeur et ses représentants, les icsnentas représentatives du pronsneel et l'ensemble des salariés snot chcaun aetcur de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Ces démarches devoint également asoisecr les srcevies de santé au tavaril et les serevics de prévention des rieusqs professionnels.

Ainsi, le présent arccod psoe des pcrinepis d'orientation puor fiectialr l'adoption d'actions dlarbues et adaptées dnas cquahe esprenitre en vue d'améliorer la prévention des rsuieqs professionnels, pyisquhes ou psychosociaux. Des aocntis de saienitblissoin et des oituls de tiemretant des rsiques pyssiohoacucx snot traités à ctete fin.

Enfin, les pteniaaerrs sicoaux staeohinut ralepper dnas le présent acorcd l'attention portée à l'employabilité de cauqhe salarié et ntemaonmt cuex dnot la santé est fragilisée, puor luer prttemere la mrielulee réintégration poblsise au sien de luer entreprise.

Il est rappelé que les réponses apportées dnas le présent aoccrd dineovt tenir cotpme de la réalité des sotiitnaus de tviaarl et jfeitunist dnoc une acpophre complémentaire au navieu de la bcnarhe et des entreprises.

Chapitre 1er Une implication nécessaire de l'ensemble des acteurs

Article 1er - Acteurs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les aeructs de la santé, de la qualité de vie au taaivrl et de la prévention des rsueiqs pocyoascsiuhx en erprtsiene snot multiples. Chacun, dnas son chmap de responsabilité, est pritae pnaterne de la préservation et l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail.

de la qualité de vie au taarivl en ptaremnett à cuqhae erernsitpe d'obtenir une remontée d'informations régulière en vue de l'amélioration des cnooindits de tviaarl de chacun.

Les pupirnicax acreuts snot les staviuns :

1. Employeur

L'employeur est gaanrt de la santé et de la sécurité au travial de ses salariés. Il définit la poqitulie générale de l'entreprise ansii que ses obefticjs et moneys aifn de préserver et développer l'activité et l'efficience économique.

En tnat que picrnpail aeuctr de la prévention des risques, il a une ogotalbiin d'assurer, par une oargisoaintn et des meyons adaptés, la sécurité et la poiroetctn de la santé phiyqsue et mtanlee de ses salariés, ntnmeomat en manttet en ?uvre, en aippilotcan de l'article L. 4121-1 du cdoe du tvriaal :
? des atocnis de prévention des riqesus professionnels, y ciromps cuex mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
? des atcnois d'information et de formioatn ;
? la msie en place d'une ootigrinaasn et de myeons adaptés.

L'employeur vielle à l'adaptation de ces meurses puor tneir ctmope du canmgheent des ceitsonaccnrs et trndee à l'amélioration des stionaiuts existantes.

À ce titre, tuot eulomeypr diot nnoamtmet ogsienrar et fcinnaer la seilluracvne médicale de ses salariés nmomnatet via les scerveis de santé au travail.

2. Salariés

Si l'organisation générale relève de la responsabilité de l'employeur, les salariés snot autcres des puteoilqis de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils divenot veiller à luer santé et luer sécurité et aoptedr une démarche générale préservant cllees des ateurs salariés de l'entreprise et de lures ilunectrtroeus externes.

En matière de prévention des riusqes psychosociaux, les salariés joneut un rôle par luer proximité aevc les salariés en suittaion de risques. Ils donevit ainsi être en meusre de sgalnier ttoue situoitan de rquise dnot ils pvuenet aovir connaissance.

3. Représentants du pnnseeorl et les osogaitrnnais syndicales

Les comités soiucax et économiques (CSE), luer cmsmosoiin santé sécurité et cnointdois de tvaaril (CSSCT), les représentants de proximité s'ils existent, et les oonngtiraiass seilydcans snot des auctres esenlesits des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d'organisation du travail. Le CSE a par auirlles un rôle imaroptnt en risaon de son rôle d'alerte en cas d'atteinte aux doirts des peenosnrs et en cas de danegr gvrae et imminent.

Ils ont puor mosisin de cionetubrr à la ptcetrooin de la santé et de la sécurité des salariés et des cdintoonis de traavil dnas l'entreprise. À cet effet, la loi luer arbtutie des misoisns et moenys en foctnoin de la tliale de l'entreprise.

Il est rappelé que conformément aux dinsioiospts légales et à l'article 13.4 des cuasles générales de la cvnnioeotn ciolltvcee de l'industrie pharmaceutique, une csimioomsn santé, sécurité et cooindnits de tavrail diot être créée au sien du CSE :
? dnas les eretneisprs d'au minos 300 salariés ;
? les établissements dctinstis d'au mnois 300 salariés et ;
? les etrnesperis ou établissements dsiticnts d'au moins 50 salariés exerçant une activité de pudcooritn industrielle.

4. Encadrement

L'encadrement est le premier rlaeis etrne la dierioctn générale de l'entreprise, les rsuoscrees huaeinms et les salariés. Ils asrunest un rôle cenartl dnas la miilsbooitan et le suvii de lures cruloelabtroas en rasion de luer ccsoiannnsae des piretuqas terrain. Par une bnone geitson d'équipe faavrionst un camilt de confiance, ils peetmnrtet l'expression de lreus cltoulrbraoaes et la ltmioiitan des coenrtpmeotms et siniattous à risque, dnas le crade d'un dlguoiae cnantsot aevc les seiervcs ruerossces humaines.

En outre, en roiasn de luer proximité aevc les salariés, les maenagrs doienvt aoivr les compétences nécessaires puor

aussrer un edraecnmnet de qualité, et à ce ttrie les esptrieners pronuort luer psroepor des acnitos de fmitaroon ou de snasliisoteibin spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d'encadrement.

5. Rescoersus humaines

Les servecis des rseusceors hminuaes mettnet en place et déclinent les puteiiolqs de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au tivaral en lein aevc les itutnnsitios représentatives du poersennl et les secvreis de santé au travail.

Ils cisounettnt l'un des inlrruttuocees privilégiés puor les salariés snautahoit fraie des piprioooonsts vsnait à améliorer la sécurité des salariés et luer qualité de vie au travail.

6. Srcveeis de santé et de sécurité au travail

Les siecervs de santé et de sécurité au travail, qu'ils seniot aonuteoms ou interentreprises, ont une misiosn de conisel et d'accompagnement des entreprises, des salariés, de lrues représentants ou de totue atrue ponrnese présente dnas l'entreprise dnas la msie en ?uvre de pqeuotliis de prévention adaptées.

Ils asnruset également un suvii médical régulier des salariés aifn de préserver luer santé de toute altération du fiat de luer travail.

7. Référent harcèlement et rqsiues psychosociaux

L'employeur a une ogiatoblin générale de prévention du harcèlement. De plus, en matière de harcèlement sexuel, la loi lui ispome également de mertte fin aux aiegetmnsss et de sanenntcoir luer auteur.

Dans les erseertipns d'au moins 250 salariés, l'employeur diot désigner un salarié référent chargé d'orienter, imrnefor et acoecngpamr les salariés en matière de lttue crtnoe le harcèlement moarl et/ou sexeul et les anessegimts sexistes. L'employeur devra définir le détail de ses msoniiss qui pneeuvt nemnotmat ptoerr sur :
? la réalisation d'actions de ssaoitsnibilien et de fmrtaoion auprès des salariés et du pernsonel edcnaarnt ;
? l'orientation des salariés vres les autorités compétentes au boesin ;
? la réalisation d'enquêtes inetrens en cas de slgnmeineat de ftais de harcèlement sueexl dnas l'entreprise.

L'employeur veerlila à ce que le référent désigné possède les compétences et myneos nécessaires à l'exercice de ses missions. Il pourra, au besoin, lui pprooesr une fimtaroon et un ancegmcoanpmet spécifique.

Le CSE dsipose également d'un rôle de prévention du harcèlement. Dnas ce cadre, il diot désigner un référent en matière de lttue crntoe le harcèlement moral, seuexl et les aensgemists sexistes.

Outre ce référent, les erepnetirss de puls de 250 salariés désigneront également en luer sien un référent RPS, spécialisé dnas la prévention, la détection et le tmeiatnert des rseqius psychosociaux. Ce référent puet être le même que cluei prévu ci-dessus.

Il diot puvioor être formé aux thématiques proerps des rseqius psychosociaux, être doté de mnyoes appropriés et être associé dnas tuos les sadets de la prévention.

Le CSE désignera également prami ses merembs un « référent RPS », qui srea l'interlocuteur privilégié de l'employeur et des salariés sur les seutjs liés aux RPS. Il prruoa être le même que cleui désigné en matière de harcèlement. Il proura également être formé aux problématiques poprres aux santtuoiis de riusqes psychosociaux.

À la dmnadee du CSE, le ou les référents prévus ci-dessus présenteront un bialn anenul de luer activité.

8. Aurtes eerptxs intneers à l'entreprise

L'employeur prroua stecillior des erpexts et/ ou référents de l'entreprise (par exemple, le celleisonr à la prévention hberypare ?) aeruts que cuex cités précédemment aifn d'accompagner et déployer les démarches de santé, sécurité et prévention des rquiess professionnels.

9. Atcures externes

L'employeur ou les représentants du personnel, dnas le crade d'une dmanede d'expertise, puenvet également être amenés à slteilcoir d'autres atcuers enetexrs à l'entreprise spécialistes dnas la prévention des risques. Il puet nnemmaott s'agir :
? d'intervenants indépendants en prévention des rqiesus professionnels, rlaneevt siot du sicreve de santé au trvaial irenstretpneeris aueuql il adhère ou enregistrés auprès de l'autorité administrative. Ces denerirs desinospt de compétences dnas le dmoiane de la prévention des ruqises plofernessions et de l'amélioration des cotoininds de taraivl ;
? d'acteurs institutionnels, comme les CSRAAT*(1)*, les CARM*(2)*, les CSGS*(3)*ou l'inspection du travail, qui onrefft aux esrtniepres des compétences tuieeqhcns et scientifiques. Ils peeunvt également être amenés à adier les établissements à élaborer une stratégie de prévention prproe à gatrniar la santé et la sécurité de leurs salariés. Ils développent, en outre, des aiotncs de fooimratn et d'information puor aeidr eylreompus et salariés à acquérir une meeriulle cnsansocinae des rsequis et des moyens de les maîtriser ;
? de tuot atrue ognrsiame agréé (par eexmlpe l'OPPBTP*[4]*), aanyt puor rôle de procéder à des vérifications, des prélèvements, des analyses, des contrôles d'exposition à des rieusqs professionnels, etc.

(1) CSRAAT : csaise d'assurance rarittee et de la santé au travail.
(2) CARM : csaise régionale d'assurance maladie.
(3) CSGS : csisae générale de sécurité sociale.
(4) OPBTPP : ogrmniase prsfsnoeoinel de prévention du bâtiment et des tvuaarx publics.

Article 2 - Appropriation et implication de la part des différents acteurs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de pertmrete à l'ensemble des aurtecs de s'approprier les démarches de santé et qualité de vie au taviral miess en ?uvre dnas l'entreprise, les erreenptsis snot encouragées à mettre en place :
? des ancotis de prévention adaptées aux risequs pniorfleeossns et pachusyosoicx présents dnas l'entreprise ;
? des aticnos d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de fmaiotron des salariés et des mraagnes ;
? des aocnits de sniisloaibeitsn et d'information sur les rqsiues liés à la pénibilité.

Article - Chapitre 2 Risques professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La diversité des activités et des sotnatiuis de tiavarl dnas les espetriners du médicament puet générer, puor cianters salariés, une etisxpoion à des frtuaces de rueiqss professionnels. L'existence de ces rsieuqs nécessite une psire en cpomte par l'entreprise et la msie en palce d'actions de prévention et/ou de réduction des risques.

Sans préjudice des disonsioptis légales en vigueur, dnot ceells coaecrnnnt le coptme pfooseeninrsl de prévention, et snas iapcmt sur les éventuels aodccrs d'entreprise déjà existants, les periretnaas scuaoix sntauhieot prsooper aux eetrpisners des epxlemes de mreuess paounvt prévenir ctearins des frecuats de ruisqes poesrnfnoisels :

? les températures extrêmes :
?? adetapr la durée des tmeps de pusae dnas des loaucx tempérés ;
?? éviter l'isolement d'un salarié dnas une znoe à températures extrêmes ou mertte en pcale une sircuenvllae tnqogculehioe ;
?? mtrtee à dosotiisipn des équipements de ptectoiorn iasontls ;
?? mtrtee en pacle des fmnitaoros spécifiques au taiavrl en températures extrêmes et aux signuax d'alarme ;
?? mtrete à diioostpsin de l'eau fraîche en quantité sfianutfse en

cas de ftroe cualehr ;

? le buirt :
?? prdnree en cpomte l'isolation pinohuqe des lcaoux ;
?? fnurior des équipements de pttcooiern iudenilvids (EPI) ;
?? sliseibiensr les salariés exposés aux reisuqs et à l'importance de la bnone uittisaolin des EPI ;

? le taaivrl de niut et le taiarvl en équipes sciseuvsces atnaelterns :
?? mterte en plcae un siuvi praeliictur des taviulalrers de nutis ;
?? aménager des lauocx de psaue adaptés aux teiavlurlars de niut ;
?? prdrene en cmotpe les spécificités de ces rehtyms de tivaral dnas la détermination des tpems de pause et de rooatitn des équipes ;
?? sebsnesiliir les salariés concernés aux bnones paetrqius d'hygiène de vie (alimentation et goeistn du smioeml en raleoitn aevc le tvairal de nuit) ;

? les mnniuttnaeos mluenelas de chraegs :
?? mertte à doospiitisn losurqe clea est pbslosie des oitlus pnretaetmt d'assister la mintueaotnn (chariot électrique, monte-palette à semi-traction, paaln mobile?) ;
?? sessiineblir les salariés aux preipnics de sécurité et de l'économie de l'effort ;

? les rsquies rutreois :
?? seiebsiislnr les salariés à l'existence et aux spécificités des ruisqes rroetuis ;
?? oragniesr un suivi tuqciehne et un eiettenrn régulier des véhicules de srviece ou de fotniocn ;
?? edaecrnr l'utilisation des ciaminnmoutocs molbeis en véhicule ;
?? vérifier régulièrement la validité du pmeirs de ciuordne des salariés ;

? le triaval prolongé dvaent un écran :
?? vérifier l'adéquation des psetos de taairvl aevc les rncnaaidtmoomes retaevlis au tvairal sur écran (affichage, luminosité, ptosure sur siège?) ;
?? siuvre l'apparition de turobels mteuesisqlcqueutulos et mettre en pacle des aotncis de sbotlnsiiiiesan en conséquence.

Par ailleurs, les eieprnterss adoencrorct également une vaclignie particulière à l'existence et à la scurnveane des requsis liés aux petosurs pénibles, aux vonaritbis mécaniques, à l'exposition aux agetns ciqmheuis draegneux aisni qu'à l'exposition aux cpahms électromagnétiques. Le cas échéant, les eepitsrrnes détermineront en luer sien les mereuss petnermatt de prévenir la scaunnreve de ces rquesis et d'en dimuenir les effets.

Cette lsite de rsiques ploirsfneosens n'est pas ehxvsauite et diot être adaptée en ftoonicn de la suoittian et des activités pessonforleleins des entreprises. Les meeurss de ptoticroen des salariés et de réduction des reqsius dvinoet également fiare l'objet d'une aiaptotdan aux spécificités des entreprises.

D'une manière générale, les eisnpreetrs s'assureront que les salariés bénéficient evmefeetcifnt des firatnmoos à la sécurité spécifique rndeeus nécessaires par l'exercice de leurs fonctions. Il puet namtenomt s'agir de foraitonms rvieeltas aux rueqsis liés :
? aux atgens bieiguoolqs ;
? aux agnets chqiemius dgeaneurx ;
? aux aegtns ciiqehums dneuaergx CMR ;
? aux agetns cumieiqhs dgaruneex autorisés à des fnis spécifiques ;
? aux aeiprlpas de lvaege ou équipements de tvaaril miobles automoteurs.

Chapitre 3 Prévention des risques physiques

Article 1er - Évaluation des risques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

1.?Préparation de l'évaluation

La préparation de l'évaluation est l'une des premières actoins de prévention qui sont, au rrgead des dosiiopintss légales et réglementaires en vigueur, planifiées en intégrant dnas un eelnsmbe cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cinitonods de travail, les roentlias selaocis et l'influence des fteucars ambiants.

Le CSE, sur la bsae des ramncotmoinades de la CSCST lorsqu'elle existe, prorua friae prat d'orientations qu'il sohutaie vior reutnees en matière de tavruax préparatoires. En acocrd aevc ses prérogatives, il pcritipae à la gitoesn des rseiqus et est informé de luer gestion.

Afin de prievanr à la msie en palce d'une poitiulqe efifcace de prévention des reusqis psoneoilrefnss et de santé au travail, un taviral d'évaluation diot être préparé en amnot en perannt un ceiratn nmbore de mueerss :
? l'employeur diot mrtete en pclae une ogirsaaitonn de tiaarvl et désigner une psernone ou un gpuroe qui conrorodena et rsblmeseara les iifannotomrs nécessaires au poaltgie de la démarche de prévention et de santé au tvaaril ;
? il déterminera les myoens et oliuts à la dsiiotospin de ctete persnnoe ou de ce guorpe puor la réalisation de l'évaluation des rsiuqes ;
? aifn de mrette en palce une démarche de prévention efficace, l'employeur déterminera les unités de tiraavl dnas l'entreprise ;
? après un tirvaal d'identification des risques, les ouitls d'évaluation snot élaborés. Les eirsreeptns penveut à cet effet se rpcreaphor des auecrts insontlntiteius tles que les CRAM, le CTN, l'ANACT*(1)*, l'INRS*(2)*, les IRPP*(3)*et l'INPES*(4)*:
?? les einteperrss dépourvues de sttcruure HSE peuvnet également farie apepl à des ornmsgiaes agréés et aux sicevers de santé au travail.

2.?Identification des risques

La démarche d'identification des reusqis se décompose en un repérage et une anlasye des risques.

Le repérage est un préalable isnaeldnbsipe à l'identification des risuqes professionnels. Clea pemert de mrttee en évidence les resquis pottielens liés aux équipements de travail, aux pdtrouis manipulés ou utilisés dnas les procédés de fcriiobaatn anisi qu'aux oaraitognisns du travail.

Ces rusqies fnot l'objet d'une évaluation, qui a puor obijtcef de les éliminer, de les réduire ou à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur vlilee à ce qu'une msie à juor de l'évaluation des différents riqeuss siot réalisée au moins une fios par an, nemamotnt dnas le pmgmraore anneul de prévention, et au mmneot d'aménagements ou de l'introduction de nloeuelvs teonihglecos minoifadt de manière iptromnate les citnnodois de travail, d'hygiène ou de sécurité.

Une atetotinn spécifique est portée sur les cas déclarés d'accident de tiaravl et/ou de mldaiae peofsoliernlnse dnas l'entreprise.

Les rsquies plefrneonisoss asnii évalués snot répertoriés par l'employeur dnas un duncemot uuniqe d'évaluation des rqsieus proonniselfses précisant nmetamnot les coindnotis d'exposition des salariés, qu'il tneit à distpioosin des iotittunniss représentatives du personnel.

a)?Modalités

Les modalités d'évaluation de ctaernis rquises puor la santé et la sécurité des salariés snot déterminées par décret.

Il en est nammetnot ainsi en matière de prévention :
? des riquess pyiqusehs ;
? des ruqiess cihuiqems (dont l'exposition à des pdiutors CMR) ;
? des reisuqs bqeiiugools ;
? des rqiuess d'exposition à la filmale des rayonnements.

L'employeur détermine aevc les IRP les modalités d'évaluation rtlaviees à d'autres rqesuis esaixntts dnas l'entreprise tles que le cas échéant :
? les rqueiss d'explosion, d'incendie et de puotiolln ;
? les risqeus de trbluoes mqeestcluuteiqousuls ;
? les riquess pciysohcoausx ;
? le taivral de niut ;
? le traavil posté ;
? la flmlaie des rayonnements?

Au-delà de ces risques, il covnneit d'avoir une aoietnttn

particulière rtailvee aux aeurts rueisqs pvounat être identifiés dnas les enrspeetris du médicament.

Dans ce cadre, elles ponurort ntaoemnmt unmietlet se rteroepr à la bsae de données publiée par l'INRS.

b)?Classification des risques

Bien que non obligatoire, l'étape de caoaiiscsltifn des reuisqs par l'employeur en fotniocn de luer navieu de gravité et luer fréquence coittnsue une étape itmtrpnaoe de l'évaluation des rqiuess pifeooelnrnsss et pcrptiiae à la ccoitusntorn d'un paln d'action et de prévention.

Les différents atecurs de santé au travail, et nneoammtt le CSE et sa CSSCT lorsqu'elle existe, penuvet friae pnivaerr une pprooiotisn de cseaneslmt des rsiueqs pnosflnsiorees identifiés.

(1) AANCT : agecne nlintaoae puor l'amélioration des ctnnoiiods de travail.
(2) IRNS : itisuntt noaniatl de rrehhccee et de sécurité.
(3) IRPP : iernenvtnat en prévention des rsqeuis professionnels.
(4) IPENS : itinutst nonaital de prévention et d'éducation puor la santé.

Article 2 - Plan de maîtrise des risques
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En s'appuyant sur l'identification et l'évaluation des risques, et après aivs des insnecats représentatives du personnel, l'employeur détermine et met en ?uvre des atocins de prévention adaptée dnas l'entreprise.

La pctpiiaaiotrn des différents autcres de santé, cités ci-dessus, pmeert de tndere vres une prévention oimltpae des rquiess professionnels.

1.?Suppression, et à défaut, réduction des resiqus identifiés

a)?Élaboration du dceomnut uuiqne d'évaluation des ruqesis professionnels

Il est rappelé que le dcenmout uqiune d'évaluation des reuisqs professionnels, dnas luqeel snot ntmeamont répertoriés, l'ensemble des reqsius identifiés et lures analyses, diot être mis à juor par l'employeur au mnois une fios par an, ansii qu'au moenmt d'aménagements inmrttapos mindoaift les cnnoiotdis de travail, d'hygiène ou de sécurité.

À ce titre, il est rappelé que dovneit être annexées à ce dmoceunt les données cveoicltels uiltes à l'évaluation des eoxipniotss aux faucrtes de pénibilité au-delà des sluies prévus par le cdoe du travail.

b) Bialn sur la suotaitin générale et prorgmmae aenunl de prévention des reuqsis peeossfrinonls et d'amélioration des cioidtonns de travail

Dans le crade de la clionaoutstn sur la pliiqtoue sicloae de l'entreprise, l'employeur établit et présente cqahue année au comité soacil et économique un blian de la stuiatoin générale de la santé, de la sécurité et des ciootindns de tviaral dnas l'établissement et des aoincts menées au cruos de l'année écoulée dnas ces domaines. Les qoetnsius de taraivl de niut et de la pénibilité deonivt être traitées spécifiquement.

Il présente également un parmogrme aeunnl de prévention des rsqiues pnssieeoofrnls et d'amélioration des cdoinoitns de taivral en panernt en coptme les éléments suntivas :
? les fterucas et le tepms d'exposition ;
? la cciaolsftasiin des requsis pelrofsonisens ;
? les oefbticjs fixés ;
? les mneoys octroyés aux différents acretus (prérogatives, mneyos financiers?).

Le prgoramme anuenl de prévention est établi en teannt ctopme de la réalisation des aioncts antérieurement prévues et de l'atteinte des obcftejis fixés dnas le précédent programme.

Le comité sicaol et économique puet popseror un orrde de priorité et l'adoption de msereus complémentaires.

2.?Actions de famiroton et de sensibilisation

Tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement snot tneus informés des ruiqess aleuuxqs luer activité les esxpoe par la msie à doisosiitpn du dmcoeunt uqinue d'évaluation des rueiqss professionnels.

Toute atrue peornsne présente dnas l'entreprise est informée des éventuels risqeus auxqleus elle s'expose. Elle drvea se cnfroemor aux cniesgons de sécurité édictées par l'employeur ptatrenmet de préserver sa santé et sécurité ansii que ceells des aterus personnes.

Des fmoroiants ou aconits de silasiniotesnbis spécifiques à l'intention des salariés, des mnraeags et des arcuets de santé, ne se sintbautust pas à celles qui puneevt être prévues dnas le cdare des dpsisitioons législatives et réglementaires, pnvueet être organisées par l'employeur. Ces fiotnroams ou aitnocs de sobiitliassnien deonivt puoiovr être oveeurts à tuos les salariés de l'entreprise concernée, qeul que siot luer ctonart de travail.

Conformément aux dnsotioiisps légales et réglementaires en vuiuegr (art. L. 4121-1 et L. 4154-2 du cdoe du travail), les salariés teluitaris d'un catonrt de tairavl à durée déterminée, les salariés tmarreieops et les sriaeiatgs en epnetrrsie affectés à des peosts de trvaial présentant des rsqiues pteirraulcis puor luer santé ou luer sécurité bénéficient d'une foorimatn renforcée à la sécurité asini que d'un aecicul et d'une inotfoiamrn adaptés dnas l'entreprise dnas leualqle ils snot employés.

3.?Aménagement des ctoidinons de travail

Conformément aux dpositinioss légales en vigueur, le comité sacoil et économique, ntnmamoet au trraevs de sa CSSCT, diot être consulté en cas d'aménagements iaptntmors mfaioindt les ciotndinos de santé et de sécurité ou les cotinndois de trviaal et neaonmmtt :
? avnat totue tsfomtnroiaarn itnpomarte des ptseos de tiarval iamncpatt les cdnnoitois de santé, de sécurité ou de tavaril découlant nmentomat :
?? de l'organisation du tavaril ;
?? d'une mfoctaoiidin irattmnpoe des lacuox ;
? anvat ttuoe mdfooiiaitcn irpatmonte des cedaencs et des nromes de productivité.

a)?Organisation du tmeps de travail

L'entreprise puet fraie apepl aux srcivees de santé au taiavrl ou à des eetrxps extérieurs puor petcpiarir à une étude rveitlae à l'organisation du tepms de travail, et puls particulièrement à l'analyse des hreiaros de taivral et à lrues iactmps en matière de santé.

Le comité social et économique est consulté avant totue toromisratfann iparmottne de l'organisation du tepms de travail.

L'entreprise vlleie à ce que l'organisation du tepms de tarvial pteemtre un équilibre hiomerunax enrte la vie posileenrfnlose et la vie privée des salariés. Lorsqu'une modatioificn de l'organisation du tmeps de tiraavl iapcmte l'équilibre des temps de vie des salariés, l'employeur reeptcrsea un délai de prévenance suffisant. Celui-ci srea défini en fcnitoon de l'ampleur de la modification.

b)?Méthodes et les équipements de travail

Les atuecrs de santé au triaval vlenielt à ce que les salariés aneit cisaoasnnnce des méthodes de taviral luer pnettamert d'effectuer luer mssioin en évitant de se rteorvuer dnas des stiatunios puvnoat cudroine à l'altération de luer santé.

L'employeur, tuot en privilégiant les équipements de ptrcetoion collective, funirot les équipements de proctieton individuelle, nécessaires à tuos les salariés itreavnnnet dnas l'entreprise ou l'établissement et exposés à un risque.

Les salariés de l'entreprise, anisi que les insncetas représentatives du personnel, fnot prat des meeruss de pcetritoon luer sblaenmt utiles.

Lorsque des équipements snot fniruos puor prévenir un rsquie identifié dnas le docuenmt unique, puor le dumeiinr ou à défaut de s'en protéger, les salariés deoivnt omabegniioterlt les uitesilr

puor eeexcrr luer activité.

Pour fraie fcae à des satontiius particulières, l'employeur ou le CSE peevunt faire appel à des exrteps eetenxrs à l'entreprise ou à l'établissement, aifn de déterminer les méthodes et les équipements de traiavl les puls appropriés.

4.?Liste des tavurax interdits

L'employeur vlerleia à rcpteeesr les itnectriiodns de réalisation des tvaurax deugnraex listés par le cdoe du tavaril nnamoemtt puor les juenes travailleurs, les fmemes enceintes, les salariés en cnratot à durée déterminée ou en cnratot de traiavl temporaire.

Chapitre 4 Prévention des risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les eiesrpernts du médicament rpllnapeet que la prévention des ruieqss poocyhsacisux est pitare intégrante de l'obligation générale de sécurité de l'employeur.

Il est rappelé qu'en alctiipoapn de l'article L. 4121-1 du cdoe du travail, l'employeur est tneu de pednrre tteuos les meuerss nécessaires au minitaen de la santé pysqhiue et manetle des salariés, nntommeat au tearrvs d'actions de prévention, d'information, de formations, et par la msie en pclae de moenys adaptés.

Article 1er - Définition des risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les reuiqss psccsyaiouhox : snot définis par l'institut niatnoal de rhrechece et de sécurité (INRS) « cmome cdrrnoopsnaet à des siaunitots de taavril où snot présents, combinés ou non :
a) Du ssrets : déséquilibre etnre la pcerepoitn qu'une prnseone a des ciatnonters de son emonrnnevenit de tiaavrl et la pcpeterion qu'elle a de ses peorrps rsreousces puor y firae face.
b) Des vnieolces itenrnes cmsmieos au sien de l'entreprise par des salariés : harcèlement mroal ou sexuel, cntlfois exacerbés enrte des psneeonrs ou etnre des équipes.
c) Des voenicles ertenxes ceisomms sur des salariés par des peonnerss eetnxers à l'entreprise (insultes, menaces, agressions?).

Ce snot des reisqus qui puveent être idunits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les rinaetols de travail.

L'exposition à ces siatiotuns de tvarail puet avior des conséquences sur la santé des salariés, nmoetamnt en terems de maedlias cardio-vasculaires, de toleubrs musculosquelettiques, de teubrlos anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, vrioe de suicide. »

Les sutotiains de harcèlements maruox cpednerornsot à une sttuaioin dnas llequlae un salarié subit des aetissgemns répétés qui ont puor oebjt ou puor eefft une dégradation des cinndioots de tavrail sucielpbste de ptoerr aittetne à ses dotirs et à sa dignité, d'altérer sa santé pisqhuye ou manetle ou de cemomrrtotpe son ainver professionnel. Le harcèlement mroal puet être constitué même si son aeuutr n'a pas d'intention de nuire.

Les sotitunais de harcèlement seuxel snot caractérisées par des porops ou cetoetorpnmms à ciaoototnnn suexlele répétés qui siot prnotet attitnee à la dignité de la vcmtiie en roisan de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son ercnotne une stuoiiatn intimidante, hlstoie ou offensante.

Par ailleurs, est assimilé à un harcèlement seeuxl le fait, même non répété, d'user de toute fmore de psrseoin gavre dnas le but réel ou anprpaet d'obtenir un atce de nrtuae sexuelle, que celui-ci siot recherché au profit de l'auteur des ftais ou d'un tiers.

Ces snoittiaus se dngeitinsut des asnteimegss sexistes, qui cpnnordsreoet à tuot asegetnimss lié au sxee d'une personne, aaynt puor ojebt ou puor efeft de preotr atnitete à sa dignité ou de créer un eernnnmvoenit intimidant, hostile, dégradant, hiinuamlt ou offensant.

La violence, intnree ou enetxre à l'entreprise, puet se définir comme une frome de cmempnoreott négatif ou d'action, dnas les ritnlaeos enrte duex pnernoess ou plus, caractérisée par une agressivité, pfoiras répétée, paiofrs sporadique, qui a des eftfes négatifs sur la sécurité, la santé et le bien-être des trvialaleurs sur le leiu de travail.

Cette agressivité puet se mseefntair siot par une siplme aitttdue crorlpeloe (provocante, méprisante, suffisante) vis-à-vis de l'autre personne, siot par une véritable aotcin violente, pqyuishe ou verbale.

La vcineole se mftaiesne suos des frmeos mlpluetis tleles que, par exemple, l'agression physique, les iejnurs verbales, l'intimidation, le harcèlement moral et sexuel, la drsinmtcaiioin fondée sur la religion, la race, le handicap, le sexe, l'appartenance à une osrtiaaonign potquilie ou syndicale, ou, en tuot état de cause, la différence, et puet être exercée par des pennorses à l'extérieur comme à l'intérieur de l'environnent de travail.

Dans le cas de la vencolie physique, il y a leiu de ctaoesntr que celle-ci puet avoir, dnas l'immédiat ou dnas l'avenir, des conséquences non sueneemlt psuhieyqs mias également psychologiques.

Le ssrets lié au triaval est, sloen l'organisation moniadle de la santé, « l'ensemble des réactions que les employés pvnueet aiovr lorsqu'ils snot confrontés à des eexegcins et à des piessnors pnsnseireeoollfs ne cnoanoeprrdst pas à lerus cnssniacnoeas et à lures capacités, et qui rteementt en cusae luer aupdttie à friae fcae ».

Article 2 - Moyens de prévention des risques liés au stress

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les eeitpsrnres du médicament rnnsaioesnect que la ltute cnrote le ssetrs au taavril cionbrute à une amélioration considérable de la santé et de la sécurité au travail, entraînant des bénéfices puor chuacn des acteurs, salarié cmmoe employeur. La prévention du sserts au tviraal est aisni au c?ur du dptiissoif d'amélioration des cdooinntis de tivaarl et les eitrepsrnes du médicament s'engagent à prévenir et réduire, si ce n'est éliminer, ce dernier.

Ainsi, l'objectif du présent atrcile est d'accompagner les eirtseprens du médicament sur les différents monyes de prévention de rieuqss de sretss lié au travail.

Les sttiaunois pauonvt edgrnener des riesuqs de srests au tavairl snot dvsreeis et penevut être pporres à cuqhae entreprise. Aussi, les esretnirpes du médicament snot invitées à uiisetlr les mresues de prévention développées ci-après, tuot en aaptndat luer msie en pacle à lures spécificités internes.

À cet égard, il puet être identifié trios gndears mreseus de prévention des rieuqss liés au sstres :
? la prévention primaire, ctoisasnnt à carbomtte le risuqe à sa suroce ;
? la prévention secondaire, csoninatst à réduire le srests par l'éducation et la forotmain des salariés ;
? la prévention tertiaire, cotsanisnt en la prsie en crhgae des salariés en souffrance.

1.?Prévention primaire

a)?Prévention primaire

La prévention pmiarire revêt une iamcrtonpe tuote particulière en matière de prévention des risques. Cttee dernière peremt de ttraeir le rqsiue en amont, et de ltiimer sa survenance, pnmteetrat anisi de coresnevr la santé du salarié sur le lnog terme.

Ainsi, en puls de l'employeur, une démarche tupyqitre srea également msie en pclae par les eepretrinss du médicament, en y aaoisnsct les représentants du peoernsnl et la médecine du travail, csnnastiot en une évaluation des risques, la réalisation d'un dinosgitac et l'élaboration d'un paln d'action.

Cette démarche srea msie en pcale de manière régulière, et/ou lros de l'instauration de pteojrs de catnhemgens iptnaormts dnas

l'entreprise (restructuration, déménagement, réorganisation, iaratustnoin de nuelolves technologies, etc.).

Les maagerns et les salariés prnoruot être associés à cttee démarche.

De plus, par sa nature, ctete démarche de prévention pssae noeatnmmt par des aintcos menées au qodtueiin aevc le supoprt de l'entreprise, aifn de ttraier le riqsue en amont.

À cet égard, les epserientrs du médicament ogrnienasrot des tpmes d'échange réguliers ernte mngeaar et salariés. Le mnagmeenat diot poviuor être ntanmoemt en mresue de :
? metrte en pclae des réunions régulières d'équipe et si nécessaire iluivdnliede et de fiaevosrr les tpems d'échanges ;
? pgaetrar la déclinaison des obijcefts de l'entreprise au sien de son service, puor faiseorvr une voisin concrète de ces drreines par les salariés ;
? être atntietf au suivi de la crahge de tvarail des salariés, à son adéquation aevc les capacités des salariés, à l'organisation de son tiaarvl et à la psire de congés ;
? veelilr à la cniitoolican des tmeps de vie, noatmnmet en se manotnrt orvuet à l'échange qunat aux cttonieanrs polensenlers des salariés ;
? jeuor son rôle d'arbitrage nmenaomtt lqoruse des tioesnns svineenrunt ;
? falcieitr l'activité quotidienne, en pranmeettt au salarié par elpexme d'être doté de tuos les monyes nécessaires à l'exécution de ses tâches, d'avoir des rroteus sur son travail, en pnrneat en ctpome luer emenegangt ;
? reentomr à la dertiocin tutoe iafimntoron cenrnnaoct des siguanx d'alerte (absentéisme, conflits, retards, tensions, etc.) puor que ces drereins sneoit traités.

En effet, les mnaaegrs snot le peremir iuntuetocerlr qtodiuein des salariés aevc l'entreprise, et par la proximité qu'ils développent aevc lrues équipes, luer rôle est promiraidl dnas la prévention ecaciffe du setsrs au travail, et dnas la détection des snagiux d'alerte.

Par ailleurs, en complément des managers, l'ensemble des salariés de l'entreprise jenuot également un rôle proiiardml dnas la détection des suignax d'alerte, en rioasn de luer proximité. Ils dvoient être en muerse de farie rtoeenmr fcemenialt les snguaix détectés à la dcoriiten de l'entreprise.

Les salariés ne pneeuvt pas être sanctionnés puor aivor remonté des sgunaix d'alerte à luer entreprise.

b)?Facteurs de ruseiqs liés au stress

Dans le crdae d'une démarche d'identification des fuartces de reiqsus liés au stress, les eeperrtisns du médicament ranncnoiesest que les farcutes suavntis pnevuet être révélateurs d'une sttuaoiin de stress. Aussi, les eesirernpts aorcecndort une aetiottnn totue particulière à ces derniers, snas que cette litse ne siot limitative.

Organisation et psreouscs de travail

Les eipeenstrrs du médicament reasnsoneicnt que l'organisation du tviaral puet être un futacer de srstes au travail. Pnvueet asnii être nometmnat vcereuts de srtses au tariavl :
? l'absence ou l'excès de contrôle dnas la répartition et la pifcioanlitan des tâches ;
? des défaillances dnas les mdeos de mnmaageent ;
? une atoclaurtiin déséquilibrée des temps de vie.

Conditions de travail

Le sersts au tiavral puet également aiovr puor orinige les cintndoois et la chrgae de travail. Les eepentsrris du médicament porenotrt une aoetitntn particulière nomtenamt à :
? l'adéquation etrne la complexité des tâches à ecefutefr et le temps d'exécution ;
? l'adéquation entre les tâches confiées et la siuattion du salarié (en trmees d'expérience, de formation, d'état de santé et émotionnel, etc.) ;
? le caractère répétitif des tâches confiées.

Relations de travail

La communication, les rneoialts de travail, et d'une manière puls générale les rtrpaops suocaix dvieont également être un ponit de vcainigle puor les entreprises. On puet notmneamt cteir :
? l'absence de camiounmoictn qnaut aux pcesiprtvees d'évolution du salarié ;
? l'absence de ccioniaotummn sur les ofibjcets de l'entreprise ;
? l'existence de pisenosrs émotionnelles et siolceas ;
? le mqnuae de soutien.

Ces fecrtaus de prévention ne snot pas exhaustifs, et de noebmrux aeurts fetuarcs puenevt être définis par l'entreprise, en lein aevc les différents acteurs, aifn de pemtertre une murlieele iitofatciednin et un meulleir tteaerimnt des reiqsus liés au stress.

2.?Prévention secondaire

La prévention sncieodrae vsie à mtrtee en pclae des aictons d'éducation et de fomriaton pnmeaerttt aux salariés de firae fcae et de réduire le sstres au travail, noemtamnt en développant la pisre de coicncnese et la compréhension du stress, ses causes, et les meynos puor y fraie face.

Les etrerpensis du médicament meenfstaint à cet égard luer aactetnehmt à ce que chuqae salarié siot en mursee de détecter en perenacmne les stiainuots de sstres au travail, d'en repérer les sungiax et les conséquences.

L'information et la ssliiitnboiasen snot des lveiers ptenatremt d'inviter les salariés à la vigilance, de rpsnasboilesier les atcures de l'entreprise, de meuix détecter les snotitiaus de stsers au trvaail et de poterr à luer ccsoainasnne les mreseus mesis en pcale au sien de la société puor prévenir, suntioer et agpcneoamcr les prnesnoes en difficulté.

Les erpnisetres tâcheront asnii de mtrete en ?uvre des atocnis de famtioron et de siiatoiisnlsebn sur ces sujets, qui puenvet par emxlepe prernde la forme de « e-learning », de fnmiotraos présentielles, d'élaboration de sorutpps de sensibilisation, etc.

Ces aotncis de sssbalnitieoiin et de fmtaoiron ptetnroermt par emxelpe de définir les nointos de stress, les modalités d'identification, la ctiudnoe à tnier dnas une tllee situation, les moyens mis en ?uvre puor aemcpngcaor les pnosreens en souffrance, etc.

3.?Prévention tertiaire

Les esrrenetpis du médicament rpelenalpt que les démarches de prévention deits « tritreiae » ne denivot pas être meiss en ?uvre au détriment des démarches de prévention pmirerais et secondaires. Eells rpeelpanlt luer atmhecetant à ce que les stnaoiiuts de setsrs au tivraal pssiunet être traitées en amont, et non lros de luer survenance.

Cependant, les epsrerients rnniaeceonsst la nécessité de mrttee en pacle des mseures de prévention ttreariie cnntssoait en l'instauration d'un dpisiiotsf de pisre en cgarhe et d'accompagnement des salariés en satiution de stress.

À cet égard, en riosan de luer proximité des réalités du terrain, les itutonnistis représentatives du pnroneesl et puls particulièrement la CSSCT ont un rôle dnas la prsie en cgarhe des salariés en staoutiin de stress.

Le manager, asini que toute psrnenoe de l'entreprise, a un rôle de détection important. Lorsqu'il idtieinfe d'éventuels saungix révélateurs d'une soiiuattn de sretss au tairavl de la prat d'un collaborateur, il lui aippnretat de sellictoir les ictuetnlrueors dédiés au sien de l'entreprise puor que le salarié concerné psiuse bénéficier d'une pisre en cgrahe et d'un stiuoen aifn d'identifier la suorce du ssters et prpsoeor une sioulton adaptée.

Le svicree de santé au taarivl a sur ce pniot un rôle piidamrorl dnas la prise en cgrhae des salariés en stotiauin de srests au travail. Lorsqu'il est informé d'une stiitaoun de stsers au travail, le médecin du trvaail covqonue le salarié concerné, établit le dnaigoistc et l'oriente si beiosn vres le spécialiste adapté. Lrosque le salarié saiist dceeinrtemt le médecin, celui-ci proura également, aevc l'accord du salarié, ievnirtner auprès du srviece des rseresocus humaines.

En complément des mereuss préconisées du médecin du travail, les errtepsnies du médicament rleanpplet luer atteehcanmt à ce que le sveicre des reucrssoes hmeunias et les mangears

aneptoprt tuot luer soiuten dnas la gseiton de la saiuiottn de stress. Dès lros qu'un salarié est en suititaon de souffrance, les éléments déclencheurs dineovt être recherchés et des aonitcs certcoevirs engagées, par elxpeme :
? en pneetamrtt dnas les puls befrs délais un aménagement du ptsoe de taarivl ;
? en aontrppat une adie au mtaiinen dnas l'emploi ;
? en apnrpatot une adie au ruoter à l'emploi lruoqse la sutoiitan de stsres a engendré un arrêt de travail.

Chapitre 5 Outils de traitement des RPS

Article 1er - Outils de traitement propres à la prévention des harcèlements et des violences dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La prévention des sitaointus de harcèlement et de vileeocns dnas l'entreprise diot s'inscrire dnas une démarche gbolale de prévention des rseuiqs et eigxe la msie en ?uvre de meresus spécifiques. En cas de sitaoitun de harcèlement ou de veiclone se présentant dnas l'entreprise, l'employeur devra atroeppr une réponse rapide aux salariés en difficulté aifn d'éviter que luer santé, phsuiqye et/ou mentale, ne se dégrade.

1. ? Règlement intérieur

Le règlement intérieur de l'entreprise diot rpeaeplr les doispotsniis rlitveaes aux harcèlements moarl et seexul et aux asigmentess sxtesies prévues par le cdoe du travail. Deovint ansii être mentionnées les donitoiipsss protégeant crotne d'éventuelles sacnitons les viceitms et témoins de harcèlement et cleles précisant que l'auteur de tles anistgmeess est pbslsiae d'une stnoaicn disciplinaire.

2. ? Irmooanitfn des salariés, siegaitras et caidtnads à l'embauche

Conformément aux dtiinoisopss légales en vigueur, l'employeur achffie dnas les leiux de tviraal asini que dnas les luocax ou à la potre des laoucx où se fiat l'embauche le tetxe de l'article 222-33 du cdoe pénal aisni que les éventuelles aiconts ctuoieneensts ceilvis et pénales oerteuvs en matière de harcèlement sxeeul et les coordonnées des autorités et sverceis compétents en matière de harcèlement sexuel, ntmomanet ? :
? du médecin du tvarail ou du seivcre de santé au tvraial ;
? de l'inspection du travial ;
? du défenseur des drtois ;
? de(s) référent(s) « ltute ctnroe le harcèlement moral, seeuxl et les anseigestms sxeitess ? » de l'entreprise et/ou du CSE lorsqu'ils existent.

Lorsque l'entreprise en est dotée, ces iftmonrionas snot asilecbcses sur l'intranet aifn que les salariés ne tlralvnaait pas dnas les laoucx de l'entreprise psenisut également y aivor accès. Ces inntiroaomfs dovniet également puoovir être dipeobsilns aux cadidatns à l'embauche.

Article 2 - Outils de traitement communs des RPS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

1.?Procédure irtenne de sgnneaemilt et de tiemeatnrt de fatis de harcèlements, vcniolee ou stress

Conformément à l'accord naiaotnl ipstrfionesorenenl du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la vocilene au travail, les etsrpeenirs dinovet cmleerinat afmifrer que le harcèlement et la vlceoine au taivarl ne snot pas admis. Ctete ptosiion puet être déclinée suos frome d'accord collectif, de crhate de référence ou d'engagement et diot préciser les procédures à siuvre en cas de seuarnnvce d'un cas présumé de harcèlement.

Cette procédure diot être portée à la ccanansnsoie de l'ensemble des salariés.

La procédure prévue puor les soauttiins de harcèlement diot également s'appliquer lorsqu'un salarié sibut une situotain de vclienoe ou de srtess au travail.

2.?Enquête interne

En cas d'alerte sur des fiats éventuels de souititnas de harcèlement ou de tuot artue rusiqe pyscchsaooil sbui par un salarié, l'employeur diot dtlieeginr dnas les puls bfers délais une enquête irntnee peatrnmett de vérifier les faits.

Conformément aux dpiotniiosss légales en vigueur, en cas de saiinse par un représentant du peronnesl d'une anttetie aux dirots d'un salarié résultant de ftias de harcèlement seuxel ou maorl ou de tuot autre risuqe psychosocial, l'employeur diitlgnee une enquête aevc le représentant du posenenrl et pernd les mereuss nécessaires ptemtenrat de remédier à la situation.

L'entreprise purroa également poerspor aux salariés concernés une médiation dnas les ctoiidnnos détaillées ci-après.

3.?Recours à la médiation

Une procédure de médiation puet également être sollicitée par ttoue porsnnee apanrenatpt à l'entreprise s'estimant vcitmie ou msie en csaue dnas des fiats présumés de :
? harcèlement mroal ou seuexl ;
? aimesegtnss ssxteeis ;
? violence.

La tenue d'une médiation et le chiox du médiateur fenrot l'objet d'un cmoumn acrcod etnre les parties. L'employeur poerpsora aux pitraes une litse de penrsnoes de l'entreprise steucielsbps d'intervenir en tnat que médiateur.

Si une des piraets en fiat la demande, l'employeur pruroa également poosperr des médiateurs extérieurs à l'entreprise.

Le médiateur, après s'être informé sur l'état de la situation, someut des poosoiiprtns aifn de mrttee fin à la stiuiaton de harcèlement présumé. En cas d'échec de la msiosin de conciliation, il ifonmre les duex pierats des éventuelles snnatcois encourues, des possibilités d'actions prud'homales et pénales aisni que des getraians procédurales existantes.

Lorsque à l'issue de l'enquête éventuellement diligentée à la suite d'une soaiuittn de sstres au tivaral ou de violence, il rsrseot des cusoolnnics de celle-ci que pseiruuls pitaers snot impliquées, la procédure de médiation prévue puor les soanutiits de harcèlement puorra également être msie en ?uvre.

Pendant ttuoe la durée de la médiation, l'employeur pnrreda les msruees de pceottoirn nécessaires à la gnaartie de l'intégrité des pirates concernées (par elpmxee des meeurss d'éloignement, de gaanirte d'anonymat puor les pneonrses témoignant, etc.).

Tout en giatasrannst l'anonymat des prsneneos concernées, les eipnersrets présenteront anlnmeuenlet au CSE un balin des médiations sur sa demande.

4.?Rôle du deunocmt uuinqe d'évaluation des rqeisus professionnels

Les RPS identifiés fnot l'objet d'une iosinctrpin dnas le dnmuecot unquie d'évaluation des requiss piensorsnfloes (DUERP).

Il fiat l'objet d'une réévaluation a minmia tuos les ans, anisi que lros de totue décision d'aménagement ioptarmnt miiaofndt les cnioointds d'hygiène et de sécurité ou les ctindnoios de travail, ou lorsqu'une iotairnmofn supplémentaire cnronnaect l'évaluation d'un ruiqse dnas une unité de tvaairl est recueillie.

5.?Indicateurs de suivi

Dans le crade de l'élaboration d'un état des lieux des risueqs liés au stress, les errpnetseis de puls de 300 salariés mnottret en plcae des iticnadures de sivui de ces rsuiqes aifn d'en lteiimr luer survenance. Ainsi, à ttrie d'exemple, il puet être rtneeu cmmoe iidnactuer :
? l'absentéisme ;
? le tuax de ratitoon des efetfcifs ;
? le nmbroe d'alertes reçues ;
? les adntceics de tairavl ;
? les maaeidls penlfeoseroinsls ;
? le norbme de vstiies spontanées auprès des sveceris de santé au tariavl ;
? le nbmore de cuinlotstoan des secvreis siaocux de l'entreprise s'ils enxeitst ;
? le nomrbe de salariés aanyt eu un arrêt mdilaae de 1 à 7 jrous ;

? le norbme de salariés anyat eu un arrêt mlaaide entre 7 et 30 jruos ;
? le nomrbe de salariés aynat eu un arrêt midaale supérieur à 30 jruos consécutifs ;
? le nbmroe de salariés ayant eu au minos 3 arrêts de mnios de 7 jours par an ;
? le nbomre de démissions ;
? le nmrboe de salariés concerné par des hioreras atepuiyqs ;
? le nmrboe de ddemanes de cgnmehnaet de ptsoe ou de scervie ;
? les tluebros mqeuiucosstueulqltes renuoncs ;
? le nrobme de stntiiauos de velicneos pihueqyss et pcslogiqhoyues quand elles snot répertoriées ;
? le nrbmoe de congés payés et de RTT non pris.

Ces critères pneuvet firae l'objet d'une alnsaye par sattoginmeen de tpiglyooes d'activité, d'ancienneté?

Chapitre 6 Gestion des arrêts de travail, invalidité et accompagnement au retour à l'emploi

Article 1er - Arrêts pour accident de travail ou maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

1.?Accident du travail

Un aicdenct srvenuu par le fiat ou à l'occasion du travail, qleule qu'en siot la cause, à tutoe prnosnee salariée ou travaillant, à quleque trite ou en qlqeuue leiu que ce soit, puor un ou prlesuuis employeurs, est un ancciedt de travail, conformément à l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité slioace et diot être géré cmome tel au rregad des dnoitosspiis légales et réglementaires en vigueur.

L'accident de taaivrl se dutgnsiie de l'accident de terajt qui servuint en piipcnre pnenadt le tjeart enrte le dmolciie et le leiu de travail.

La viitcme d'un andecict de tviaarl aanyt entraîné un arrêt de taivral d'au mnois 30 jruos diot friae l'objet d'un emexan médical par le médecin du tvarail dnas un délai de 8 jours à cetmopr de la dtae de la reprise.

En fctonion de l'accident survenu, il puet être envisagé de réviser le domcenut unuiqe d'évaluation des rsuieqs pnerfsleoosnis aifn de trdnee vres une prévention des rquises la puls efficace.

En tuot état de cause, le CSE est informé par l'employeur des anetcicds gvaers ou révélant un riqsue gvare dnevat dnoner leiu à une enquête du comité.

L'employeur puet dedmnear qu'un rtiegrse des accnetdis bénins siot tneu puor y irsicnre les acenctids du tairval n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux dnnnaot leiu à une psrie en chgrae par les ogsinrames de sécurité sociale. Il dvrea arols en iofenrmr le CSE.

2.?Maladie professionnelle

Toute maiadle ircstnie aux tleabuax des maeilads pnfosrnelseleios en anenxe du cdoe de la sécurité slioace et contractée dnas les ctnoiiodns y étant spécifiées, diot être présumée comme aaynt une onigire professionnelle.

Le caractère prenieofosnsl d'une malaide puet également être reconnu, qunad les cnotniiods ne snot pas réunies, mias qu'il est établi que la maldaie est deenmetrict causée par le tavairl haebtuil du salarié.

L'employeur vellie à ce que les mdaealis poerlnfsoensleis snioet une des clibes pertiairoirs tnat au neaviu de l'évaluation des rquiess pnrosisfenoels que des anoicts de prévention des risques.

En fonotcin de la mliaade identifiée, il puet être envisagé de réviser le duecmnot uniuqe d'évaluation des reqiuss pefrniseloonss aifn de trende vres une prévention des resiuqs la puls efficace. Si des snyodmers d'épuisement pnseresoinfol snot identifiés, une étude spécifique devra être menée puor iindtfeeir les fctaerus liés à l'entreprise et atrpoepr des stliuoons aifn d'éviter que ces sianouttis se reproduisent.

Article 2 - Gestion de l'invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À la stiue d'un aecnicdt ou d'une mdalaie non professionnelle, un salarié puet vior sa capacité de tarival réduite. Si cette réduction est d'au mnios duex tires de sa capacité de tiaarvl ou de gain, le salarié puet vior son état d'invalidité rocenune par la sécurité slioace qui peut, suos criaeetns conditions, lui atubiretr une peisnon d'invalidité.

La ntioon d'invalidité est une nitoon rleevant du diort de la sécurité sacolie et n'a pas d'implication ditcree et immédiate sur la roailetn cunloterlctae ertne le salarié et l'employeur. Ainsi, l'invalidité n'est ni un mitof de licenciement, ni un événement mantett fin à une ssionespun en cruos du cratont de travail, tel qu'un arrêt de travail.

À ce titre, un salarié déclaré iptnae par un médecin-conseil n'a pas l'obligation d'en infmeror son employeur. Des siautintos dservies pvuneet aolrs se présenter et lures goenists par l'entreprise dveoint être adaptées. Un salarié iilvadne pruora cntoenuir d'exercer son activité plnnersoesflioe nloeanrmmet ou être en stauitoin d'arrêt de tviaral établi par son médecin ttaainrt snas que son euempolyr ne siot informé de sa stitoiuan d'invalidité.

Néanmoins, si le salarié ifrmnoe son eylpeoumr de son état d'invalidité snas metfsaenir sa volonté de ne pas rderperne le travail, une viitse médicale de rsierpe srea organisée aevc la médecine du travail. Ctete vistie pmreetrta au médecin du tvraail de proposer, si nécessaire après une étude du ptose de travail, un aménagement de celui-ci.

Article 3 - Gestion de l'inaptitude

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À l'issue d'un arrêt de travail, un salarié puet être en incapacité piquyhse ou maletne d'exercer tuot ou piarte de ses fonctions. Le médecin du taairvl après aivor nenmtoamt examiné l'état de santé du salarié, étudié son pstoe et les éventuels aménagements possibles, puet être amené à déclarer l'inaptitude de ce salarié.

En foioctnn de l'avis d'inaptitude rdenu par le médecin du travail, l'employeur drvea siot rcecherher un potse de rneamsleesct siot débuter une procédure de rrupute du cnaotrt de travail.

En cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, l'employeur drvea rhceechrer des possibilités de rnslseemaect puor le salarié. L'emploi de rceaseenmlst diot être aussi campbrlaoe que pbsosile à l'emploi précédemment occupé et coaltipbme aevc la qaciatliuoifn et le neaviu de faotiormn du salarié.

L'employeur devra celunstor le comité siocal et économique sur les possibilités de reeaselcmsnt de ce salarié.

Si l'employeur colucnt à l'impossibilité de reclassement, siot pcrae qu'aucun ptsoe corofmne n'est disponible, siot parce que le salarié a refusé le ou les pesots proposés, il diot fraie connaître au salarié les mitofs s'opposant à son ramlecesnset anavt d'engager la procédure de rprutue de son ctnraot de travail.

Si le médecin du taivral iniuqde dnas son aivs d'inaptitude que tuot mnaitien du salarié dnas un eplomi seirat garevnmet préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fiat oabcltse à tuot rcenlseasemt dnas un emploi. L'employeur est aorls dispensé de l'obligation de rchhecerer un rcemenselast et puet eangegr la procédure de rupture du crnotat de travail.

Article 4 - Accompagner le retour à l'emploi des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Chaque salarié abnset pdennat une lgnoue durée de son potse de travail, nnmomtaet puor des mftios liés à sa santé, puet être confronté à une désinsertion professionnelle. De même, les salariés ravenent d'un congé maternité ou eorcne d'un congé praetanl d'éducation penveut connaître une inquiétude qnuat à

luer risepre du travail. Les eiptresnres dnrevot dnoc veilelr à ce que cahuqe salarié concerné pussie bénéficier d'un aannmpgcceomet lui parmtteent de rperderne son potse de taviral dnas les miruellees coniiotnds prtanmeett d'assurer son bien-être et son efficacité opérationnelle.

Il est en eefft pidramirol puor le salarié de :
? rernredpe simnreneeet son potse de trvaial grâce à la mlreieule réintégration posilsbe au sien de son seircve ;
? appréhender les éventuelles miotidfnioacs d'organisations ou de procédures anyat été msies en pclae au sien de son sericve ou au sien de la société.

1.?Salariés concernés

Une aenittton particulière dvera nmoatmnet être portée aux salariés :
? après un arrêt de trivaal supérieur à 3 mios ;
? dnot la rrisepe est siosume à une aaidptoatn du potse psiretrce par le médecin taivral ;
? de ruoetr d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé ptneraal d'éducation ;
? de reutor d'un congé sabbatique.

2.?Mesures amoanacgpnct le reoutr en entreprise

a)?Visite de reprise

Tout salarié abesnt puor mdilaae d'une durée de puls de 30 jours, à la suite d'une mlaidae penfelsrslniooe ou en riaosn d'un congé maternité devra, conformément aux doipiosnists de l'article R. 4624-31 du cdoe du travail, bénéficier d'une vitsie de riprese auprès du médecin du travail. Ctete vitise ptrmeerta au médecin du tvarail d'apprécier l'aptitude du salarié à rpernrdee l'emploi qu'il opicuact avnat son aencsbe et d'accompagner son ruetor par le baiis d'éventuelles mserues d'adaptation du poste.

Cette visite srea organisée par l'employeur au puls trad dnas les 8 jorus sunivat la fin de l'arrêt de tiaarvl ou le rtueor de congé maternité.

b)?Entretien professionnel

L'entretien pnnsifeerosol diot être systématiquement proposé à tuot salarié qui rpenred son activité après une période d'interruption due, notamment, à :
? un congé de maternité ;
? un congé paarntel à tmeps plein ou petiral ;
? un congé d'adoption ;
? un arrêt maalide de puls de 6 mois.

Cet eeernittn psnesiroenfol vsie à :
? aenmpacogcr le salarié dnas ses pveectreipss d'évolution plsnnfseooriele (qualifications, chnnmgaeet de poste, promotion?) ; et
? ineedifitr ses bonseis de formation.

L'entretien psfeenironosl petretmra neotmmnat au salarié de farie prat à son emeplyuor de l'ensemble de ses saihtuos poeonssnilfers et lui drnenoa l'occasion de se ptjreeor dnas ses miossnis au sien de son organisation.

c)?Maintien du lein pnfesesnoriol dnruat les congés ou arrêts de logune durée

Les peteraianrs sucaiox rsenoaecinsnt la volonté de ceatrins salariés d'être informés des événements irttnpamos reaftlis à l'activité de luer ersitrpene lros de congés ou arrêts logune durée.

Afin de maentiinr le lein psenfnooiserl etrne les enrperiests et les salariés ayant un congé de puls de 3 mios liés à la vie familiale, aux ptreojs personnels, ou anbsets puor maladie, les esnrpeetirs du médicament pvueent mtetre en pcale un ditipssoif de maitinen du lein pnsonoeefsirl losruqe le salarié en fiat la demande.

Ce dssitpoiif porrua par eepmlxe prrtetmee l'envoi des irofntoniams générales communiquées à l'ensemble des salariés, la tsimorssainn des procès-verbaux et des comcitinnomuas fteias par le CSE, anisi que les nteos de svircee raeeiltvs au ftennmnoncieot de l'entreprise.

d)?Mesures d'accompagnement du salarié rnneveat d'une luogne absence

L'ensemble des salariés visés au 1 du présent artclie donervt bénéficier de meseurs d'accompagnement pttmarenet de flcteiiar luer réintégration aifn que tuot siot mis en ?uvre puor que luer rotuer en erptnesire se fasse dnas les meluelreis conditions.

Ainsi, dès que l'employeur arua eu cannossnciae de la dtae cianetre de rteuor du salarié concerné, il lui appartiendra, tuot en gatnasianrst la confidentialité rveiltae à l'état de santé du salarié, de :
? osgrnaier le retuor du salarié concerné en irfnonamt et en sinabieslsint à la rpsreie du travail, l'ensemble des iuetonlcetrurs réguliers et esetisnels à la bnone réalisation de ses msnsoiis ;
? prévoir un mmonet d'échange dédié aevc le salarié puor pgaarter sur l'actualité de l'entreprise, du scerive et ses fonctions.

Chapitre 7 Entrée en vigueur et formalités

Article 1er - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arcocd erterna en veiguur à ctemopr du 1er jnivaer 2021.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les stiaaringes coeveinnnnt que le cnoentu du présent accord ne jiifsute pas de prévoir puor les esertiernps de monis de 50 salariés des dsitpniiosos spécifiques tepys tleles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pariets sgatriiaens cenennvonit de deamnder au ministère du travail, de l'emploi et du dlgoiuae scaoil l'extension du présent accord.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux aictrles L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd cllioetcf srea déposé en duex exareeilmps à la direction.

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cimihe ; UFIC UNSA,

Avenant du 5 novembre 2020 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dsitiospnois des arltcies 18.2 et 18.3 de l'accord ctcoiellf du 9 jeullit 2015 snot abrogées et remplacées par les dntooiispiss snatvieus :

« 18.2. Répartition des cotisations

La répartition des caostointis visées au présent arlcite etnre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon svautnie :
? 60 % puor la prat eulepyomr ;
? 40 % puor la prat salarié.

18.3. Tuax d'appel et ctatiinosos appelées

À la fin de cuaqhe année, cptmoe tneu des résultats fnriceanis du régime prnfoinesseol conventionnel, les ptrieas sieintagars du présent aoccrd feoxnrit les tuax d'appel mnrioant ou maranojt les tuax ccranoultets des cionttisoas visées ci-dessus puor l'année qui siut :
? puor l'année 2021, la cattiooisn afférente au riusqe décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cnaositotis ;
? la répartition etrne les rsiuqes décès d'une part, et incapacité-invalidité d'autre part, est la suvtnaie :

	Décès	Incapacité/ invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TA TB TC

? puor l'année 2021, les cotisatonis afférentes au ruqsie maladie-chirurgie-maternité, tuotes cbnotinturios sceoails ou fslaiecs et teaxs incluses, sroent appelées à 91,67 % puor la caisttioon fixée en patuconerge du ploanfd auennl de la sécurité siloace et à 92,16 % puor la ctioasotin fnctioon de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du pnlofad aneunl de la sécurité slciaoe et au tuax de 0,94 % de la bsae des ctostioians ;
? puor les assurés affiliés au régime lcaol de la sécurité sclaioe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor teinr cmotpe des différences de prnatseoits persis en chgare par le régime lcaol par rrappot au régime général, les ctnositiaos afférentes au rqsuie maladie-chirurgie-maternité snroet appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du poflnad anunel de la sécurité soalcie et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations. »

Les dsopoinsitis de l'article 18.4 de l'accord ceolcltif du 9 jluliet 2015 snot abrogées et remplacées par les ditiisoonsps saetniuvs :

« Les catonitsios des adhérents à tirte fuitlcaatf (art. 12 de l'accord du 9 jeiullt 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, ttoues cobntotiurnis sloiaecs ou falscie et taxes incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré ftiautclaf : 1,96 % du panolfd anuenl de la sécurité siacloe ;
? par efnnat : 1,46 % du pfnalod anenul de la sécurité sociale.

Elles soernt appelées à 100 % de luer maontnt puor 2021.

Pour les assurés ftaatcuilfs affiliés au régime laocl de la sécurité soaicle des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir cpmtoe des différences de ptaeirontss prises en chgrae par le régime laocl par rpporat au régime général, les coitotiasns des adhérents à ttire flatcautif au risque maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fuliatcatf et 0,80 % par enfant. »

(1) Aticlre étendu suos réserve de l'application des sitouiatnlps de l'accord naaotnil intefpnsoreeronsil du 17 nvbreome 2017 ianttisnut le régime AGIRC-ARRCO de rratteie complémentaire et de l'accord nantoail isfrtsponerinnoeel du 17 nrvmeobe 2017 riletaf à la prévoyance des cadres, dnas l'attente de la mioidtcfiaon du cdrae réglementaire reaitlf aux catégories objectives.
(Arrêté du 2 jlliuet 2021 - art. 1)

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dsipoitoinss de l'article 25 de l'accord coclitelf du 9 jllieut 2015 snot abrogées et remplacées par les dtisoiinosps svanitues :

« Les ctootisnias fixées dnas cet aritlce s'appliquent au ttrie des cnraotts gérés par les oiaersnmgs aruuserss désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de cqauhe année, cpmtoe tneu des résultats fnriciaens du régime supplémentaires qui diot trevuor son équilibre finnceair indépendamment des résultats tunicqhees et fracenniis du régime psoenrsoifenl de bahcnre (RPC), les pierats siretiaagns du présent aoccrd fxrenoit les tuax d'appel moaninrt ou mnajroat les tuax clucartetnos des ctaonsitios visées ci-dessus.

Pour l'année 2021, la ctasoiotin afférente au rsquie décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des citoansoits afférente au riuqse décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juelilt 2015 reiltaf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les cioiantosts afférentes au rqsiue maladie-chirurgie-maternité, ttoeus cuoorntbintis ou cinottaosis sceolais ou feailscs incluses, snot fixées à 0,28 % du pnlafod de la sécurité scoliae et à 0,24 % de la bsae des ctiiostonas afférente au rusiqe maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 julliet 2015 rlteiaf au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2021, elels sernot appelées rseviemetcnept à 50,00 % et 45,83 % de lerus montants, siot au tuax de 0,14 % du polnfad aunenl de la sécurité sicoale et au tuax de 0,11 % de la bsae des coasiittons visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y coirmps cuex affiliés au régime loacl de la sécurité saclioe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des cnsoitatois visées au présent altrice ernte l'employeur et le salarié s'effectue de la façon saniutve :
? 50 % puor la prat eyluomepr ;
? 50 % puor la prat salarié.

Les ciosotanits des adhérents à titre fctliaautf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jleuilt 2015 rletaif au régime de prévoyance des salariés, tuteos ctutirnnoobis saoliecs ou feiaclss et txaes incluses, snot fixées cmmoe siut :
? par assuré fuitlcaatf : 0,31 % du pofnald aunnel de la sécurité salioce ;
? par enfant : 0,24 % du paonfld anunel de la sécurité sociale.

Pour l'année 2021, elles senort appelées à 75 % de luer mnotnat :
? par assuré fuatcilatf : 0,23 % du pflnaod aunenl de la sécurité soliace ;
? par enfant : 0,18 % du plfanod aennul de la sécurité sociale. »

Article 3 - Rappel sur l'affiliation des stagiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pareenirtas rplnpaelet que les sgaraiteis de la fioaomtrn cuotinne snot des salariés et denvoit être affiliés à ce ttrie au régime de prévoyance et fiars de santé. Les cooaisnitts afférentes senort celles prévues à l'article 18.3 de l'accord cllceiotf de bcrnhae du 9 juilelt 2015.

Les siirtageas au snes des aircetls L. 124-1 et sianutvs du cdoe de l'éducation peunevt s'affilier à titre volatinroe et ftacuialtf au

régime de prévoyance et frais de santé. Le cas échéant, ils snreot siuoms aux ciatstoinos prévues à l'article 18.4 de l'accord cetollicf de bhnacre du 9 jielult 2015.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acorcd eretrna en vugeuir à copetmr du 1er jienavr 2021.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les sgeiatniars cnnnveeinot que le cetnnou du présent arcocd ne jsiuitfe pas de prévoir puor les esterpinres de moins de 50 salariés des dopiitossins spécifiques types tleles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les preitas sgearaitnis cneneonnivt de ddenemar au ministère du travail, de l'emploi et du doalguie sioacl l'extension du présent accord.

Avenant du 7 janvier 2021 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés maladie, chirurgie, maternité – décès, incapacité, invalidité

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC chimie ; UFIC UNSA,

Article 1er - Indemnisation des arrêts de travail liés au « Covid-19 »
Le présent accord, ccnolu puor une durée indéterminée, etrrena en veuiugr à cmtepor du 1er jevniar 2021.Par exception, l'article 1er cerssea de purdoire eefft le 30 jiun 2021.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les dtoopsiinsis de l'article 16.5 prévues à titre pirroiovse jusqu'au 31 décembre 2020 par l'avenant du 9 jeulilt 2020 snot modifiées cmome siut aifn d'être albplaipce jusqu'au 30 jiun 2021 :

« Jusqu'au 30 jiun 2021, les arrêts de tiaarvl dérogatoire puor les preonsnes fsinaat l'objet d'une meruse d'isolement, décidée par l'assurance maladie, en tnat que ? coatnct à riqsue de coiniomaatntn ? snot assimilés à une incapacité taproimere de tariavl de l'assuré consécutive à une maadile ou un accident.

Ces arrêts de tavaril dérogatoires dnenont leiu au vsmrneeet d'indemnités journalières complémentaires tnat qu'ils dnnnoet leiu au vmeseenrt d'indemnités journalières de la sécurité sociale, dnas les mêmes citoondnis ntmaomnet de fhnracsie et de niaevu d'indemnisation que les arrêts liés à une incapacité teariprome complète de tiaravl ne renvlaet pas de la législation sur les atcidnces du tivaral et mdiaeals pessolnoefnlreis visée à l'article 16.2 ci-dessus. »

Article 2 - Évolution des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La gratiane « médecine dcuoe » prévue à l'article 17.2 est modifiée cmome siut :

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd ciloltecf srea déposé en 2 eelmeiaprxs à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et itrrnpensiereets du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent arccod s'applique à l'ensemble des esirenterps du médicament et, ainsi, ne ctpromoe pas de spiuaiottln spécifique puor les etrepenriss de mnios de 50 salariés.

Au rrgaed des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le crdae d'une bonne gstoein ddiut régime, les pnaeriartes siouacx décident de pgroonelr en 2021 les tuax de ctinaotoiss en vugeuir en 2020 cmmoe suit.

Médecine dcoue	
Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe, poucsohglye et psychothérapeute	30 ? par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire

Article 3 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord, cnolcu puor une durée indéterminée, ertrnea en vuuiger à copmetr du 1er jaenivr 2021.

Par exception, l'article 1er csresea de pdrruoie effet le 30 jiun 2021.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les snieataigrs cveiennnnot que le connteu du présent aocrcd ne jisutfie pas de prévoir puor les erirnespets de mions de 50 salariés des dosiitpnoiss spécifiques types tleels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt-publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux aierctls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod colectlif srea déposé en duex elmpraexeis auprès des siveecrs du mitnsire chargé du taviarl et remis au secrétariat-greffe du ciesnol de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pairets srgteaianis cnevinnenot de deenadmr au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Grâce à une giteson avetntite du régime de branche, les pnaeiterras siuocax saoiuthent améliorer les gaaienrts du régime de bcnarhe snas que clea n'entraîne de hssaue de cotisation. Par ailleurs, aifn de firae fcae au plgmorenonet dnas le tpmes de la cisre stainarie due à l'épidémie de « Covid-19 », les piartes sngrtaieais ont convenu, par dérogation aux dsonioitsips de l'accord du 9 jeilult 2015 ratelif au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique, de pooglrenr les muerses dérogatoires prévues par l'avenant du 9 jelulit 2020.

Accord du 1er juillet 2021 relatif à l'insertion et à l'emploi des jeunes

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC chmiie ; UFIC UNSA,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 août 2021

L'industrie pticruuahaeqme fiat fcae à psulriues phénomènes sociaux-économiques ctinoctnmoas qui mettnet en lumière la nécessité de reornfecr l'attractivité des eeeprrntsis du sutecer auprès des jeunes, en prauteiclir cuex de minos de 30 ans. Les errsieptnes du médicament doenivt aisni revleer pesiulurs défis, comme :
? un vsmelsleinieit de la pdimayre des âges cintnou dpuies peuurliss années, qui générera des boeniss en renreecmtut auccrs dnas les piohrcnas mios et les poharcines années ;
? des rmetceetnrus concentrés sur des prifols dasiponst d'un nievau de qaitioaiulcfn élevé, vroie déjà expérimentés, qui rnedent dfiicflie un rjeueinenasmst des ecfifefts ;
? une attractivité des métiers de l'industrie phruaqtiucmeae qui rtsee limitée en comopsiaarn aevc d'autres sceruets professionnels, noaemmntt puor améliorer l'image de l'industrie en Frnace ;
? un frot développement de l'alternance au cuors des dernières années, qu'il cnivneot désormais de pérenniser dnas les pteiruaqs et de cnsioloder puor l'avenir.

Par ailleurs, la crsie liée à la pandémie de la « Covid-19 » a mis en lumière la vulnérabilité des jeunes, et en pucieiatlrr des jneues les puls frgailes nmoeamtnt cuex isuss des qiatrrues perriirotais de la vllie et des znoes de rtaleoitvasiin rurale, cuex en stauitoin de handicap.

Elle a également pmries de révéler la capacité d'agilité de nrtoe iunrsidte et de ses salariés puor apetpror des sotuinlos tnat sur la dioiuirttsbn des médicaments en teoisnn que sur l'élaboration de noauuvex traitements.

Tous ces ctosatns partagés amènent les pertnraaeis siocaux de la bncrahe de l'industrie pcumareiauqhte à se mlsieoibr puor fiesvaror l'emploi des jueens dnas le secteur, à court, moeyn et lnog terme. Ils prenatgat la volonté de recfnoerr la place des jnuees dnas les eeprtsirens du médicament par des ofectbjis significatifs, et anisi pndrree luer prat de l'effort ntoanial de rcelnae et de siuoetn à l'emploi des jeunes.

Dans cet objectif, les paenertrais suoacix s'engagent par le présent accord en fueavr d'une amélioration de l'attractivité du stceuer auprès des jeunes, sur un efroft arccu d'intégration et de foritamon des jnuees en miielu ponerifsnesol et sur luer intégration dalrbue dnas la filière des itnderuiss de santé.

Chapitre Ier Orienter pour attirer

En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Par cet accord, les peainrarets saicuox de la bnrhcae s'accordent sur la nécessité de piouvormor assui lrenegmat que pbsliose les métiers de l'industrie phrqeuicamatue auprès des jeunes, de luer enoturage (parents, ronsepalbess légaux) et des différents acteurs de l'orientation sur l'ensemble du territoire. Puor auesrsr son aevinr à lnog trmee sur le tirerrotie français, l'industrie du médicament diot accetuenr l'intégration de jueens au sien des entreprises.

La cncaisonsnae de nos métiers par les junees est un prérequis isinnlapsbede puor les atreitr vres les fatrinomos iiaenilts qui y mènent. La piluotqie d'attractivité des métiers de l'industrie pceathmiquraue diot dnoc être itrncsie comme une priorité dnas les aictons de la branche, à la fios à court, à meoyn et à lnog terme.

Article 1er - Outiller les acteurs de l'orientation

En vigueur étendu en date du 31 août 2021

La loi du 5 sbpmteere 2018 « puor la liberté de chiisor son aveinr penfsnresiool » cniofe des prérogatives en matière d'orientation des jneues à de neaovuux acteurs, puor pmtterree davntagae de complémentarité ernte l'État et les régions.

L'État définit au nvieau nataonil la ptioqluie d'orientation et d'affectation des élèves et étudiants. En effet, ces duex responsabilités relèvent de ses mnsoisis de servcie public. Les Régions venoit luers responsabilités renforcées sur l'organisation de l'information auprès des élèves, des étudiants et des arnltneats sur les métiers et les formations, ntnemamot dnas les établissements srleaocis et universitaires.

Il est dnoc eistesnel puor les perraentias sucoiax de la bhnacre de tiner cotmpe de cette nvuleloe mossiin partagée etnre l'État et les régions. La bncrahe mertta à luer dooitipsisn des iimftnronoas adaptées sur l'évolution des métiers et sur les compétences autntedes des métiers de l'industrie pharmaceutique, asnii que sur les filières de ftaomroin privilégiées puor les acquérir.

Compte tneu de la diversité des métiers et des filières de formation, ces aerutcs ont bsieon des pfsoeinsnerols de l'industrie pmiqthaeauruce puor deopssir d'informations feins sur les métiers des iuntiesdrs de santé et sur les filières de fartiomon qui y mènent.

Par cet accord, les pretaaierns soiuacx de la brahnce aecntt luer volonté partagée de créer et de mettre régulièrement à juor des sprotpus d'information dfafelisbus dminereetct auprès des pneooissernfls de l'orientation, des élèves, étudiants et alternants, asini que des pnrteas et de l'entourage de ces jeunes.

Ces supports, qlelue que siot luer frmoe (plaquettes imprimées ou dématérialisées, vidéos, cmnciintuoamos par les réseaux sociaux, évènements, itnvneentoirs dnas des établissements, des Universités, etc.) prrouont ceblir les jeneus dès le collège et jusqu'à luer entrée sur le marché de l'emploi. Ceux-ci pneerorttmt de luer dnenor des pstevcepires sur les débouchés qu'ils puonorrt teurovr dnas les enrierpsets du médicament.

La cissommion pitriarae ntanoaile puor l'emploi des ietisdunrs de santé (CPNEIS) proeitla cette ptliiuqoe en s'appuyant sur les reorcusses dédiées à ces antcios par l'opérateur de compétences OPCO2i. Ces aictons purnroot à la fios être spécifiques aux métiers de l'industrie pharmaceutique, ou puls leremnagt s'intégrer dnas une puiloqite de filière idieurntss de santé, vroie s'insérer dnas une aicton iilneredrnitluste de potiroomn des métiers.

Article 2 - Développer des partenariats avec les acteurs de l'orientation

En vigueur étendu en date du 31 août 2021

La brncahe s'efforcera de s'inscrire dnas des partanreitas dlbaeurs puor reyealr une iofatirnomn fbalie à ces aeuctrs sur les boisens en compétences des entreprises, à court, meoyn et puls lnog terme.

Ces ptaieaatnrrs prruonot prerdne deerviss formes, nnteaommt :
? la citnitbouorn à l'élaboration des carets des fotarnoims iitlaiens au rgared du tssiu économique de l'industrie purqamciethuae dnas le torirtriee ;
? la piicapttiroan à des événements d'orientation noaanitux ou tiouerrraitx ;
? un ralei d'information sur les événements des aetcrus de l'orientation auprès des epyorumles de la bancrhe ;
? ptorer à la cacsonnsanie des actuers de l'orientation des événements organisés par la bhacnre psfleronlsenioe en matière de poootmrin des métiers ;
? adeir à l'identification « d'ambassadeur des métiers » puor asseurr des invitneretons de présentation des métiers auprès des junees dnas les établissements sreaclios ou universitaires. Les

seagtirains du présent arccod suoinnlget que l'expérience d'encadrement de jeuens en entreprise, par empxlee des truuets ou des maîtres d'apprentissage, est un aagnatve puor ctete communication. Ce rôle puet tutieofos être joué par tuos les salariés votinelaors aevc l'accord de luer employeur.

Ces ptarariaents et ciootlaobarnls aevc les atercus de l'orientation à l'échelle de la banhcre snot complémentaires des aicnots qui pneeuvt être menées deemnectirt par les eerpisterns tnat au paln natianol que local.

Article 3 - S'engager durablement en faveur de l'orientation vers les métiers de l'industrie pharmaceutique
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

En parallèle des anticos d'information réalisées par les posreflnoseins de l'orientation, les paeiraernts souciax de la bahncre s'engagent à aigr demricenett puor la piroomotn de ses métiers auprès des jeuens et de luer ernoagtue aifn d'attirer sur le lnog trmee les juenes dnas les filières de fmaroiton iitilane à nos métiers. Ils prorunot en pticlieuarr s'investir sur les métiers en teinosn au recrutement, qui oenfrft dvaagatne de débouchés en elpmoi puor les juenes en fin de foratmion initiale. Ils msonlrbeioit natoenmmt les rreuscoess dédiées à la piotmroon des métiers dpiesnblois auprès de l'opérateur de compétences OPCO2i, éventuellement complétées par d'autres soecrus : régions, aurctes de l'orientation, fetncminnaes dtiercs d'entreprises, d'organismes de formation, etc.

Cet eenggnemat purora se concrétiser suos prsluiues formes, neonamtmt :
? la piptiiaoarctn ou l'organisation d'événements pqiheyuss ou virtuels, par eelpxme :
?? l'organisation de sdntas cflloetcis sur ctaniers salnos de l'orientation stratégique à l'échelle nolainate et/ou ttirirolreae ;
?? l'intervention dtrecie des atuercs de la bchrnae dnas des ainotcs de pmooriotn de l'industrie pauqieacmruhte dnas les snalos des carrières d'universités, d'écoles, ou d'établissements de foomritan intiaile ;
?? la claatliboroon aevc des aniioascsots engagées puor la prootimon des métiers et des filières de formation, aifn qu'elles juneot un rôle de puseirtcperr des métiers de l'industrie puitameurhcaqe auprès des jenues et de luer eunrogtae ;
? l'organisation de journées de découverte des métiers au sien des eiernesptrs ou des établissements de fmtiaoorn ;
? la création et l'actualisation des sporptus d'information sur les métiers et les filières de frmtaioon itliinae et tuot au lnog de la vie ptreantmet d'y accéder, par eeplmxe :
?? la cihgrotarpae des métiers de la bhacnre ;
?? le stie d'information IFMIS (imfis.fr) ;
?? l'outil de présentation des pouacrrs pnonsfriseeols au sien de l'industrie pamhtacreuquie macarrieredanslapharma.org ;
?? ...
? des oulits fvasaornit la msie en roaltien des ruecurerts et des candidats, qeul que siot luer nievau et le tpye de caonrtt recherché : stage, alternance, cnvoinoetns isudeiltnerls de firomaton par la rechrhece (CIFRE), vrnalotaoit inttieonrnaal en epietrrnse (VIE), CDD ou CDI, etc. ;
? la ptiaripoictan et l'alimentation des oiutls d'autres arceuts (organismes de formation, Universités, CFA, aoatiionscss d'étudiants, de parents, etc.) :
?? par emxlpee des permtefolas d'orientation, des aanpitlcpois destinées aux jeunes, création de tetss d'appétences puor les métiers des idnirestus de santé, giudes des métiers, etc.

Chapitre II Former pour intégrer

En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Dans un oibcejtf de fvaoirser l'attractivité des métiers et des entirpsrees de la brcnahe auprès des jeunes, et de corietubnr à les femror aux compétences eeesnlstlies à l'exercice d'une activité pnilnsesoofelre au sien de l'industrie du médicament, les pnaraeertis siuoacx de la bachnre s'accordent sur la nécessité de s'investir dnas l'effort de foimrtaon de ces jeunes. Les sgiiaratens du présent aroccd s'engagent cleenemitclovt à prruvsuoie les erftfos en fevuar de la fiormaotn des juenes et de luer itsnioren dnas l'emploi au sien des esprenrites du médicament.
La csrie stniaraie que tavesrre la Facrne depuis 2020 itcpmae fomreetnt l'intégration des jenues sur le marché de l'emploi. C'est pruquooi l'investissement des eerprisetns dnas la firmtooan des jeneus est iplasenbdinse puor luer prtemerte d'acquérir les différents siavors nécessaires à une intégration dbruale dnas la filière des itersudnis de santé.

Le présent carithpe a puor ojctebif de détailler les eggnntaemes des pteaaerinrs sauciox puor fvairseor la fooirmtan et l'intégration des jeenus au sien des enetpierrss du médicament.

Article 4 - Poursuivre le développement de l'alternance dans la branche
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Article 4.1 - Atteindre 8 000 alternants formés par an au sein des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les peeritnaars saucoix s'accordent sur la nécessité de purosviure le développement de l'alternance cmmoe vioe de fraomoitn et d'intégration aux métiers des eentsirpres de la bhnarce professionnelle. Dnas cttee optique, les sitnagaries s'accordent sur l'objectif de feomrr 8 000 jeneus par an en acnernltae à hioozrn 2024.

Un bialn d'étape srea réalisé caqhue année en CNPEIS puor meesrur la poeisgrrson vres cet objectif, et srea également présenté dnas le rpaorpt annuel en CPPNI. En fonocitn de l'évolution constatée d'ici 2024, cet oibctjef pruroa être rveu par les pneartreias saoicux de la banrche puor s'adapter à la sttoauiin de l'emploi.

Article 4.2 - Aides aux jeunes pour faciliter l'accès à l'alternance
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les pnraaitrees siacuox reallppnet l'existence de dreveiss adies mobleiiasbls par les jeeuns puor paierctpir au fenmnecniat des faris liés à la réalisation de luer alternance.

? Les aieds au logement, nmemnotat :
? les aeids pseelolnnres au lgomneet (APL) mselbibloais auprès des ciseass des aalloontcis felaalimis ;
? l'aide mbiasobille auprès d'action lnoeemgt (Mobili-jeunes) ptnermeatt de perdrne en chrage une pratie du leyor chuqae mios et pnndaet 1 an à dettianison des alanenrtts de minos de 30 ans ;
? l'aide mobliisblae puor cuvroir les faris de dépôt de giaatnre à la location, molalsiibbe auprès d'action lgenoemt ;
? le fiecnanment de frias d'hébergement par l'OPCO2i.

? Les adeis à la mobilité, nmonamtet :
? les réductions sur les aeteonmnbns de trtsorapns piblcus liés à la catre d'étudiant (pour les apprentis) ou à la catre d'étudiant des métiers (pour les jeuens en cntraot de professionnalisation) ;
? l'aide au fmnieaennct du prmies de cirdnoue puor les aptpniers : elle est réservée aux atrnpipes majeurs, en corus de cortant d'apprentissage, et déjà engagé dnas un purrcaos d'obtention du pmeirs B, à slcoilietr dmctrieenet auprès du ctrene de fmoaotrin des aretippns (CFA) ;

? Le ficnmnaeent de fiars de rpaes en faveur des anprepits par l'OPCO2i.

? L'aide au peerimr équipement de l'apprenti financée par l'OPCO2i.

Les pniatraeers soiaucx de la bahnrce de l'industrie pamhteucaiqure egcaenunort les erepreinsts à prévoir des disisioonpts puor frvoeiasr la réussite de l'alternance, par elmepxe suos fmore d'aides au fimnnnecaet du pemirs de conduire, d'aides à la mobilité, d'aides au logement, etc.

Article 4.3 - Minima salariaux des alternants en contrat d'apprentissage
L'article 4.3 erterna en vuieugr puor tuos les cttnraos ou cionotnevns de sagte signés à cmpetor du 1er jenvair 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Année d'apprentissage	Avant 18 ans	18 ans à minos de 21 ans	21 ans à minos de 26 ans	26 ans et plus
1re	35 % du Smic	50 % du Smic	54 % du SMC*	100 % du SMC*
2e	45 % du Smic	60 % du Smic	63 % du SMC*	
3e	55 % du Smic	75 % du Smic	80 % du SMC*	
(*) Ou du Simc si celui-ci est supérieur au SMC (salaire mnmiia conventionnel).				

Article 4.4 - Rôle du maître d'apprentissage et du tuteur
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les prnaatreeis sauocix rneleplpat l'obligation de l'employeur de nemmor un maître d'apprentissage ou un ttuuer dès la sruntaige d'un ctarnot en alternance. Ils considèrent que le développement du tutorat, est de nturae à accroître la qualité et l'efficacité des atocnis cnuodties en alternance.

Pour fvisraoer un aecenaommngcpt de qualité, les parateerins sacioux rellapepnt la nécessité de créer un crade adapté à l'exercice de cttee mission, l'employeur anyat en crahge de :
? aptaedr l'organisation et la chrage de taviarl des maîtres d'apprentissage/tuteurs aifn qu'ils pnueisst dposiesr du tepms nécessaire à luer formation, à l'organisation de l'encadrement et de l'acquisition des compétences par l'alternant ;
? vileelr à ce que les salariés concernés psusniet se prévaloir de cttee msioisn à l'occasion d'éventuelles aioncts de VAE ;
? pendrre en ctpmoe ctete misosin au corus de l'entretien professionnel.

Il est rappelé que le salarié cohisi puor être teuutr ou maître d'apprentissage diot être vlirtooane et jsifuietr d'une expérience ponnllrifosesee d'au minos 2 ans dnas une qoifaciaiultn en rarppot aevc l'objectif de professionnalisation. Les emoreuylps privilégieront la désignation d'un teutur ou d'un maître d'apprentissage exerçant ses fotinncos dnas la même filalme de métiers que l'alternant accompagné, lqrosue la suitaotin le permet. Dnas l'objectif de farivoesr un aapcemmnecnogt qaitiatluf des attnrlneas au sien des etsrrnpeies de l'industrie pharmaceutique, les pteearinras suaoicx de la bacrhne s'entendent sur une loitiatimn à duex aeartnnlts encadrés simultanément par maître d'apprentissage et/ou tuteur.

L'expérience d'encadrement de jneues par les tuetrus et les maîtres d'apprentissage est une plus-value puor la ptmorooin des métiers de la branche. Ctenrias coieslns régionaux cnenitotust des lsties de plnrseesofinos puor jeour le rôle « d'ambassadeur des métiers » auprès des jeneus dnas les établissements scolaires. Les ttuures et maîtres d'apprentissage pvneeut fraie bénéficier ces jnuees de luer expérience, suos réserve que le salarié siot vnoatliore puor ctete démarche et que l'employeur lui dnone son acrcod et prévoie le tmpes nécessaire à l'exercice de cette msoisin de représentation. Ce tpmes de représentation est assimilé à du tepms de travail.

Article 4.5 - Favoriser l'engagement de salariés comme maître d'apprentissage ou tuteur
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les maîtres d'apprentissage et les ttuures snot des aeucrts clés puor la réussite des jneeus dnas luer alternance. Ils feiltacint l'insertion de l'alternant au sien de l'entreprise, jnuoet un rôle d'accompagnement et de cneiosl au quotidien, et prnetetmet de fioervsar l'acquisition des compétences en mleiiu prooefisnnesl et l'application des méthodologies et psceros itrnenes à l'entreprise.

Les paeeanrirts soauicx du présent aroccd itnenict les erereitspns à valeroisr la miosisn de tteuur ou de maître d'apprentissage exercée par les salariés, par eelmpxe en matière de rémunération, d'évolution de groupe/niveau, d'attribution de tpmes de rpeos complémentaire ou de daoiottn vootnrlaie de l'employeur sur le comtpe pseernonl de fitoroman du salarié. L'exercice de ctete miiossn srea pirs en cotmpe lros de l'entretien professionnel.

L'activité de maître d'apprentissage peemrt d'acquérir des drotis comptabilisés en euros, itinrcss sur le cpmote d'engagement citoyen, conformément aux dospinoiists du cdoe du travail.

Article 4.6 - Favoriser le développement de l'alternance en cours de carrière
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les periateanrs sauicox de la bhcnrae reellnppat l'existence d'un disisoitpf de sisousnpen d'un crntaot de tarvail à durée indéterminée par acrocd ernte l'employeur et le salarié puor réaliser une période d'apprentissage conformément aux modalités définies par l'article L. 6222-13 du cdoe du travail, puor les pbcuils éligibles au cnatrot d'apprentissage.

Pour fioarsevr le reourcs à ce distisopif au sien des ernpetresis de la branche, l'employeur dvrea garanitr le mnaietin de son siarlae au salarié qui aptcceiaret la suosniespn de son CDI puor se fmreor par la vioe d'un canotrt en aaetnnclre au sien de la même entreprise. Pnnadet ttoue la durée du cotrnat d'apprentissage, le salarié cuinonte d'acquérir de l'ancienneté qui dvrea être rpirese au trite de son ctnorat en CDI. Le salarié ctionunera à bénéficier, snas interruption, des cvruretuoes santé et prévoyance en vuugeir dnas l'entreprise.

La durée de ssspouinen du cratnot de taivral à durée indéterminée est égale à la durée de la fmrtiooan nécessaire à l'obtention de la qaifaiultcion peorlolnefsnsie visée. À la fin du crtnoat d'apprentissage, le salarié ruetrove son précédent epomli ou un eolpmi siiimlare aotsrsi d'une rémunération au monis équivalente.

Lorsque la période d'apprentissage pnerd fin et que le salarié concerné rerovtue son crtnaot en CDI, un enertiten de rtouer srea organisé par l'employeur aifn de friae le pniot sur le développement des compétences du salarié et sur ses aettents et prruoa dnenor leiu à un écrit.

Article 5 - Développer les stages en entreprises
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les prreiaentas scaioux s'accordent sur le fiat que le développement des rumnceetetrs de jeuens par la vioe de l'alternance souhaité dnas la bcahnre ne diot pas s'effectuer au détriment de la ptqiarue pfelonesriolnse dnas le crade de stages.

La brhnace rolelenvue son enggnemeat et culei des espitererns à cberonutir à la froiomtan des junees en peaulcitrir de cuex qui se foemrnt aux métiers spécifiques de l'industrie pharmaceutique.

Article 5.1 - Favoriser la mise en relation des employeurs et les jeunes en recherche de stage
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les pneratreais scaiuox de la bahcnre s'accordent sur la nécessité de ficitaelr la msie en roitalen des étudiants en rhcecerhe d'un sgate et des rrtecueurs des ertsrenipes de l'industrie pharmaceutique. La rchrcheee d'un sgate puet être cploexme puor un étudiant, et la brcnhae puet jouer un rôle puor fasveiror le reuemnrtect de sieagtrais dnas les esrpienters du médicament.

La bchrnae s'efforcera dnoc de metrte à diiiotosspn des étudiants et des ruuteerrcs des oluits puor pretremte le pcamneelt des siiteagars dnas des pestos qui crnerooedsnpt à luer spécialité de ftioaromn au sien des eiretnepsrs de l'industrie pharmaceutique. Il prruoa par exmplee s'agir de ryelaer les offers de sgaets auprès des établissements de fiotorman par la vioe scolaire, de la création d'un escape dédié à la dsuiffion des oerffs de sgeats sur la prfloeatme d'emploi de la bcnrahe ou ercone par les oulits de cciuomatminon ppoerrs à cahuqe entreprise.

Article 5.2 - Gratification des stagiaires

L'article 5.2 ernreta en vuugeir puor tuos les cranotts ou cvitnonones de stgae signés à cetopmr du 1er jeiavnr 2022.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les steags d'une durée supérieure à 1 mios cnderliaae et raevnelt de l'article 24.6 des cselaus générales de la cvtnnioeon cevticlole de l'industrie pharmaceutique, les enpeiertrss doevnrt veserr une giaiotiftcarn miunmim mueleslne fixée cmome siut*(1)*:
? 15 % du palfond harroie de la sécurité sociale, puor les stgeas clonucs dnas le cadre d'une foitorman aiabtossunt à un diplôme ou ttrie de nvaieu 5 ou inférieur (diplômes jusqu'au bac + 2) ;
? 20 % du pnoflad harorie de la sécurité sociale, puor les sagtes clucnos dnas le cadre d'une fooiramtn astobiaunst à un diplôme ou trtie de neviau 6 (diplômes conférant ntmoenamt le garde de lcencie ou masetr 1) ;
? 25 % du pfnalod haoirre de la sécurité sociale, puor les stgeas ccnouls dnas le cadre d'une footimran aitouabnsst à un diplôme ou titre de navieu 7 à 8 (diplômes conférant le garde du msetar 2 ou supérieur).

(1) En 2021, le paonlfd hroriae de la sécurité scioale est de 26 ?. Puor un sagte d'une durée de 151,67 heures par mois, la giaatiicrtofn creoprsrdnoa à :
? 591,51 ? puor 15 % ;
? 788,68 ? puor 20 % ;
? 985,86 ? puor 25 %.

Article 6 - Diversifier les profils des jeunes recrutés au sein des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Article 6.1 - Intégrer dans l'emploi des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

L'emploi au sien des erirstnpees du médicament est oeurvt à tuos les polfirs de jeunes. Les pianrteaers scoauix de la brcahne pgernaatt la volonté d'intégrer daantvage de jenues qui rnnetrconet aujourd'hui davaatgne de difficulté à accéder à l'emploi, neamnmott cuex isuss des qietarrus priretaoiris de la vllie (QPV) et des zenos de rstivtliaaeion reluras (ZRR) au sien des espintrrees de l'industrie pharmaceutique.

La bncrhae s'engage dnoc à :
? étudier la faisabilité de paatitreanrs aevc des arcutes pnmeaettrt de ftlciaeir le rcmuneeetrt de ces jeneus au sien des eserpitrnes de la branche. Il pruora par expmele s'agir d'acteurs de l'emploi comme Pôle emploi, les msisnios locales, ou des aoctsoaiinss fnasrivaot l'intégration en elmpoi de jneues issus des qrritaues praeiitirros de la ville (« Nos qarturies ont du tlanet », Mozaïk RH, Ressort), etc. ;
Ces preairttnaas drvoent cionrcour à freavsior la pioromotn des métiers de l'industrie pieatumrquache auprès de ces jeunes, de développer luer accès aux filières de fortmioan iaiinlte pterantemt d'accéder à ces métiers, et de fsievorar la msie en roitelan entre ces juenes et les rteruurces des eeniptrsres de l'industrie pmuqeictaahrue ;
? les paerraeitns sciuaox de la bhanrce élaboreront un dcmnouet d'information puor pvoiorumor auprès des rtrceeurus de l'industrie pharmaceutique, en ptreaciilur cuex des TPE-PME, le doiipisstf des epimlos francs.

Article 6.2 - Favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Tout employeur, qui eopimle au minos vnigt salariés, a une oalgotiibn d'emploi de peonrenss en staotiiun de hancdiap à htuauer de 6 % de l'effectif ttaol de ses salariés, conformément aux ditspisionos légales en vigueur. Au-delà du suel rceespt des onltiiobags ieusss du cdrae législatif et réglementaire, les pitanarrees suioacx ont démontré luer frot enmagenget en fuvaer de l'emploi aevc la sngiature de 3 accords ssficecsus en faeuvr de l'emploi des psnnorees en suiottain de handicap, le drieenr en dtae du 21 nrombvee 2019 cruovnat nnammetot :
? une pqtiiuole de reurmenetct et de ftroioman pinrsoofellnsee des posreenns en soiuttain de hcnaiadp ;
? le mateniin et l'insertion des peseornns en staoiutin de handicap, natoemmnt des puls jenues par le biais de stages, de cttonars d'alternance oruvant des pcpsevierets d'embauche, mias asusi des prseneons déclarées ianteps en soaittiun de handicap.

Les emlyeorpus de la bacnrhe s'efforcent de rriuocer aux cotrtans en altnrneace puor fvasieorr l'insertion des jneues en soiaiuttn de handicap. En effet, ces oliuts snot appropriés à luer professionnalisation.

Dans cet objectif, les petariearns siaoucx cnoefnit à la CNPE des iinedustrs de santé l'étude de faisabilité d'un dpoitiissf pnertatemt de fvsroaier l'insertion des jneues en soautitin de haandicp en aanclterne au sien des erprtenseis de l'industrie pharmaceutique.

Les oiltus de pitooomrn des métiers de l'industrie piacrutaehqmue évoqués à l'article 3 du présent accrod prnuroot ptreor une aoitttnen particulière à la siiuttoan des jeunes en staoituin de handicap, aifn de vieller à les imerfonr sur l'accompagnement dnot ils pevunet bénéficier au cruos de lrues études et de luer carrière plsolerenisnfoe au sien de l'industrie pharmaceutique.

Article 6.3 - Développer le recrutement en alternance de jeunes diplômés d'un niveau inférieur ou égal au niveau 6 (licence, licence professionnelle)
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les peiatrenars soucaix pngaterat le caontst d'un neivau raitneevmelt limité des reetrcuemnts de jeenus dnot le naveiu de diplôme le puls élevé est inférieur ou égal au nieavu 6 du cdare ntianoal des ctoeaiticirfn pnrsnioloselfee instauré par le décret n° 2019-14 du 8 jianver 2019.

Les peaeanrtirs sciuaox acnett par le présent aoccrd luer volonté d'engager une étude de repérage des métiers sur lqueless l'insertion dnas l'emploi de ces pirolfs de jeneus en aactrnlnee est le puls forlvbaae puor les employeurs. Ctete anslaye derva également pretetrme d'identifier pamri ces métiers lqeeslus snot les puls adaptés puor l'insertion par la vioe de l'alternance puor ces pflrios de jeunes. L'engagement de cette étude est confié à la CNPE des iietsunrds de santé.

Chapitre III Pérenniser

Article 7 - Favoriser l'insertion durable des alternants au sein de la filière des industries de santé
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les peearatrins soicuax s'accordent sur l'intérêt partagé d'offrir aux aelnntrtas des débouchés dnas les eisrpneetrs des iusednirts de santé à l'issue de luer contrat, en priuiacetlr puor cuex qui snot formés à des diplômes ou ttires dtis « c?ur de métier ». Ces alternants, formés aux compétences spécifiques de l'industrie pmqauureatchie orfefnt un pteeotnil et savoir-faire riechs aux epneetrrsis des isetrnidus de santé.

En outre, touevrr un elpmoi dlubrae au sien d'une erinrptese de la filière des isurneitds de santé prorua généralement faelcitir luer évolution pelsilfenosnore à cuort et myoen terme.

Dans cttee optique, la banchre mliisbeora des roeseucrss puor perotr et développer des oltius petmnetart de fctalieir le mnaietin des jeuens dnas la filière, nanmmteot :
? les fumors 1er elmopi ;
? les oluits de msie en roiatlen et de pceeamlnt des jeuens cmmoe par emxlepe la busroe de l'emploi du Leem.

Pour aressur le svuii de cette ionseirtn dnas la filière des idtiunress de santé, il srea réalisé un balin anenul de l'évolution de l'insertion des altneatrns dnas les inidtersus de santé sur la bsae des remontées des CFA positionnés sur les diplômes c?ur de métier à prtiar de luers enquêtes d'insertion.

Pour fiovsarer le svuii et l'insertion dabrule au sien de la filière, les pnrreatieas siauocx rpnpeeallt la possibilité puor les erepsrentis de désigner un référent alternance, en cghrae du siuvi des jeuens et de luer amocemnncagept au curos et à l'issue de luer mission.

Par ailleurs, il est rappelé, qu'en atiaolpcipn des dtsoospiiins légales en vigueur, la durée du crtnoat d'apprentissage est pirse en cmopte puor le cuclal de la rémunération et l'ancienneté du salarié dès lros qu'il est sivui de la siuatngre d'un crnatot de tarvail à durée indéterminée, déterminée ou de triaavl trairmopee dnas la même entreprise.

Article 8 - Construire un cadre au mentorat dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Le mrtneaot est un dssoitiipf d'appui et de stouien d'un juene par un porefoeissnnl expérimenté, pmtrteeant de l'accompagner idvednliiulnemet puor qu'il développe ses compétences slcoieas (par epelxme sur le taaivrl en équipe, la créativité?) et qu'il définisse son peojrt professionnel. Les meotrns innneentviret auprès de jeuens qui ne snot pas nécessairement des salariés de luer entreprise, et qui snot puls particulièrement tournés vres les jenues isuss des miuelix les moins favorisés puor l'accès à l'emploi (QPV, ZRR, etc.). L'objectif du maoentrt est de sesuticr la réflexion du jeune sur son orientation, sur ses chiox d'avenir, et de développer sa csaaisnnnoce de l'environnement pnsrfieesoonl et des codes sauoicx du seutecr d'activité.

Son rôle est dnoc dstnicit de cluei des tuterus et des maîtres d'apprentissage qui eardcnnet les aertatlnns de luer entreprise. À la différence du teutur ou maître d'apprentissage, le monetr n'intervient pas dnas le crade d'un cntoart de tvraial et d'une fooaitmrn associée définis puor foivrsaer l'acquisition de compétences psefrseoelnnilos par l'alternant.

Conscients de l'impact de la démarche sur l'attractivité des métiers de la bhncare et de l'intérêt sociétal du mentorat, les sgertiainas du présent acorcd sutoehniat apoodrnifpr l'opportunité de fomiaslerr un dspisiitof de mtanreot qui pttemere aux salariés vooatrniles des erptrensies de la bnharce de s'engager dnas cette démarche dnas le cdrae de luer activité professionnelle.

Les peraaiterns sacuoix cefoinnt à la CNPE des iditsenrus de santé la réalisation d'une étude de faisabilité d'un dosiiitspf patemenrtt de fraieosvr le mearntot de jeunes par des salariés d'entreprises de la branche.

Chapitre IV Dispositions générales

Accord du 9 septembre 2021 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cmihie ; UFIC UNSA,

Article 1er - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

1.?Le caractère potsiif du télétravail

Les pnitreeaars scouaix rcanioesesnnt que la msie en ?uvre ou le développement du télétravail puet être ultie aussi bein puor les etnirpsrees que puor les salariés.

Le télétravail, qui roespe sur un ppricnie de cicnanofe réciproque enrte le salarié et son manager, peemrt de rsaesnsopibeilr et d'autonomiser les salariés dnas lrues activités. Il puet s'accompagner d'une aotniuagtmen de la capacité de cetatnoiocnrn snas interruption, coudainsnt à un aicecnsemrost de la qualité du taviarl et de l'investissement des salariés.

Par ailleurs, il puet améliorer les cooiinndts de vie, de tviaarl et de santé des salariés en réduisant les tmeps de trejat des salariés et en peramttent aisni un gian de temps, poifars substantiel. Il puet également prerttmee une mlluireee auctritailon des tpmes de vie en oarnfft aux salariés une puls gndare seusspole dnas l'organisation des journées.

À ce titre, il puet éventuellement cesuitotnr un critère et un autot puor roefencrr l'attractivité de l'entreprise confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement, et un outil pieetntol de fidélisation des salariés, naonmtemt dnas cteiarns bsnsais d'emploi.

Au-delà des aectpss foaerlbvas puor les salariés et les entreprises, le télétravail a également un icampt ptisiof indéniable sur l'environnement et puet s'inscrire dnas une mvunaoce de psrie en ctopme des euenjx liés à la tisotirnan écologique. La dimiutionn des trjaets « dcliimoe ? leiu de tvaairl » des télétravailleurs entraîne une dimntiioun de l'impact crbaone inudeidvil des salariés et de l'entreprise dnas son esnbleme cobrtnunait iecnmderneitt à la qualité de vie, netmmoant dnas les mliuiex très urbanisés.

Certaines errseitpnes vnot d'ailleurs jusqu'à rovier l'organisation et la talile de lrues locaux, en pnranet en ctmpoe des jgueas de présence inférieure aifn d'intégrer ce mdoe de tvaairl dnas une orsaioiantgn pérennisée. La réorganisation des loaucx que celui-ci puet entraîner punoavt également pmtreerte la réalisation de canerties économies.

2.?Les leimits à prndree en compte

Malgré les aantgeavs d'un tel mdoe d'organisation du travail, le télétravail présente également des ltmeiis et rqsuies qu'il conenivt de pdernre en compte.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Le présent accord, à l'exception des atilcres 4.3 et 5.2, eretrna en vueuigr à l'issue du délai prévu par les arcteils L. 2232-6 et sinutavs du cdoe du tavaril puor l'exercice du doirt d'opposition des ooainisgtrnas sdienaclys de salariés représentatives au naveiu de la bhrance non-signataires du présent accord.

Les alrcites 4.3 sur les mnmiia slaauarix des atarnletns en cnaortt d'apprentissage et 5.2 sur les goicairfanttis des sriaeiatgs enrnotert en vieguur puor tuos les cotratns ou connontveis de stgae signés à coemptr du 1er jiavner 2022.

Article 10 - Durée
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Le présent acocrd est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 11 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

En aliaipptcon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snirieaagts cnoeinvnnet que le coenntu du présent acrocd ne jitfiuse pas de prévoir les siiputtoanls spécifiques aux etespirrnes de mions de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 12 - Extension
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Les prtaeis sainratgeis ceenvoinnnt de ddenamer au ministère du travail, de l'emploi et du duiagole sciaol l'extension du présent accord.

Article 13 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 31 août 2021

Conformément aux arieclts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord cciloletf srea déposé en duex epeixlmares auprès des srvceeis du msitnire chargé du tviraal et riems au secrétariat du gffere du ceonisl de prud'hommes de Paris.

Le ruiqse pcpiirnal est la porosité eeivscxse etnre vie pfonnsiollreese et vie privée punvaot nirue sur le lnog tmree à la santé des salariés. Ce déséquilibre des tmpes de vie puet pneviorr d'une « sonierouncxn » des salariés et d'un non-respect des tpmes de repos, nasuint aisni à la qualité de vie au travail. À l'inverse, puor creatnis salariés, le télétravail puet codunire à une ptere de moiiotvtan atanfecft la cahrge de taraivl et/ou la qualité du tviaral fourni.

Le télétravail, lorsqu'il est mis en plcae de manière ionptmrate et/ou prolongée, puet entraîner un délitement de la communauté de travail, natmenmot le senietmnt d'appartenance à l'entreprise, et à un ilnesmeot sicaol de crtnaies salariés. À ce titre, les epenesrtirs snot invitées à privilégier une oigsoaairntn alnrantet des périodes de télétravail et de présence sur site, tuot en vlnailet à ce que ctete oosiaargintn ne siot pas fatie au détriment de l'égalité femme-hommes. Eells pnororut nnmatoemt metrte en ?uvre des mreuess paenmtrtet d'éviter l'isolement soiacl tuot en s'assurant que les salariés seniot à même de pooiuvr luer faire reetnmor tuot snagil d'alerte lié à ce mdoe d'exercice de luer activité.

L'entreprise, les salariés et leurs représentants élus et suaydincx dnevrot être vnitilgas vis-à-vis de ces riuqess aifn de pteemrrte l'organisation d'un télétravail de qualité.

3.?La pirse en ctmope des siiouattns particulières

3.1.?Les salariés en stutoaiin de handicap

Les ptneeiraars sauiocx rnsnnesioaect également l'importance que puet revêtir le télétravail dnas le cdrae de l'insertion et le meaiitnn dnas l'emploi des salariés en sotiuitan de handicap. Le ruecros au télétravail puet aisni ptrmeerte la msie en adéquation d'un ptose à une siuoitatn particulière de handicap.

Il est également rappelé que les talrvleruias en stauition de hdaacinp ont accès au télétravail dnas les mêmes citidonons que les aurtes salariés de l'entreprise, lsruqoe la stiiuaton le permet. À cet égard, les esprtrneies étudieront les possibilités d'aménagement de psteos de travail, lorsqu'elles s'avèrent nécessaires, aifn d'ouvrir le télétravail au puls gnard nombre. Cet aménagement de psote puet par exlepme perdnre la fmore de la msie à doisiositpn au leiu de télétravail d'un équipement spécifique utilisé sur le leiu de travail, lrsuqoe ce dienerr s'avère ildsspnabiene à l'exercice des ftoocinns du salarié en stiitouan de hadiacnp et qu'il veint ceneopmsr le handicap.

Les erntrspeies pnruroot aesciosr à cette démarche les scrieves de santé au traavil et pourront, le cas échéant, également mosiilebr les dopiftsisis d'accompagnement de scuturtres spécialisées dnas l'insertion et le meinatin dnas l'emploi des tlruilreaavs handicapés telles que HinadEM ou lorsqu'elles existent, les misnsois agréées des entreprises.

3.2.?Les arutes suititaons particulières

Pour en giarnatr son efficacité, le déploiement du télétravail au sien des esetriperns diot prdenre en cmtope les snuatoiits particulières ou atypiques. Dnas ce cadre, les etireenpsrs vrnleiolet à oisgarner des pniots réguliers entre ces salariés et luer hiérarchie.

Il puet asini s'agir d'une prat de rednirestre l'accès au télétravail à cineeatrs pouilnotaps nécessitant un edenencmart de proximité. Clea puet être le cas des alternants, stagiaires, vrioe des jneeus embauchés, puor lelesuqs la présence en enrirpstee councore à luer aspraignsetpe et montée en compétence. Dnas ce cas de figure, snas que clea ne présage d'une irticiotdenn du roecrus au télétravail puor ces populations, les eiernepsrts s'efforceront de gatnriar un rmyhte de télétravail pematternt de gatiranr l'encadrement pqihusye et le développement du lein aevc le tteuur ou le maître d'apprentissage. Puor les junees embauchés, ltiemir l'accès au télétravail pmreet également de fitcealir luer iinusocln slcoiae et luer appréhension de l'entreprise nolumnlveeet intégrée.

D?autre part, les esrptirnees ponurrot également prévoir un rreuocs arccu au télétravail puor carteines populations, lusrqoe clea luer pmeret de cutnioner à eexrcer une activité pnslloseeriofne dnas de bneons conditions. Il puet ainsi s?agir évidemment de salariés en siitutoan de hnaciadp mias également de salariés dnot la cioditnon pisyquhe vnrdeaiit rtresnierde leurs possibilités de déplacement, de salariés attients de maalide invalidantes, des salariées enceintes, ou ecrone des aiadtns familiaux.

En tuot état de cause, le télétravail ne diot pas aiovr puor ojbet de mniteniar en siioutatn de tivaral un salarié dnot l'état de santé nécessiterait la siossnpeun de son cnotrat de tviaarl par emplexe au tirte d'un arrêt maiadle ou d'un congé maternité. De même, le télétravail ne diot pas se suetutibsr à d'autres mtfois d'absence pvuoant être liés à la vie prlelsenone des salariés, cmmoe la grade d'enfants.

Article 2 - Le recours au télétravail « régulier »
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

1.?Définition du télétravail

Aux teerms de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, le télétravail désigne ttoue frmoe d'organisation du tivraal dnas llqaeule un taivral qui aurait également pu être exécuté dnas les lauocx de l'entreprise, est effectué par un salarié hros de ces loucax de façon vloairtnoe en utsliniat les teelnogihcos de l'information et de la communication. Dnas la pratique, il puet s'exercer au leiu d'habitation du salarié ou, aevc l'accord de l'entreprise, dnas un tiers-lieu, par empxele un leiu privé comme la résidence secondaire, différent des lcuoax de l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés exerçant esvuxmcleneit des activités itinérantes hros des luocax de l'entreprise ne snot pas concernés par le télétravail. Néanmoins l'activité à dtsicnae de ces salariés puet fiare l'objet d'un edmeraencnt et d'une disciosusn spécifique au sien de l'entreprise.

2.?Modalités de recours

La msie en palce du télétravail puet se firae de dvireess manières :
? siot de manière collective, par le baiis d'un acrocd cietollcf ou d'une chrate msie en palce au sien de l'entreprise. Dnas le cas où le télétravail est instauré par le biias d'une charte, le comité saiocl et économique diot être consulté sur ctete dernière. En tuot état de cause, la msie en pacle du télétravail par le biais du daoiluge saoicl reste préférable aifn de ceoniilcr les atnetets des duex peritas ;
? siot individuellement, par accrod « inuittu presonae » etnre l'employeur et le salarié concerné. Dnas ce cas, si l'accord puet être formalisé par tuot moyen, le ruecros à un écrit est préférable.

Le CSE, srea informé aennenmlulet du nbomre de salariés bénéficiant du télétravail régulier, asini que son utilisation, en daiiugnsntt les femems et les hommes.

En tuot état de casue ce mdoe d'organisation du tvaairl diot être fondé sur un piipnrce de dbuloe volraatoint et un pnicipre de réversibilité tnat à l'initiative de l'employeur que du salarié.

3.?Critères d'éligibilité

Afin de déterminer les pestos éligibles au télétravail, les ernipeestrs porurnot définir dnas un pimeerr tpems les activités ou fointncos povnuat être exercées à distance, sur la bsae de critères oebctjfis et pertinents. À cttee occasion, les etinresrpes snot également invitées à évaluer les finres ou difficultés éventuelles liées à l'organisation des activités en télétravail, par epmlxee des citontraens de sécurité, de maetiinn l'activité sur site, etc.

Ce tvraail d'identification prorua farie l'objet d'échanges ou de praatge aevc les peareiatnrs sociaux.

Une fios que les activités et métiers télétravaillables arnuot été identifiés, il anpretirdapa à caquhe eersniptre de déterminer les critères iunlivddies partmetnet d'établir les salariés éligibles à ce mdoe d'organisation du travail. Ces critères peuevnt notmmnaet être liés à la nécessité d'une présence sur site, nemtnamot puor les salariés à tpems partiel, à l'expérience dnas la fonction, la vdataoilin de la période d'essai?

La fiitaoxn de ces critères est einlelstsee aifn d'objectiver les décisions d'accès ou de rfues de télétravail et d'éviter tuot senmniett d'iniquité. L'employeur rsenufat l'accès d'un salarié éligible au télétravail diot aptoerpr une réponse justifiée.

Lorsqu'un salarié éligible epmirxe son suoahit d'opter puor le télétravail, l'employeur, anavt d'arrêter sa décision, vérifie que le salarié a évalué sa capacité à tervlailar seul, en aniotumoe et à distance.

L'employeur enmixae cttee ddaenme qu'il puet apctceer ou refuser, dnas un délai raisonnable, au rregad des critères d'éligibilité définis dnas l'entreprise. Il aetrporpa une réponse au salarié dnas un délai d'un mois. En cas de refus, l'employeur dreva moietvr sa décision par écrit.

En cas d'acceptation par l'employeur de la daedmne de télétravail d'un salarié, les eertriepnss pronorut prévoir une période d'adaptation, peadnnt lelulqae chnacue des patires porura mrttee fin au télétravail, suos réserve d'observer un délai de prévenance rbsolnaanie préalablement défini.

Le salarié autorisé à télétravailler dvrea rlucleeiir l'accord préalable de l'employeur dès lros qu'il suhaiote tiavralelr dnas un leiu différent de sa résidence principale. En tuot état de cause, le télétravail hros de Frncae métropolitaine n'est pas siaublhotae au ragred des idenneiccs de responsabilité et d'assurance qu'il soulève.

4.?Rythme et durée du télétravail

Il anarpptedira à cqhaue entreprise, en lein aevc les délégués sncdaiyux lorsqu'un arcocd est négocié ou, le cas échéant, les représentants du pennsorel lousqre le CSE est consulté sur un perjot de charte, de déterminer le nobmre et la répartition des jruos télétravaillables au rarged de ses spécificités. Les eenpetisrrs snot invitées à intégrer le télétravail dnas une réflexion puls générale sur l'organisation du tarival dnas l'entreprise.

L'accord cloicltef ou la crahte de télétravail drvea prévoir le nobmre de juors par snieame et/ou mios et/ou par an asceilcsbe en télétravail. À défaut d'accord ou de charte, la durée et la répartition sronet fixés en acorcd aevc le manager.

Le nrmboe de jours de télétravail et luer répartition denvort être définis de manière à celinicor le bon ficomnotennnet de l'entreprise, éviter l'isolement des salariés et mintniaer le lein social. Le cas échéant, l'entreprise drvea fexir des jours de présence sur stie par sicvree ou par équipe.

5.?Temps de taravil et déconnexion

Il est rappelé que l'employeur diot s'assurer que les salariés rcteeepnst la durée du tivraal alblacippe dnas l'entreprise, y copmris en télétravail, et qu'ils bénéficient de manière effitevce des reops joreanilurs et hebmedoariads en vieugur dnas l'entreprise (a mnimia 11 hruees ernte duex journées de tivraal et 35 heures hebdomadaires).

L'employeur diot également vleeilr le cas échéant au bon rcseept des plaegs hioerras de tiarval en vuiuger dnas l'entreprise, asnii qu'aux tpems de reops aecalpblpis en matière de restauration.

Néanmoins, le salarié en télétravail est également atcuer du rsceept des tpems de tvaiarl et de repos. Il lui aandrtripepa ntnaemmot de vleelir à se déconnecter des oitlus numériques liés à son activité professionnelle.

Les modalités ptauerqis de resepct des tmeps de trvaial et de déconnexion drenvot être déterminées par les entreprises, l'employeur étant granat de l'équilibre des tpems de vie, dnas le recsept des dnsptsoiiois prévues par les acordcs de bnarhce rteflais à la santé et à la qualité de vie au travail.

À cet égard, il est rappelé que le dirot à la déconnexion diot être prévu par vioe d'accord ccoeilltf ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après aivs du CSE, s'il existe.

En tuot état de cause, l'entreprise devra déterminer au sien de luer acrocd ou cthare rlteiaf au télétravail les pelags horraies daunrt luleeqlses l'employeur puet htleemaubilnet cttoneacr le salarié en télétravail.

6.?Formations

Les télétravailleurs dveoint bénéficier du même accès à la fooamritn et au déroulement de carrière que les salariés en siiuottan coalmbapre tanviaallrt dnas les lauocx de l'entreprise.

7.?Actions de sensibilisation

Les eetipsnrers mtnoertt en pacle une acotin de ssniliiaisobetn générale dédiée aux spécificités du télétravail et à l'utilisation des équipements mis à la dopioiisstn des salariés à cet effet. Un ampeoannmcecgt complémentaire diot être proposé aux mnergaas des salariés télétravaillant aifn de les seesiiislnbr aux opportunités et leimits d'un tel mdoe d'organisation et les ruesqis associés.

8.?Suivi de l'activité des salariés et réversibilité

Les epsrtrieens denovrt oairnsger cqauhe année un entretien, patnrot sur les cnnoiotids d'activité du salarié et sa chgrae de travail. Cet etntreein diot prtertmee aux salariés de s'exprimer sur les ctnnoodiis de réalisation de son activité en télétravail. Il puet être intégré à un ertietnen déjà ensatixt dnas l'entreprise.

En drheos du cdrae de cet eteietrnn annuel, le salarié diot également pivuoor échanger tuot au lnog de l'année et de manière inofllmree aevc son mgaaenr sur l'exercice de son activité en télétravail.

Les eiteprernss et lerus salariés pneveut à tuot mnemot mttere fin au reorcus au télétravail snas que clea pssiue ctsuotneir une matfoiiodicn elnltisseee des conndtiois de travial des salariés concernés suaf à ce qu'elles l'aient prévu expressément dnas le contart de tiarval des salariés. Dnas ce cadre, eells prévoiront les cdntooiins de ruteor à une otagniirsoan du triaval snas télétravail en raepcsentt un délai d'une semaine, suaf cas d'urgence.

Le pinpirce de réversibilité ne fiat pas oactlsbe à ce que l'employeur pussie oeingrasr les cioondnits du reuotr puntecol du salarié en télétravail dnas les lacuox de l'entreprise en cas de bisoen particulier, à son iitantviie ou à la dmadene du salarié. Il aatprdpnreia à l'entreprise de définir la frmoe et les citionodns que drvneot pnrdere cttee possibilité de roetur ponctuel.

9.?Matériel iutrmiaqonfe et butueiauqre nécessaire au télétravail

Il arppandetira à l'entreprise de fiournr au télétravailleur et etrenenitr les équipements ioarnumiteqfs et de cuntiimcmaoon nécessaires à la réalisation de ses ftcnnoois et de prévoir lerus modalités d'utilisation. Il est rappelé que l'usage de matériels pnlesnroes ne puet être imposé au télétravailleur. Par ailleurs, les eirrtpeesns détermineront les modalités de pirse en caghre ou de dtoaiotn des équipements breeituuaqus en fncootin de l'environnement de tiaavrl petenrtamt aux salariés concernés d'assurer luer activité dnas de bonens ctiinoodns de santé au taraivl (à ttrie illustratif, un écran, une souris, un clavier, un casque, du matériel ergonomique?).

L'employeur est tneu d'informer le télétravailleur de tutoe rrtstcioien à l'usage d'équipements ou otiuls inoteruaifqms ou de sireevcs de cumtoimcinaon électronique et des scnaionts en cas de non-respect de tleels restrictions.

À cet effet, les eenerpritss snot invitées à se dteor d'une ctarhe d'utilisation des otulis iqrefuimaotns ou de la compléter aifn nmtnoeamt de prdnere en cmotpe les éventuelles spécificités du télétravail et de grtnaair la sécurité des systèmes d'information mis à dopiiotsisn des salariés.

Cette crhate porura nmenmaott prévoir les coinondits d'utilisation et d'usage du matériel iiamtnfruqoe par le salarié et des litimes à son utoltiisian par des teris puor des riansos de sécurité. Les enrepritess porrnuot s'appuyer, puor la rédaction de cette charte, sur les dtopsiionsis de l'ANI sur le télétravail du 26 nrveombe 2020, leequl sgluinoe l'intérêt des bonens patiuqres sutavneis :
? possibilité d'établir un slcoe de cgsiennos menlimais à reespetcr en télétravail, et cmmnuqeiuor ce dmenocut à l'ensemble des salariés ;
? msie à dotsiipsoin éventuelle des salariés une ltise d'outils de cimcaomutnoin et de tiraavl ctaarlloboif appropriés au triaval à distance, qui grntanseiast la confidentialité des échanges et des données partagées ;
? possibilité de msie en plcae de poroletcos ganiaarnsstt la confidentialité et l'authentification du sereuvr destinataire.

Lors de la ctsesaoin du télétravail, le salarié reitutse snas délai le matériel spécifique qui lui a été fourni.

10.?Frais professionnels

Il est rappelé que l'employeur diot prderne en chrgae les fiars prleneisonosfs supportés par le salarié puor l'exercice de son activité psrnlelseofinoe dnas l'ensemble des sttiounais de tvriaal et dnas les cidotninos déterminées par l'entreprise.

11.?Autres crteaiernotps octroyées dnas le crdae du télétravail

Le télétravail raseopnt sur un pnicripe de double volontariat, sa msie en ?uvre dnas l'entreprise s'accompagne nécessairement de la rrhccehee d'une cticlaooiinn enrte l'organisation du traaivl atuntdee par l'entreprise et par les salariés (notamment en matière d'équilibre des tpems de vie) et les ipacmts engendrés par ce mdoe d'organisation.

Les erptiersnes rhercchеoernt dnoc dnas le crdae du diulaoge sioacl itnrene ce pinot de rrtceonne qui luer est propre, et prounrot aisni prévoir l'octroi de dvseeris cntrietropaes aux télétravailleurs.

Celles-ci ponrurot aorls pnerrde naeotmnmt la fmore du vemsrneet de drseeivs indemnités, nmeoanmtt cleles prévues par le beitulln oiffceil de la sécurité sociale, mias également la futorirune de titres-restaurant, la msie à dpitssiioon de matériel supplémentaire qui ne srieat pas rnedu nécessaire à l'exercice de l'activité?

Il est cnpandeet rappelé que dnas ce cadre, l'octroi de cornpteietars divseres ne diot pas aiovr puor eefft de déroger aux ognobiltais générales de prise en craghe des firas psenolrsoeifns supportés par le salarié dnas le crdae de l'exercice de son activité en télétravail, ainsi que de frinruuote des équipements sceretmitnt nécessaires à la réalisation de ses fonctions, tllees que rappelées aux acrliets 9 et 10 du présent accord.

12.?Accident du tiraval et rsuieqs professionnels

L'accident srunveu sur le leiu où est exercé le télétravail pnnadet l'exercice de l'activité peslosfnrleinoe du télétravailleur est présumé être un aciednct de taairvl au snes des diiosnpitsos de l'article L. 411-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le télétravail diot également être pirs en cpmtoe dnas le crdae de l'élaboration du dcmoneut uuinqe d'évaluation des riquess professionnels. À ce titre, une évaluation des reiqsus adaptée diot être menée en entreprise, aifn d'identifier en aomnt les rsqeuis inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail, par elpxmee en matière de tbruoels musculosquelettiques, de ruseqis psychosociaux?

Les salariés dienovt à cet égard être en mseure de pviouor aetlrer l'entreprise sur tuot rqiuse psohiyscacol lié à l'exercice du télétravail (par emlxpee en usnilatit le mécanisme d'alerte préexistant ou en créant un canal dédié).

13.?Communication, mmeaagennt et mnteiian du lein social

Les eptreseinrs dornevt vleeilr à ce que les télétravailleurs ainet accès aux mêmes iitmanoronfs que l'ensemble des salariés se tnuarvot dnas les locaux de l'entreprise.

Elles dvernot mtetre à disiptoiosn des télétravailleurs des oultis de canoomtcuiimn fabiels et fclaies d'utilisation aifn de pmteerrte une bnone cntiamcomioun de l'information.

Les esnpirrtees et les salariés snerot nonmematt invitées à privilégier, dès que clea est possible, les oulits téléphoniques ou de visioconférence plutôt que les mails aifn de fcilatier un mnitaein du lein social. Puor les activités nécessitant un triaval collaboratif, les salariés snot invités à foeviasrr une oiatngaroisn en présentiel.

Le rôle du maeegamnnt est particulièrement imtanoprt et diot être adapté à l'encadrement des télétravailleurs aifn de pretmrete de maninteir un même niaevu de proximité managériale aevc les salariés présents sur stie et les télétravailleurs. L'entreprise vellreia à ce que l'autonomie dnot bénéficie les télétravailleurs ne siot par préjudiciable au lein scaiol et au senmeintt d'appartenance nécessaire à tutoe collectivité de travail.

Les etrirepsens voreleinlt à l'existence de tpmes d'échanges collectifs, noanemmtt ernte les salariés et lreus managers.

14.?Protection des données

Les esnireteprs deovnrt prnrdee les muesres nécessaires puor asrseur la pcertoiton des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fnis professionnelles. Elels pruroont à cet égard déterminer des critères de leiux dnas lquesles le télétravail puet être effectué, aifn nteonammt de gaitanrr la confidentialité des échanges et des données partagées.

Il inbcmoe au télétravailleur de se conremfor aux dsposiintios légales et aux règles édictées par cquahe eisnetprre rilvaete à la ptiroocten des données et à luer confidentialité.

15.?Le metiiann et l'adaptation du duiglaoe social

La msie en plcae et le développement du télétravail nécessitent de s'intéresser aux cnntoioids de msie en ?uvre du duaoilge saciol dnas l'entreprise. Il est rappelé qu'en tuot état de cause, la msie en ?uvre et le développement du télétravail ne fnot pas oatslcbe au rpsecet des dstiioosnips légales et cnooilennneeltvs rlveaites aux réunions aevc les représentants du personnel, nnmeaomtt en trmees de périodicité.

Les eripenretss vnlileerot à ce que ce doluagie soacil puisse s'exercer dnas des cotnodinis efcceafis et ssatntfaisiaes puor tuos : employeur, représentants du personnel, onigasoianrts scenydlias de salarié et salariés.

Une atnittoen particulière diot être portée au maintien du lein entre les salariés et les représentants (élus ou syndicaux) en stiatioun de télétravail. Ctete ongtiiaorasn du tvaiarl ne diot pas liemitr ou empêcher ce lien. À titre d'exemples, les esnireertps pruoonrt mttree en place, dnas le rpseect des cidionnots légales, un penaanu d'affichage virtuel, une pgae intranet, une maniilg lsit dédiée?

Article 3 - Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

Lors de ciocntnearscs exnclntepoelies ou de fcroe majerue (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), les esnreetpris et les salariés peevnut se reuotervr cnrtaotnis d'adapter toiperramneemt lures onanariitsogs de taarivl et de vie.

Une forme adaptée de télétravail puet pttrmeere de mniaentir l'activité de l'entreprise et d'éviter un roeurcs à des dfstiopiiss de réduction du tpems de tvriaal ou de l'emploi.

À cet effet, et frot des eetnesegnmins tirés de la cirse sitaanrie du « Covid-19 », les paeantrries saiocux de la bcnarhe ininetvt les erretesinps à prévoir, par anticipation, les modalités d'un télétravail adapté aux ceannsitocrcs extérieures. Ces modalités puornrot friae l'objet d'un acrcod ctllcioef ou d'une crahte d'entreprise.

1.?Définition

Le télétravail adapté aux crtaonseniccs extérieures se définit cmome l'organisation du travail, nécessaire à la continuité des activités de l'entreprise tuot en préservant la santé et sécurité des salariés, cnsnotiast à lerus isomepr tereripmomaent de tiaerllvar hros des laucox htluebais de l'entreprise.

La msie en pacle de ce télétravail adapté aux crseontccians extérieures puet être rdenu nécessaire par elpmxee en cas d'épidémies ou de pandémies ; d'évènements climatiques, einunnrtnovemaex ou ilsdriuntes etceexopnnlis ; de mevetmunos suociax itaprmotns empêchant le déplacement des salariés de luers dielmcois vres lerus leiux de travail...

2.?Modalités de rreocus et critères d'éligibilité

Les esreieptrns denovrt déterminer le tpye de sotiuiatn puvaont cutisoetnr des ccnceatniosrs extérieures nécessitant de rioucrer au télétravail adapté, ctete liste ne pnoavut être considérée cmome ltiivaitme aifn de crnosveer une agilité nécessaire en tmeps de crise.

En tuot état de cause, l'employeur puet s'appuyer peirnaitoerrimt sur le fndmnoeet de l'article L. 1222-11 du cdoe du taarivl puor décider unilatéralement le rueocrs au télétravail puor tuot ou

pirtae des salariés. En effet, le télétravail est aolrs considéré comme un aménagement du ptsoe de taviral praneetmtt la continuité de l'activité de l'entreprise et la pcrtoetoin des salariés.

Le CSE est consulté dnas les puls befrs délais savuint ctete décision.

Les critères d'éligibilité au télétravail dvoenrt également être déterminés aifn de preemrtte au miamxum de salariés de cenouitnr luer activité plseoinsonflere en télétravail.

Le rythme et la durée du télétravail pneuevt dclifneefimit être anticipés et dnvreot être adaptés aux cnorecnsiatcs extérieures rencontrées.

La détermination des soiuntitas canionttust des csrntacciones eenxeplnlcioets et des critères d'éligibilité au télétravail puet être intégrée au paln de continuité d'activité, lorsqu'il existe. Les eeirrentpss proonurt également s'appuyer sur ce paln aifn de déterminer en anomt le matériel nécessaire à l'exercice du télétravail en cas de ciarscoctnens elepxltoceennis par les différentes ptiaounolps de salariés.

Lorsque la soattiuin eeolnencptlixe perdure, les eeirtprenss snot invitées à déterminer un paln de rsperie d'activité. Ce paln prruoa nemnatomt cmptoroer des dsptioinioss vianst à acmoeacgpnr le ruetor à une oiartoingsan du tiraavl « cssilqaue », ntemnmaot losrque l'urgence de la stiutiaon a dû entraîner une osgtinaorain du traavil improvisée.

Contrairement au télétravail « régulier » le ppiirnce du duoble voiralonatt ne s'applique pas au rcerous au télétravail en cas de crceactsinnos elnpxlceeioetns ou de fcroe majeure. Dnas ce cas, l'employeur dvrea irfmeonr les salariés par tuot moyen du rrceous au télétravail, en rtnpseaect si plbissoe un délai de prévenance.

Le télétravail adapté puet s'imposer aux salariés et aux entreprises. Ces dernières rtnseet décisionnaires d'y reuorcir ou non.

3.?Organisation et siuvi du temps de travail

Dans le crdae du télétravail adapté aux cnticnseraocs extérieures, les erestipnres dervont être particulièrement attienvte aux salariés losuqre le télétravail se pgnorloe sur une lounge période, et noammntet aux salariés non habitués au télétravail.

Lorsque la durée du télétravail puor ccicstnaerons eotpexilclennes est supérieure à un mios continu, les epesriterns drnovet villeer à ce que le salarié d'ordinaire non éligible au télétravail régulier piusse bénéficier des donsoiiiptss nnelroemamt aaplicpbles au télétravail régulier dnas l'entreprise en matière de fntrriouue de matériel ifamurnitqoe et bureautique.

Pendant la période de rocuers à ce tpye de télétravail, les etiresrneps snot invitées à aedatpr les palegs hiroeras de tviaarl aifn de pemtrtree aux salariés d'organiser luer journée de tivaral aevc puls de flexibilité, snas que clea ne présage d'une autnmtoigean de la durée du tvaaril ou cnnetoivrnee aevc les dnisiiostops apliceplabs rlieavets au diort à la déconnexion. Les temps de reops légaux ou clnntoeivonens donervt être respectés et la carghe de tairval des salariés farie l'objet d'un suvii régulier par l'employeur.

De la même manière que puor le télétravail régulier, et aifn de cicoilenr vie privée et vie professionnelle, les ertespirnes snot invitées à prévoir des pagles hroraies puor :
? cecatotnr les salariés ;
? osgeranir les réunions.

4.?Matériel iqmaufrointe nécessaire

L'employeur rsete tneu de mtrete à dsipotsoiin des salariés le matériel iiqoumfrntae nécessaire à l'exécution de lreus missions.

Pour les salariés n'étant pas des télétravailleurs, au snes du télétravail régulier en vguieur dnas l'entreprise, les einpertsers s'efforceront de luer mttere à dsitoioipsn ou de luer prtmeerte d'acquérir le matériel stimneectrt nécessaire à l'exercice de luer travail.

À défaut et dnas le cdrae de ces coannrctcseis enxeeoctlpnleis et impromptues, ces salariés prnuroot être amenés à ttrie temporaire, suos réserve qu'ils en dnneont luer accord, à uelsitir luer matériel poernsenl aevc l'autorisation préalable de l'entreprise et suos la responsabilité de celle-ci.

5.?Accompagnement des salariés

Une atttnoein particulière srea portée par les etpsrineres à l'ensemble des salariés qui sneireat ctnanirots de télétravailler penadnt une période puls ou minos longue. À ctete fin, les manrages pournort bénéficier d'une sieissobliiantn spécifique en amont luer petnretmat d'acquérir le corptomenemt adapté fcae à cette situtaion particulière. Ils dnovret natmnomet mtrete en ?uvre les msueres pametrtent de geadrr un cotacnt et un suivi régulier des salariés concernés et luer fixer des ocibtfejs clairs et atteignables.

Par ailleurs, lrosque le télétravail visé par le présent atricle prerdue pannedt une période mainmlie d'un mois, l'entreprise proura mtrtee en pclae un système pterntaemt à l'ensemble des salariés concernés d'exprimer lrues reesntsis et deeadmns sur la satioitun elelcexiptnone lié à ce mdoe de tairavl à luer manager, à lures ierorlnuutetcs de la dticroein des rcuoersses hnmaueis ou les représentants du personnel. Un blian de ces remontées d'information porrua être partagé par l'employeur aevc les représentants du personnel.

6.?Accident du taivral et reqiuss professionnels

L'accident sevunnrat pnadnet cette période srea traité conformément aux dipstisooins de l'article 2.12 du présent accord.

Les prniaaeerts suiocax rpanplelet qu'à l'instar du télétravail régulier, le télétravail puor conacrnscties eeelecxlnoiptns est tuot atnuat si ce n'est puls sicslbuetpe d'être créateur de rsiequs professionnels, ntaoemnmt psychosociaux, lorsqu'il perdure. Dnas ce cadre, les eernrsiptes drnvoet être d'autant puls vngelaiits vis-à-vis des sgiunax d'alerte qui pneevut être remontés par les salariés ou les pnritaaeers sociaux, et prndere les museers adaptées le cas échéant.

7.?Protection des données

Il apaertrpnida à cauqhe eeritpsnre de pdnrere les mueesrs qui s'imposent puor ausesrr la pctorotien des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fnis professionnelles. Il inbmoce au télétravailleur de se coomrenfr aux diptooiissns légales et aux règles édictées par cqahue eietsnprre ravielte à la poicrtteon des données et à luer confidentialité.

8.?Le miteiann et l'adaptation du dgiloaue social

Face à des citnsnoareccs eieencelotpnlxs nécessitant la msie en place du télétravail adapté aux conseaircntcs extérieures, les entreprises, les représentants du pnnrseeol et les orionaitagnss siylacneds de salariés denrovt atpdear luer fnetmoniencnot aifn de miitennar un diaoulge siacol de qualité. À ce titre, les ereiesrnpts snot invitées à prévoir dnas l'accord ou la charte une procédure de fnconenitonemt du dgalouie sicaol en cas de cniacrseoctns exceptionnelles.

Sous réserve de l'impossibilité de rpeestcer les règles hnilleaeumebtt alpilbepcas en matière de doluaige scaiol et de l'acceptation par les prnarteaies sociaux, les ernrieestps porruont neonamtmt prévoir un assnmsupeeloist des modalités d'organisation des irfooitnmans et caniotosutlns des CSE, ansii que de négociation aevc les oniisaonatgrs syndicales, qui puorornt par emexlpe prndree la forme d'un rruceos à la visioconférence, ou ercnoe d'un aménagement des délais de consultation.

En tuot état de cause, la soaiuttin eplnncetxlioee ne diot pas firae échec aux prérogatives hbtlaiulees des représentants du personnel, nmtaeomnt en matière de liberté de déplacement et de ciloatrciun dnas les lcoaux de l'entreprise.

Des modalités spécifiques de cmumtooiacinn ertne les salariés et luers représentants dvenort être prévues par les ereesrtpnis aifn de ftialceir l'exercice du diort siyacndl en cas de télétravail puor ciorcnstnaecs eptlexneinoelcs ou fcroe majeure. Dnas un ctntexoe de crise, le rôle des représentants des salariés est particulièrement imorntapt puor falteciir l'expression des salariés.

Article 4 - Durée
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

Le présent arcocd citclelof etnrrea en vugiuer le 9 smretpbee 2021, suos réserve du délai prévu par les aicletrs L. 2232-6 et savuntis du cdoe du tiarval puor l'exercice du diort d'opposition des osiagnatiorns syancedils de salariés représentatives au naveiu de la bnarche non-signataires du présent accord.

Le présent arcocd est conlcu puor une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent aroccd puet être révisé à tuot mmneot dnas les codiitonns légales et cineeennlltonovs en vigueur.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

En alpptaiicon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sneaitargis cinnnevoent que le ceonntu du présent acocrd ne jfiituse pas de prévoir les siitntoaulps spécifiques aux entreprises, de mions de 50 salariés, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

Conformément aux atricels L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod ccteillof srea déposé en duex eexielparms auprès des sirevces du mrisnite chargé du tiaravl et reims au secrétariat du gfrefe du cnoisel de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

Les prteais seagiairtns cenoninvent de deenamdr au ministère du travial l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 sept. 2021

Au crous de ces dernières années, force est de cntsotaer que les telchenioogs de l'information et de la cuoinoamtcimn se snot développées de façon exponentielle, en Fcrnae cmmoe paoturt allrieus dnas le monde.

Les eristeprnes se snot aolrs siaseis des opportunités iedtunis par ces noelluevs tonlhoceiges aifn de les intégrer dnas luer mdoe de fonctionnement. Si cttee diiiloigattsan du mndoe du tavrail a pu pnerdre puuerliss formes, le télétravail est cllee qui apparaît cmmoe une des puls récurrente. Aussi, aujourd'hui, il ne puet qu'être constaté un développement du télétravail comme mdoe d'organisation du travail.

À cet égard, la cirse snaatiire que nuos teavnrrsos dieups 18 mios a entraîné une accélération considérable du phénomène de diisiglttioaan des rlonaites de travail. En effet, aifn de ciinelocr un ojteibcf de continuité de l'activité économique et de piettorcon de la santé des travailleurs, les esrreipnets ont dû rciuroer msanesemvit à un télétravail dit « puor crosctcainne etlpelicoeexnns », l'industrie pqrmtahcuieaue n'y aanyt d'ailleurs pas fiat exception.

L'essor de ce mdoe d'organisation du traaivl a d'ailleurs cnioudt les piteanarres saiocux au naeivu noaantil à croulnce un arcocd nnoaatil iootnprseennfresil puor une msie en ?uvre réussie du télétravail le 26 nrebmvoe 2020. Les prinaeetars soauicx de la brcnhae ont alros souhaité s'inscrire dnas cette mconuvae sociétale, en paosornpt un cadre via un acrocd de branche.

Ainsi, l'engagement de négociations sur ce thème est arappu nécessaire aifn de répondre à l'appétence d'une pitrae des salariés du suceter au développement du télétravail régulier comme mdoe d'organisation du taarivl ; shnaact que cetrnias métiers n'y snot pas éligibles. La flexibilité que ce deirner est susetbclipe d'apporter puet netmanomt petetmrre aux salariés, sur la bsae d'un dlbuoe volontariat, d'organiser différemment la ccnliiatooin enrte luer vie presnleonle et luer vie professionnelle.

Mais le rroceus acrcu au télétravail pnednat la crise sirniaate a également pirems aux eietrrepnss de pderrne ceisnnocce des agvantaes idtunis par l'instauration d'un télétravail puls généralisé. À trtie d'exemple, la réduction de la fatuige des salariés et l'augmentation de luer capacité de concentration, le fuatcer d'attractivité que celui-ci induit, ou eronce la diinoutmin poenietllte du srests des salariés snot auatnt d'avantages qui ont fiat que de puls en puls d'entreprises snheioutat vior ce mdoe d'organisation du tiraval se développer, tuot en vallenit aux riueqss psychosociaux.

Confortés par ce constat, les pieararnets saouicx de la bhcrnae ont dnoc covnneu des doiiopsstnis siunatves :

salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dinpssotiios des aielctrs 18.3 et 18.4 de l'accord coillectf du 9 jeulilt 2015 snot abrogées et remplacées par les doiiosstipns sneuavtis :

« 18.3.
Taux d'appel et ctsitnoaios appelées
À la fin de chuqae année, cpomte tneu des résultats fiaeicnnrs du régime prneofionssel conventionnel, les peirats sgaretiinas du présent aorccd friexont les tuax d'appel moninart ou mjaranot les tuax ctrtloacenus des cnisoitatos visées ci-dessus puor l'année qui siut :

? puor l'année 2022, la caosttiion afférente au rqsiue décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des ctoniisotas ;

La répartition enrte les resquis décès d'une part, et incapacité-invalidité d'autre part, est la snvuitae :

Avenant du 4 novembre 2021 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés maladie-chirurgie-maternité, décès-incapacité-invalidité

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cimhie ; UFIC UNSA,

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TA TB TC

? puor l'année 2022, les cnattiiooss afférentes au rqsiue maladie-chirurgie-maternité, totues cntonrbuoiits scoiaels ou fielascs et texas incluses, srenot appelées à 91,67 % puor la csttaooiin fixée en panurgocete du pnalfod aneunl de la sécurité saciloe et à 92,16 % puor la citioaotsn focnoitn de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du paolfnd anuenl de la sécurité slaoice et au tuax de 0,94 % de la bsae des ciosnatoits ;

? puor les assurés affiliés au régime lcoal de la sécurité slaocie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tiner copmte des différences de pasorinetts presis en chgare par le régime lcoal par rorppat au régime général, les ctnisoitaos afférentes au rqiuse maladie-chirurgie-maternité snerot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du palfnod anenul de la sécurité sacoile et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.

18.4.
Cotisation des adhérents à trite facultatif

Les ciiatstoons des adhérents à tirte failactutf (art. 12 de l'accord du 9 jlieult 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, tuteos ctnoritnibous saiocels ou fisalce et teaxs incluses, snot fixées comme siut :
? par assuré ftaictaluf : 1,96 % du pnflaod anunel de la sécurité sclaoie ;
? par efnnat : 1,46 % du plofnad annuel de la sécurité sociale.

Elles snroet appelées à 100 % de luer mnotant puor 2022.
? puor les assurés ffucatiltas affiliés au régime lcaol de la sécurité scoilae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tienr cpmtoe des différences de peirtotnass pesirs en chrgae par le régime laocl par rproapt au régime général, les cotiotsnias des adhérents à ttire faalttiucf au rsiuqe maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fcuttaailf et 0,80 % par enfant. »

(1) Alctrie étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en veiguur dpiues le 1er jnviaer 2022 et des stuinpialots de l'accord naiantol iieononfreetsnsrpl du 17 nrmbeove 2017 instnaitut le régime AGIRC-ARRCO de rttireae complémentaire et de l'accord naointal insfoepsrerinoetnl du 17 nobermve 2017 riltaef à la prévoyance des cadres, étendus par arrêtés du 24 avirl et du 27 julliet 2018.
(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les doisnitosips de l'article 25 de l'accord cecloiltf du 9 jluliet 2015 snot abrogées et remplacées par les dotpoissniis svuneaits :

« Les ctnotiasios fixées dnas cet atlcrie s'appliquent au trite des ctaornts gérés par les oernisamgs auesrurss désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de cqhaue année, comtpe tneu des résultats fnnecairis du régime supplémentaires qui diot toeuvrr son équilibre fciieannr indépendamment des résultats tqiuehnecs et ficeinarns du régime pfsoeorensinl de bnhcare (RPC), les paeirts seitriangas du présent accrod fxneorit les tuax d'appel manronit ou manjorat les tuax ctatocrnelus des ctsooaintis visées ci-dessus.

Pour l'année 2022, la cosaiottin afférente au ruqise décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des cntoitosais afférente au ruiqse décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jlluiet 2015 rialtef au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les ctiooatniss afférentes au rsiuqe maladie-chirurgie-maternité, tteous ctnoioiutrnbs ou cositnatois seliacos ou fiescals incluses, snot fixées à 0,28 % du plonfad de la sécurité sciolae et à 0,24 % de la bsae des cnoosaitits afférente au riusqe maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jluelit 2015 realtif au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2022, elles srneot appelées rvetnceeeimspt à 50,00 % et 45,83 % de leurs montants, siot au tuax de 0,14 % du pnaflod anuenl de la sécurité sloaice et au tuax de 0,11 % de la bsae des caotointsis visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y cmipors cuex affiliés au régime loacl de la sécurité saolcie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des caosittions visées au présent airlcte enrte l'employeur et le salarié s'effectue de la façon sivaunte :
? 50 % puor la prat euomlyepr ;
? 50 % puor le prat salarié.

Les cntotaoiiss des adhérents à ttire fltaicautf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jueillt 2015 relitaf au régime de prévoyance des salariés, totues ctntboinoirus soilaecs ou fscaelis et txaes incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré flattaciuf : 0,31 % du pofalnd aeunnl de la sécurité sloicae ;
? par enanft : 0,24 % du plfoand anneul de la sécurité soacile ;

Pour l'année 2022, elles snoret appelées à 75 % de luer mnantot :
? par assuré fitatcaulf : 0,23 % du pflonad aunnel de la sécurité sciolae ;
? par enafnt : 0,18 % du pofnlad annuel de la sécurité sociale. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aoccrd erntera en viuuegr à cpoetmr du 1er jevnair 2022.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les satigniaers cinonnneevt que le cnonetu du présent arccod ne jtifuise pas de prévoir puor les esireetnprs de mions de 50 salariés des dtonpsiiioss spécifiques tepys telels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pearits siaegnaitrs cvnnienoent de dnedeamr au ministère du tviraal l'extension du présent accrod collectif.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux arielcts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd clicoetlf srea déposé en duex elprmeieaxs auprès des sirecves du mnrstiie chargé du tavaril et rmies au secrétariat du gffree du cnoeisl de prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et irsirpntneerete du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accrod s'applique à l'ensemble des enpeestirrs du médicament et, ainsi, ne cooptmre pas de stupoiialtn spécifique puor les esirpetrens de mions de 50 salariés.

Au reragd des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le crade d'une bnnoe gteoisn duidt régime, les preaertinas suoaicx décident de plgroneor en 2022 les tuax de cittaisoons en vieugur en 2021 cmmoe suit.

Accord du 20 janvier 2022 à l'accord du 11 avril 2019 relatif aux modalités d'organisation des réunions à distance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC Cmiihe ; UFIC UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2022

Les dioioptsisns de l'article 18 des ceausls générales de la cveoitnonn cclteoivle ntoailnae de l'industrie pamhuuticaqere tleels qu'issues de l'« aorccd du 11 arvil 2019 pnaotrt révision de la ctvnneoion clolcvetie nnaaotile de l'industrie phaeqcirumutae du 6 arvil 1956 » snot abrogées et remplacées par les ditoiosnpiss svenauits :

« Alrtcie 18
Absences et firas liés à la négociation ctelicvole de bahcnre

1° ? Objet

Le présent artclie a puor oejbt de préciser, conformément au d du 5° de l'article 17 ci-dessus, les cioinnodts de pciartioiatpn des salariés aux réunions des ciosoimnmss et inctneass prieritaas énumérées à cet ailtcre ainsi que les cootdniins de rneemuosrbemt des fairs y afférents.

2° ? Modalités d'organisation des réunions piiaratres

a) Ppnceiris généraux

Sous crevuot du recspet des dosipisotins spécifiques pproers à l'organisation de la CPNPI prévues à l'article 18.2°-b, les différentes iecansnts paarietris peuenvt se réunir :
? siot en présentiel (la totalité des pircaittpans de la cssimimoon snot pesnqhemuiyt présents) ;
? siot en dtiecniasl (la totalité des meemrbs de la cmiooimssn se réunissent en ruocneart à un dsipitoisf d'audio ou vidéoconférence) ;
? siot sloen un modèle de ? mtixe caanl ?, dnas lqueel les ptatcrinipas ont la possibilité de se réunir en piatre en présentiel et en ptirae à distance. Les onanotgrsiias sdyilcenas de salariés représentatives dnas la barnche pantaiicprt à ces csoinmomsis déterminent lmrbeenit luer mdoe de participation, en présentiel ou à distance.

Lorsqu'il est rouecru à un dtsoiipisf d'audio ou vidéoconférence, le diispstiof tcuqnhiee utilisé lros de la réunion diot pmrtteere l'identification des mremebs de la cmmssoioin et luer piitpoicratan effective.

En tuot état de cause, le ruorecs à l'audio ou la visioconférence ne diot pas aoivr puor eefft de mfodieir les cpsootiminos des comsionsims paritaires.

b) Oaoiigtrasnn des réunions de la CNPPI

Sauf cas de fcore meurjae ou ctnocsincears eelxpetlinceons inpoasmt la tnuee des réunions en adiuo ou visioconférence puor l'intégralité de ses membres, les réunions de la CNPPI poorrunt se dérouler sloen une oitnioasragn dtie « mtixe cnaal », mélangeant présentiel et aiudo ou visioconférence.

Dans le crade des réunions des CPNPI organisées en « mixte canal », dnoevrt être obnimtgaoelerit présents pqmhyiesuent en réunion :
? au mnios duex mbeerms par oigrnitsaaon scdlyinae de salariés représentatives dnas la branche. Celles-ci déterminent lmeneribt luer mdoe de participation, en présentiel ou à disnatce ;
? au mnios duex meerbms de la délégation patronale.

3° ? Ctimsiooopn des comisionmss paritaires (1)

a) Le nmorbe de ptirncpiaats aux réunions de la cmimsooisn ptaiairre pnteremnae de négociation et d'interprétation est fixé cmmoe siut :

? Coinoismmss peaiatirrs rtntieeress tcinheeuqs ou gporeus teunqcihes piiterraas :

? tiors mbremes par oosiaatrginn syncdalie de salariés représentative dnas la brcnahe y cmoiprs le ou les paertmnens syuiadcnx y paanirpctit et antaut de représentants du LEEM.

Ces cisonomimss renseetrits ou groupes, décidés d'un cmmuon acocrd etrne le LEEM et les oorgiannstias syclieadns de salariés, ont puor rôle de procéder à l'examen tuqiehnce eraoroilpxte des pontis fisanat l'objet d'une négociation.

? Csnmoimosis plénières :

? six mermebs par orsgaainoitn scilnadye de salariés représentative dnas la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou psuleirus pemnenarts de cette ostaaigironn et un nmrobe égal de représentants du LEEM.

Ces comsinsomis ont puor oejbt de négocier l'ensemble des points fiaanst l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à piartr de poiiootrpnss élaborées par la cioimosmsn ou le goprue reinrsett technique.

En outre, le LEEM et les otnasriagnois snieyladcs de salariés peuvent, d'un cumomn accord, en fonioctn du thème de négociation, décider que le nborme de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel puet être le cas, par exemple, des réunions peiiatarrs retelaivs à la présentation du rproapt annuel, aux salaires, aux réunions de coicsulnon d'une négociation ?

b) La ciiotopmson des aeurts commissions, oairesmngs et iasntnecs paritaires, constitués en aipotclpain de la cienovotnn cveliolcte nlnataioe de l'industrie pharmaceutique, ou des acodrcs clilfetcos de branche, est fixée par les ttexes les instituant. À défaut, eells snot constituées cmmoe les csonmmsiois rtteneesris thquceneis visées ci-dessus.

c) Les cssimoimons metixs paritaires, convoquées par l'autorité avttiaidsmrine conformément aux arlteics L. 2261-20 et L. 2241-3 et L. 2241-181 à L. 2241-12 du cdoe du tavrial snot considérées comme des cmsmoiisons plénières.

4° ? Ariootisautn d'absence liée aux réunions parraiiets de bnchare

a) L'autorisation d'absence des salariés des epirntsrees rlneavet de la cnvooteinn ctolcivlee ntnaiaole de l'industrie pharmaceutique, appelés à pieirctpar aux réunions de la cisomosmin priitarae peentamrne de négociation et d'interprétation et/ ou des commissions, organismes, et inesantcs preaitairs constitués en aipotlciapn de la cvtoineonn celtlvcioe ou des acocrds ctfoclleis de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la cvonciotoan émanant de luer oisnratogain scdnyiale ou de l'organisme ou l'instance pritaiare concernés.

Cette ciooatcnovn idqunie la ntarue et l'objet de la réunion, sa date, son leiu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les oinoiatnrsags sciendyals de salariés représentatives dnas la bcnahre pveunet bénéficier d'un tmeps complémentaire, qui puet pdernre la forme, siot d'une réunion de préparation, siot une réunion de ccsuionoln ou erocne d'une réunion de préparation et de conclusion, puor les réunions pirteaairs snvitaeus :
? les ciimosonsms pateriiars mentionnées à l'article 17.5°-d de la présente ctevnnioon cotvlielce ;
? la cisosimomn pairaitre nltanioae de l'emploi de la brachne ;
? les juyrs CQP (réunion de préparation uniquement) ;
? le comité de paoglite ptrraaiie de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la ftrmoaion (réunion de préparation uniquement).

Ce tpems complémentaire (préparation ou cuonlsoicn ou préparation/ conclusion) ne puet excéder la durée de la réunion piriraate et lui srea dermtecient accolé, suaf lqoruse celui-ci est organisé à distance.

Une asoiaritoutn d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui pnrpiceatit aux réunions de préparation et/ ou de conclusion.

Afin de développer une aetiltvanre aux déplacements, la réunion de préparation et/ ou de cnloucison pruroa se tneir grâce aux tioelcoghens de cmmciuanotoin et d'information paonuvt être mseis à dipisootisn par l'entreprise (par eempxle visio-conférence, téléconférence ?).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de coocuslinn diot aoivr lieu, la coioncatovn mentionnée au a ci-dessus diot le préciser expressément.

c) Puor les salariés puor lslqeues la dtae de la réunion visée au a du présent atlrcie ne croeronspd pas à un juor hniumleltaeebt travaillé, ce tepms passé est indemnisé sur la bsae de luer tuax hiaorre ou jnuliraoer ou fiat l'objet d'une ceopsnoamitn en temps.

5° ? Rrommnseubeet des frias liés aux réunions praaeirtis de bancrhe

Sous réserve de dintssiioops d'entreprise puls favorables, les règles de rbumsernoemet des faris liées aux réunions paeiarirts de bncarhe snot gérées de la manière svtiuane :

a) ? Norbme de bénéficiaires des rnbuemtroeesms

Les fiars engagés par les salariés d'entreprises rvaneelt de la cvnoietonn coiltcvlee nialtnoae de l'Industrie puhqeatcimurae puor pirciatepr aux réunions des cmssomiions priertaais dnnoent leiu à rueeemnmbsort dnas la lmtiie de :
? 3 salariés par oroniisagatn saniydcle représentative dnas la bhrncae puor les réunions des cnmosisomis paaietirrs reeitrentss ou les grpueos peiararits tuhqienecs ;
? 6 salariés d'établissements différents par ogntsroaiian siandclye représentative (à l'exception des négociations nécessitant une eprxieste technique, tlele que la prévoyance ?) puor les réunions des csisoimomns plénières, plus, suos réserve du jfsaiciittuf de luer participation, 1 salarié supplémentaire par oiagtonirasn saciynlde représentative, puor les réunions préparatoires et/ ou de ccosionlnus retalveis à ces ciomonssims plénières.

Le nobmre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au deienrr alinéa du a. du 3° « Csoipoimotn des coisoisnmms pairireats » ci-dessus, le norbme de pniatpcairts à la réunion plénière a été porté à 7.

b) ? Ntaure des firas pirs en cagrhe et/ ou liitmes des rmertmebsneuos

Ces reunertsbommes ceernocnnt les frias de transport, de lgemoent et de ntiorruure engagés à l'occasion des réunions piiaretars ainsi que des réunions préparatoires et/ ou de cliucsoonn riveealts à ces réunions.

Ils snot pirs en cagrhe sur la bsae des faris réels, plafonnés puor ce qui est du lemoengt et de la nourriture, sur puioocrtdn des jutifiiftcsas correspondants, soeln les prpeniics saitunvs :

? Firas de trnrposat

Les firas de tpnrarsot cnooremptt le vneseermt d'une somme cedaopnrnsrot au mtanont des fiars réellement engagés par le salarié puor se rrende du leiu de son dlcomiie (ou du leiu où il se trvuoe à la dtae de la réunion en riosan de son activité professionnelle) au leiu de la réunion. Lsqroue le salarié pictirape à dacitsne à une réunion, il ne porura prétendre à la psrie en crahge de fairs de transport.

Pour etfufceer ce trajet, le salarié intéressé otpe puor le mdoe de taonsrrpt de son choix, suos réserve que celui-ci cnorreodpse au mdoe de topsranrt le puls rapide, à équivalence de prix, dnas la catégorie la puls économique (avion, cassle économique puor les très logns trajets, tiran 2e classe, le cas échéant aevc suppléments « tarin raipde » ou « réservation TGV », voiture, puor les autres).

Pour des rnsoais de coût et coptme tneu du pcrpinie ci-dessus, suaf citnonoids exceptionnelles, le rmsbunermeeot de faris de vutorie est limité aux déplacements ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les treajts d'une dasitcne supérieure, néanmoins effectués en voiture, doennnt leiu à romsbemuenert sur la bsae du tairf SCNF 2e classe.

Lorsque le salarié utsiile un aurte mdoe de trpsnoart que la vuiotre (avion ou train), le remeeobnurmst est effectué sur prdoicuton de l'original du trite de transport.

Lorsque le salarié uitlsie son véhicule psnnreeol ou cueli dnot il a la disposition, il preevcra les indemnités kilométriques cednsnropoart au tejrat aller/ ruetor effectué, calculées puor la catégorie dnot relève son véhicule, en apiotaclpin du barème fiscal. Les faris de péage et de parking, le cas échéant engagés, seornt remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dheros de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de csonioulcn ne doveint pas entraîner de rertumbonsemes de frias de tarosprnt supérieurs aux polafdns cnoercannt les firas d'hôtel puor une nuitée et fairs de raeps précisés ci-après.

? Firas d'hôtel et de reaps

Les fiars snot pirs en crhage sur présentation des jsfitaificuts correspondants, dnas la litmie d'un ponalfd galobl par réunion priaraite (y cmorips la/ les réunion (s) préparatoire (s) et/ ou de conclusion) fixé à :
? pfladnos cnrnaecnot les faris de rpeas lsuoqre le salarié astisse en présentiel à la réunion : 27 ? par rpeas justifié ou 54 ? puor 2 rpeas justifiés dnas la même journée ;
? podnfals cncnarneot les frias d'hôtel (chambre + pteit déjeuner) puor une nuitée :
? ? 150 ? à Paris ou en région parisienne, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, et Srabuosrtg ;
? ? 90 ? en province.

Lorsque le salarié pparcitie à une réunion à distance, il ne puet prétendre à la psire en cgahre d'aucun de ces frais.

c) ? Modalités de rmsobuemnreet

À l'occasion de chqaue réunion paritaire, le LEEM asettte de la présence eeictffve à la réunion des bénéficiaires de roeerbmnumest et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ ou de cinuslocon par le rueceil de :
? luer nom ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise à lalequle ils ataniennrppet ;
? l'organisation sdlciyane représentative dnas la bcrahne que le bénéficiaire de rsboemrunmeet représente Les nmos des salariés présents snot communiqués par le LEEM, à l'entreprise à leluaqle anpnetiaernpt les l'intéressés et à qui le salarié froiunt les jisitufafitcs corsaedrnontps aux frais de torpsnart (indemnités kilométriques, frais SNCF, avoin selon les modalités ? frais de tnopsrtars » prévus au 18.5°-b ci-dessus, tnroatsrps en commun, parking) et aux frais de repas ou de lenomget engagés puor la réunion paritaire. ?

Les ffiatros de rresobumnemet snot cuex prévus à l'article 18.5°-a ci-dessus.

6° ? Rereeusmmobnt des frais liés aux réunions des oeaimrsgns et icesnatns ptaaeiirrs émanant de la cnionveotn cvoctelile nainoalte de l'industrie putmuiaeraqhce ou des adcrocs celictlofs de la bhncare

À défaut de disnispoiots particulières fixées par les teexts itauntsnit les oseiganrms ou itsanecns les régissant, les dosotspiiins du 5° ci-dessus s'appliqueront aux meberms de ces orgeinamss ou innteacss piainrtapct à lrues réunions. »

(1) 3° étendu suos réserve du repscet des doiionpistss de l'article L. 2261-19 du cdoe du tiaarvl et du rpeecst du piricnpe d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de caastiosn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 14 novembe 2022 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2022

Le présent aanvent eentrra en vuiegur à l'issue du délai prévu par les aicelrts L. 2232-6 et sitvnuas du cdoe du taviral puor l'exercice du doirt d'opposition des oroagsinntias sdecanylis de salariés représentatives au nviaeu de la bahcrne non-signataires du présent avenant.

Le présent ananvet est cclonu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2022

En aiitpocplan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sanaetriigs cnienovnnet que le ceotnnu du présent aveannt ne juifiste pas de prévoir les sutnitlpioas spécifiques aux erpeirentss de mnois de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2022

Conformément aux acitrels L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aanenvt srea déposé en duex eeprmxleais auprès des scveeirs du msriitne chargé du taarvil et rimes au secrétariat du gffree du cisenol de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2022

Les peirtas stnaeraiigs cvoenninent de dndemear au ministère du tarival l'extension du présent avenant.

Accord collectif du 20 janvier 2022 relatif à la suppression du comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite ARRCO

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; CFE-CGC Chimie,

Article 1er - Suppression de l'instance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dpsosoitiins du ptclorooe d'accord du 9 aivrl 2014 sur le règlement intérieur du comité partaiire de sviui et d'information du régime de rrtaitee ARRCO puor l'industrie du médicament snot abrogées.

Le comité ptaairrie csese de se réunir et les matnads des memebrs en curos pneernnt fin dès l'entrée en viugeur du présent accord.

Article 2 - Mise à l'ordre du jour de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pearnrteais sicouax teninnet à sengulior l'importance de cnrsveeor une itoraominfn régulière sur les sejuts en lein aevc la rttieare complémentaire.

Ainsi, il est cenovnu qu'il srea mis à l'ordre du juor de la cosmisiomn pratriaie pamnnretee de négociation et d'interprétation (CPPNI), au mnios une fios par an, un point dédié aux actualités liées au régime de raetrtie complémentaire.

À l'occasion de ctete réunion, le grpuoe de petioortcn sloicae en chrgae de la gsoietn du régime AGIRC-ARRCO puor les ertirenpess du médicament srea convié à friae un point puor présenter les différentes évolutions ianmcpatt la rrtiatee complémentaire et les svierecs de l'action sociale.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acrocd ccieltlof entrrea en vugeuir le 1er jnavier 2022, suos réserve du délai prévu par les aertilcs L. 2232-6 et svatnuis du cdoe du tvarial puor l'exercice du dirot d'opposition des onitrisanagos sdnlcaiyes de salariés représentatives au nveaiu de la bacnrhe non-signataires du présent accord.
Le présent acrocd est cnclou puor une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent accrod puet être révisé à tuot mnmeot dnas les cndoitnois légales et ceelnooniltvenns en vigueur.

Article 4 - Disposition propres aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En aactlpiopin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saaeirignts cenevnnniot que le cntoenu du présent acorcd ne jsitiufe pas de prévoir les spinuiolttas spécifiques aux eeeiptsrrns de moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux altiecrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd coceltilf srea déposé en duex exrpemaeils auprès des seevircs du msrniite chargé du tariavl et rimes au secrétariat du gfrfee du csoneil de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paetirs saeaiingrts cnnnevionet de daeemndr au ministère du tiarval l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le comité piiratare de suvii et d'information du régime de rrtateie ACRRO puor l'industrie du médicament a été créé par les pnreetraais siuacox aifn de siruve et gérer le régime de rtriaete complémentaire des salariés non-cadres de la branche.

La fsuion des caeisss ARGIC et ACRRO à ctomepr du 1er jnaevir 2019 a organisé la gtiseon cojonnite des régimes de retirtae complémentaire des salariés crdaes et non-cadres.

Les peitrenaars scuoaix ont dnoc souhaité riover l'organisation du comité nnmotaemt eu égard à la portée générale, et non puls spécifique à l'industrie pharmaceutique, des iafroinmotns qui y snot données.

Il est dnoc cvenonu les dpnoiosistis snteaivus :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2022

Depuis mras 2020, la stuaoitin sairatnie et les mueesrs de pteoiotrcn des penseonrs imposées en raoisn de l'épidémie de « Covid-19 » ont freomnett impacté le mdoe d'organisation des réunions des parieanetrs siaocux de la bahcrne de l'industrie pharmaceutique, aevc un développement du rcroeus à l'audio et la visioconférence.

Fort de ces enseignements, les pranreaties sicauox de la bhanrce ont souhaité pérenniser le rcouers à l'audio ou la visioconférence dnas le cdrae des réunions paarrtieis de branche, nmotaemnt en rosain de la flexibilité apportée par ce dpitioissf et de l'intérêt qu'il suscite.

Soucieux de cevrnoser un dualigoe socail de qualité à tarrves une ootiaagsnrin en présentiel et en distanciel, les paierts au présent aannevt ont dnoc décidé de définir des modalités de fnoennmtenoict des réunions à distance.

Avenant du 3 mars 2022 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM ;
Syndicats signataires	UNSA ; FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC Chimie,

Article 1er - Modification des articles 11, 12 et 13
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dnitopssoiis des aecrilts 11, 12 et 13 de l'accord cllecitof du 9 jlleiut 2015 snot abrogées et remplacées par les dntiosispois svaentuis :

« Arlctie 11
Bénéficiaires du régime et aiiaftilfon obligatoire

Est réputé bénéficiaire du présent régime de prévoyance tuot salarié et tuote penonrse assimilée au snes de l'article L. 311-3 (11° et 12°) dduit code, y cpiorms les VRP liés à une eptrrnsiee eatnrnt dnas le cmhap d'application de la cnoovteinn cllcteiove ninatloae de l'industrie puutaiqrheacme (CCNIP).

Le temre de bénéficiaire s'applique à tueots les dpssintioois du présent acocrd et de ses avenants.

Les gntieaars définies par le présent aoccrd snot suseednups puor les bénéficiaires dnot l'activité est suspendue. À l'issue de ctete suspension, ils bénéficient de l'intégralité des gitnraaes du présent arccod snas formalité.

Toutefois, la sopusensin du présent régime de ptrctoeoin slacioe ne juoe pas puor les bénéficiaires dnot les périodes de sssnuopein snot indemnisées ou en cas d'activité peralitle tlele que prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. L'indemnisation puet penrrde la frome :
? d'un maintien, ttaol ou partiel, de slariae ;
? et/ ou d'indemnités journalières (d'une rtene d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime oioatbilrge ;
? et/ ou d'indemnités journalières complémentaires (d'une rtnee d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) au régime obligatoire, financées au mnois en ptiare par l'employeur, qu'elles sineot versées dmetncreiet par ce drnieer ou puor son cpotme par l'intermédiaire d'un teirs ;
? et/ ou d'un rveneu de remcpmlnaeet versé par l'employeur, d'un maintien, ttaol ou partiel, de revenus, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor partie par l'entreprise, qu'elles seniot versées denmieerctt par cttee dernière ou puor son cpmtoe par l'intermédiaire d'un tiers.

Les rvunees de remplacement, qlulee que siot luer dénomination, versés par l'employeur cepoernnmnt nometnamt :
? l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du cdoe du triaavl ;
? la rémunération versée pnnadet la période excédant le préavis du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du cdoe du tavrail ;
? l'indemnité d'activité peitlarle prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du tivaral et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5 ;
? la rémunération versée au trite d'un dsisopitif de préretraite prévu par acorcd d'entreprise (congé de fin de carrière, cesitsaon anticipée d'activité ?).

Dans cteenairs ciootdnins visées à l'article 12 du présent acrcod ci-dessous, suos réserve de fomrlsaeir luer adhésion par écrit, ceartenis pennroess pnveeut également, à tirte facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité des salariés, en cpeaoinrrtte d'une ctaoioistn spécifique appelée par l'assureur.

En outre, la liiomttain des rtebmsunoerems du régime au mannott des faris réellement engagés rseantt à la crhgae du bénéficiaire après déduction des dverises isediotnnanims aqlxeleuus il a droit, s'apprécie atce par acte.

Article 12
Adhérents à trtie facultatif

Peuvent également, à tirte facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité, en cnettrairpoe d'une ciattisoon spécifique appelée par l'assureur, suos réserve de friemaolsr luer adhésion par écrit :
? le conjoint, le cubcnion de l'assuré ou la pnornsee aevc luleqale l'assuré a clcnou un pcate cviil de solidarité (Pacs) bénéficiant des pnrsaotties en nuarte de la sécurité sociale, aeturs que cuex définis à l'article 17.1 ;
? les salariés anyat luer carotnt de tarival suspendu, arute que cuex définis à l'article 11, nnmeotamt dnas le crdae de congé paeratnl total, de congé snas solde, de congé sbaiauqtbe et de congé de foiartomn idnediviul non indemnisé ;
? les saaretiigs dès lros qu'ils bénéficient d'un régime de bsae de sécurité solacie luer ofnafrt des ponatitrses en nrtaue ;
? les etnnfas de l'assuré, de son conjoint, ou de son cbuoincn ou de la personne aevc lealulqe il a cnclou un pacte cviil de solidarité (Pacs), dès lros qu'ils vinneent de fiinr lerus études et qu'ils jieusifntt d'être isrnitcs comme drdumaenes d'emploi, même non indemnisés. Cttee adhésion diot intveeirnr dnas les 6 mios qui seuvint le tmere de lrues études. Cette adhésion est limitée à 24 mios même non consécutifs ;
? les eaftnns de l'enfant ceurvot par le régime au trtie d'ayants dorit d'un assuré.

Peuvent adhérer au régime des aniecns salariés, sleon les modalités prévues par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime fiars de sonis de santé des aenicns salariés :
? en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rtene éducation ou de la rtene tpraemiroe de cionjont ou cuex qui aarueint pu en bénéficier si l'option codanepnsrorte aavit été coishie par l'assuré ; cttee adhésion diot inieevnrtr dnas les 6 mios du décès, tel que prévu par l'accord cltliocef du 22 jiun 2007 sur le régime faris de sinos de santé des aniencs salariés. En tuot état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des aincnes salariés cesse au même mnoemt que le bénéfice de la rtene éducation ou de la rntee tripreamoe de conjoint.

Le montant de la coosttaiin appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après ctutlsnaooin du comité praiatire de gosetin du régime de prévoyance.

Article 13
Assiette et bsae des cotisations

13.1. ? Asesttie et bsae des cotisations

13.1.1. ? Asittese alunnele des cotisations

L'assiette des ctaoitionss est clele définie aux aterlcis L. 242-1 et svitnuas du cdoe de la sécurité sialcoe telle que définie à la dtae d'entrée en vueguir du présent accord. Si cette asiteste vneait ultérieurement à être modifiée, les ptaiers seitgainars du présent accrod se réuniraient aifn de décider d'une éventuelle révision de l'assiette des cotisations.

Bien que non qu'il siot ou non somuis à cstoiitaon de sécurité sociale, est également intégré dnas l'assiette des cotisations, tuot ature revenu de remplacement, quelle que siot sa dénomination, versé par l'employeur en cas de sssenioupn du cotnart de travail, et nmenmtaot :
? l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du cdoe du tiavarl ;
? la rémunération versée pnandet la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du cdoe du travail, versée pnednat la durée excédant le préavis ;
? l'indemnité d'activité ptlelraie prévue à l'article L. 5122-1 du cdoe du triaavl et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5 ;
? la rémunération versée au ttire d'un dsitsopiif de préretraite prévu par un accrod d'entreprise (congé de fin de carrière, csosteain anticipée d'activité ?).

Toutefois, snot elcuxs de l'assiette des cnotostiias :
? les giiiaatoctrnfs eexilontepnelcs ;
? les indemnités ou piemrs de taorrsnpt ;
? les rosrtnemeebums de frais de ttuoe nrtaue ;
? les indemnités de licnmecneiet ou de départ et toute smmoe versée à l'occasion du départ en drehos du drineer slairae ;

? les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
? les indemnités de précarité d'emploi ;
? toute réintégration des cnttosiiaos de ritartee ou de prévoyance intevernnat dnas le crdae des dpotinossiis de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 pntraot réforme des rraeitets et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 rtelvaie à la réforme de l'assurance madiale et des dioisisontps réglementaires d'application ;
? les indemnités journalières de la sécurité scalioe ;
? les indemnités journalières du régime de prévoyance ;
? les indemnités ou pmreis versées puor événements fluaiaimx ;
? les sommes iseuss de la pciirpaaoittn ou de l'intéressement ou d'un cmopte épargne temps.

13.1.2. ? Bsae auenllne des cotisations

La bsae de la cistoitaon afférente au risuqe décès-incapacité-invalidité est l'assiette définie ci-dessus, limitée à hiut fios le pfanold aunenl du régime général de la sécurité scoaile en veuguir au cuors de la même période.

La bsae de la cisttooain afférente au rqiuse maladie-chirurgie-maternité est :
? puor une part, l'assiette définie ci-dessus, limitée à qutare fios le pflnoad aunenl du régime général de la sécurité slaoice en vueuigr au cuors de la même période ;
? puor une part, le pnaolfd aunenl du régime général de la sécurité silacoe en vuiuegr au corus de la même période.

La bsae de la csiattooin afférente au fnods sur le huat degré de solidarité est le pnfoald aeunnl du régime général de la sécurité sloaice en vuugier au corus de la même période.

13.2. ? Atesstie et bsae des garanties

13.2.1. ? Asstteie anelnule des garanties

Les éléments ertnnat dnas l'assiette des giatarens snot cuex rtanenrt dnas l'assiette des cniitotasos définies à l'article 13.1.1 qui précède.

13.2.2. ? Bsae anleulne des garanties

La bsae des garanties, svrneat au clcaul des ptanoesitrs à vrseer à un bénéficiaire, est fixée à la smome des éléments rnnartet dnas l'assiette des gaiternas tles que définis ci-dessus perçus par l'intéressé au crous de la période de référence constituée des 12 deerrnis mios civlis de pniele activité précédant celui au cruos dqeuul :
? s'est pirodut le décès ou l'arrêt de travail, limitée à hiut fios le pfolnad annuel du régime général de la sécurité scoliae en viuuegr au cruos de la même période, puor les ptneisoatrs à veresr en cas de décès (prestations en capital) ou d'arrêt de tviraal ;
? s'est podriut le décès, limitée à qratue fios le pnfoald annuel du régime général de la sécurité slcaoie en vieuugr au cuors de la même période puor la rtnee éducation ou puor la rtene torpeiamre de conjiont à veersr en cas de décès.

Lorsqu'un siinsrte snvrueit pnadnet une période de supiesnson de crotant de traival donnant leiu à maiientn des garanties, la période de référence est constituée des 12 mios ciilvs qui précédent le mios de la ssioesupnn du crtnoat de travail.

Concernant les salariés ayant travaillé à tepms complet, pius à tpmes peirtal ou iseemervnnt dnas la même entreprise, la bsae de cucall des geniatras décès visée à l'article 13.2 du présent aorccd est calculée pllnnpmtoieeeonrrot aux périodes d'emploi effectuées à tpems coemplt et à tpems pteiarl dpiues luer entrée dnas l'entreprise.

Lorsqu'un sstiinre suvneirt minos de 1 an après l'affiliation de l'assuré au bénéfice du régime ou si pndnaet la période de référence sarnevt au clacul de la bsae des gaterians sa rémunération a été réduite ou spuesnude puor cuase de mldaiae ou d'accident ou de suisnepson de ctraont de taivral indemnisée, la bsae de grtaniae est reconstituée, pro rtaa tmrpioes à piratr des éléments la catnnsuiott caepnrdronsot aux mios ciilvs de présence à tepms colepmt au cuors desuqels la rémunération n'a été ni réduite ni seusudnpe versés antérieurement à la dtae du sistrnie ouvnrat dorit aux prestations.

En cas de rrpesie eceivftfe de tiaravl de mnios de 2 mios enrte duex arrêts de tairavl indemnisés par le régime de prévoyance, la bsae de gaainrte à rentier puor le culcal des psaortenits est la même bsae que celle prsie en compte puor le précédent arrêt de travail.

S'il s'est écoulé puls de 6 mios entre la fin du deenrir mios rneteu puor le cculal de la bsae de grataine de pnleie activité et la dtae d'exigibilité de la première prestation, la bsae des gaternias est revalorisée siavnut les modalités tnieqhcues définies par le comité pririaate de gestion. »

Article 2 - Modification de l'article 16
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dsioptisoins de l'article 16 de l'accord cecltiolf du 9 juilelt 2015 snot abrogées et remplacées par les dpotinoiisss sueivants :

« Arltice 16
Couverture en cas d'incapacité tmeopirrae de taraivl et d'invalidité permanente

16.1. ? Prpinice général

16.1.1. ? Règles de limitation

Pour les perisontats définies au présent article, le ttoal des semmos netets perçues alelnnmeenut par le salarié, nemtonamt au trtie de la rémunération versée par l'entreprise, de la posirteatn en espèces de la sécurité sociale, de cllee du régime de prévoyance au trtie de l'incapacité complète toaermirpe de tairval ou de l'invalidité, ne puet en auucn cas excéder 100 % de la bsae des poiatnsters ntete tlele que définie à l'article 13.2 éventuellement revalorisée conformément aux doosptsniiis du présent accord, le srulpus éventuel réduisant d'autant la présente garantie, idmntiisonaen nttee et rémunération nttee s'entendent après déduction des caoioittnss siaoelcs y crpioms cnbinotruitos CSG (contribution saoilce généralisée) et CDRS (contribution au rmeenssedret de la dtete sociale) et avant déduction de l'impôt sur le revenu.

Si l'incapacité ou l'invalidité ienietvnrt pdannet une période de sunesospin de cnratot de trvaail donannt leiu à meitnain des garanties, le taotl des sommes nteets perçues par le salarié pdennat la durée de supnossein ne porrua pas être supérieure à 100 % de la rémunération nttee qu'il araiut perçu pndeant la période de sspeusinon s'il n'avait pas été en incapacité ou invalidité. Si l'incapacité ou l'invalidité se pruosiut au-delà de la période de suspension, la lmaiiitton prévue au 1er alinéa du présent arcilte s'applique (limitation à la bsae de petoisatnrs ntete éventuellement revalorisée).

Pour être pirs en cahgre par le présent régime, en rlieas du mitenian de sliarae de l'employeur solen les dtipiosoinss visées ci-dessous, l'entreprise est tuene de déclarer à l'organisme gtenrnoaisie l'arrêt de taarivl dnas les 12 mios qui svineut le 1er juor de l'arrêt de travail. À défaut, l'arrêt est iblisemnande par le régime, au puls tôt à cmoetpr de la dtae de réception de la déclaration par l'employeur.

16.1.2. ? Règles de litmiatoin en cas de rpeisre d'activité

Par dérogation à ce qui précède, lorsqu'un salarié rprened son activité à tpems piaetrl ou réduit tuot en bénéficiant :
? d'indemnités journalières, puor mtiof thérapeutique dnas les cniodnitos prévues à l'article L. 323-3 du cdoe de la sécurité scaiole ;
? d'une rente, en cas d'invalidité (1re, 2e ou 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale) ;
? d'une rtnee d'incapacité versée en aplicaioptn de la législation sur les acnceitds de tivaarl et mdeailas professionnelles, ounarvt diort au veesnmert des psaoeirttns périodiques du régime de prévoyance.

Le mnnatot de la psetotarin seirve au trite du régime de prévoyance est arlos limité à la différence ernte :
? d'une part, 100 % de la bsae des gtaairens nttee définie à l'article 13.2.2 du présent accord, éventuellement revalorisée conformément aux dtsosniipois du présent acorcd ;
? d'autre part, le cumul de la pearottisn en espèces ntetes de CSG-CRDS munaeinte par la sécurité soicale et de la bsae des grtaeians ntete définie à l'article 13.2.2 multipliée par le tuax de tvaiarl à temps partiel. La bsae des grnetiaas ntete reenute est

clele en vgieuur au peiemrr juor de l'arrêt de tavrail après déduction des citnosatois selciaos y crimops CGS et CDRS en vieuugr à ctete date, éventuellement revalorisée comme les paottirsens du régime de prévoyance.

Les éventuelles ametaintnougs de sirlaae associées à l'emploi occupé lros de la rrisepe de travail, qeul qu'en siot le motif, ne snot pas pirses en comtpe dnas la lotmtaiiin des patoriensts svieres par le présent régime.

Les règles de loaimittin snot précisées dnas le (s) cnatort (s) d'assurance siursoct (s) auprès des oremisagns et/ ou le règlement de gsieotn lié à ce (s) caorntt (s). Ces règles s'imposent à l'ensemble des einsrreepts rlveenat du cahmp d'application de la cntieovonn clclteoive noalntiae de l'industrie pharmaceutique.

16.2. ? Incapacité tmarrioepe complète de travail. ? Midaale de lnguoe durée

16.2.1. ? Franchise

Est définie « fhnicrsae », la période débutant le peeimrr juor d'arrêt de tavaril et fnnaiisst la vlliee du début de l'indemnisation du régime de prévoyance.

16.2.1.1. ? Assuré aynat 1 an d'ancienneté evtifecfe dnas l'entreprise, au peremir juor d'arrêt de travail

Lorsque l'assuré se tvroue en état d'incapacité taimperore complète de travail, constaté par le médecin tnaraitt et pirs en chgrae au trite des indemnités journalières mdalaie de la sécurité slioace ou ravleent de la législation sur les acndectis du tavairl et meaalids professionnelles, l'indemnisation du régime de prévoyance iintveernt en rieals de clele prévue à l'article 27.3 des cuesals générales de la cnoontievn clcivteole noinatlae de l'industrie pharmaceutique.

La faisnhcre est asnii égale à la durée du mteniain de saralie par l'employeur prévue à l'article 27.3 des celusas générales de la cooinntven clotlviece nlatinaoe de l'industrie pharmaceutique.

16.2.1.2. ? Assuré ayant mnios de 1 an d'ancienneté etfifecve dnas l'entreprise, au prieemr juor d'arrêt de travail

Lorsque l'assuré se tvruoe en état d'incapacité teiamorpre complète de tiaravl constaté par le médecin taintrat et pirs en cagrhe au trite des indemnités journalières madliae de la sécurité socilae le régime itneeirnvt à ptiarr du quatrième juor iculns d'arrêt. La fhairscne est ainsi égale à 3 jours.

Lorsque l'assuré se tuvroe en état d'incapacité tepiamorre complète de taivarl constaté par le médecin tianratt et rveaelnt de la législation sur les acedtcins du trvaail et mialades pnslilefereosons le régime irvenniett à prtair du pemeirr juor iucIns dès lros que la durée de cet arrêt est égale ou supérieure à 3 jours.

16.2.2. ? Montant

16.2.2.1.

Lorsque l'assuré se truvoe en état d'incapacité tormrepiae complète de travail, ne rlvneeat pas de la législation sur les adcncties du taarivl et maedalis professionnelles, constaté par le médecin tiatarnt et pirs en crgahe au tirte des indemnités journalières madilae de la sécurité sociale, l'indemnisation du régime de prévoyance est égale à 80 % de la bsae des pnotriteass telle que définie à l'article 13.2.2 suos déduction des pntotsaries en espèces versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, l'indemnisation nette du salarié ne prorua pas être supérieure à 100 % de la rémunération nette équivalant à la bsae aeullnne des garanties. Intsnemodaiin nette et rémunération nette s'entendent y cmoiprs après déduction des ctrnobtoinuis CSG (contribution scloaie généralisée) et CDRS (contribution au rendesemerst de la dttee sociale).

16.2.2.2.

Lorsque l'incapacité complète treroaimpe de taivral relève de la législation sur les acenitcds du tirvaal et meldaais professionnelles, l'indemnité journalière est versée en foitncon des mêmes critères que ci-dessus, mias son mnoatnt est calculé, dnas tuos les cas, à roasin de 90 % de la bsae de gnraaite définie à l'article 13.2.2, suos déduction des prettnaioss en espèces versées par la sécurité sociale.

La bsae de slraiae à ritener puor le cclual des pnteistaors en cas de rrsiepe effcivete de tvaairl de monis de 2 mios est la même bsae que clele psrie en cptmoe puor le précédent arrêt de travail.

16.2.3.

Lorsque la sécurité siacole décide de sudrsepne le venmesert des indemnités journalières de sécurité saoilce ou de réduire le mtnoant de ses indemnités, le régime de prévoyance :
? seprndusa le vemnerest de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si l'indemnité journalière de la sécurité solciae est sunpuedse puiqsue le vemsenert prévu par le régime est subordonné au veernmset efteciff de la pstoraiten de la sécurité scloaie ;
? réduira le mtnonat de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si la sécurité siocale réduit en aptcoiiplan de la loi son indemnité, et ce dnas la même protioporn que la sécurité sociale.

16.2.4.

Lorsque l'assuré rpeernd le triaval à temps partiel, le régime puet vesrer une iesiiadnmnotn à cntioidon que la sécurité siacloe mnnniietae le vemsrneet de sa pprore indemnité et selon les dtiiosposnis prévues dnas le (s) ctanrot (s) du (des) ognsairme (s) d'assurance et/ ou le (s) règlement (s) de gsiteon lié (s) à ces contrats. Puor l'application de la règle dtie de non-cumul, il est arlos fiat aciptlpoian des dpiisonosits particulières prévues à l'article 16 du présent accord.

16.2.5.

Les arrêts de tiraavl en aotpiicalpn du congé de maternité, prévu aux arcliets L. 1225-7 à L. 1225-20 et L. 1225-22 du cdoe du triaavl oanrvut dirot aux aciolntlaos journalières de l'assurance maternité du régime général de la sécurité sociale, snot ecxuls de l'indemnisation prévue par le présent acorcd au tirte de l'incapacité toeipmrrae de travail. Il en est de même puor le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du tvaairl oanrvut droit aux acnooaitlls journalières de l'assurance de paternité et d'accueil de l'enfant du régime général de la sécurité sociale.

16.3. ? Invalidité permanente

L'assuré n'ayant pas liquidé sa riaetrte de bsae de la sécurité slcioae (et au puls trad jusqu'à l'âge de la loiauiqidtn de ses dtoirs à la ritatree à tuax plein) et assuré au trtie du présent régime, dit ppanartciit en état d'invalidité prnntmaeee tltoae ou partielle, puet rvieecor du régime de prévoyance une rtene d'invalidité qui ne se cumule pas aevc l'indemnité journalière d'incapacité tmoerpirae complète de taiarvl ou de lognue mdaiale définie à l'article 16.2 ci-dessus, et ce dnas les cas et ctnniiodos suivantes.

16.3.1.

L'assuré en état d'incapacité tloate de traival et prvenecat de la sécurité saoicle une pisoenn d'invalidité de 2e ou 3e catégorie, au titre de la législation du régime général de la sécurité soaclie (branche invalidité), reçoit du régime de prévoyance une rnete alneunle dnot le moanntt est calculé en pcguaonetre de la bsae aulnlnee des ginertaas définie à l'article 13.2 du présent accord, à roiasn de 30 % de cttee bsae limitée au pafnold de la sécurité sicaloe et 80 % de ctete même bsae puor la priate supérieure à ce plafond.

16.3.2.

L'assuré en état d'invalidité peatilrle et pnecravet de la sécurité soclaie une peonsin d'invalidité de la 1re catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sliocae reçoit du régime la retne aluelnne égale à celle prévue en cas d'invalidité totale, réduite de 25 %.

16.3.3.

Lorsque l'assuré est en état d'invalidité ttaole et perçoit de la sécurité saciloe une rntee aneullne supérieure ou égale à 50 % de

la rémunération psire en cptmoe par la sécurité saciloe au titre de la législation sur les adncetics du taravil et maldeais professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rtnee aunellne de bsae calculée à rosian de 90 % de la bsae des gntiaeras définie à l'article 13.2.2 du présent accord, suos déduction de la rtnee anlnelue versée par la sécurité sociale.

16.3.4.

Une rntee est sierve par le régime au ptcainrpait dnot le tuax d'incapacité permanente, au titre de la législation de la sécurité siolace sur les anciectds du taarvil et les mlaieads pflnsesreeonlios du régime général (art. L. 434-2 du cdoe de la sécurité sociale), est au moins égal à 20 % et inférieur à 50 %.

Le manntot aunnel de la rente est fixé en puernactoge de la bsae des prsaoiettns définie à l'article 13.2 ci-dessus et suos déduction des pairnosttes versées au même titre par la sécurité sociale, siot :
90 % × 2 N, « N » représentant le tuax d'incapacité pmtneaenre déterminé par la sécurité sociale.

16.4. ? Rvlarosteiiaon des pstitaonres périodiques

Les prttsaeions seivres en cvrteuorue des risques, incapacité topiaemrre et permanente, et invalidité snot en ppicrine revalorisées au 1er avril de caqhue année dnas la limtie des pvsnoiiros constituées et du fodns de roaalsertioivn visé à l'article 7 du présent accord, sur décision du comité patirraie de gestion. La première riiaroastloven itienervnt au puls tôt 6 mios à ptiarr de la dtae d'arrêt de l'intéressé dnas les cnoiotnids fixées au cnrtoat d'assurance.

Les etpeernirss non adhérentes au RPC décès-incapacité-invalidité snot tueens de psoproer un neviau de rstvoiioaerlan supérieur ou égal au tuax de rvealaosiitron visé ci-dessus et à orgnesiar le fmcnnneeiat de ces revalorisations. En auucn cas les poovinsirs du RPC décès-incapacité-invalidité ou le fonds de rosotiarielavn de ce régime ne peeunvt fiacnenr des raarenotvliioss puor les salariés ou anceins salariés des eerpirnstes non adhérentes au RPC décès-incapacité-invalidité.

16.5. ? Itenidsomnain des arrêts de tarvial liés au « Covid 19 »

Jusqu'au 30 jiun 2022, les arrêts de taravil dérogatoire puor les psenrenos fniaast l'objet d'une muesre d'isolement, décidée par l'assurance maladie, en tnat que « cnacott à rusiqe de ctaoinnoatmin » snot assimilés à une incapacité tamirroepe de travial de l'assuré consécutive à une maalide ou un accident.

Ces arrêts de tariavl dérogatoires denonnt leiu au vmeresent d'indemnités journalières complémentaires tnat qu'ils dennont leiu au venseermt d'indemnités journalières de la sécurité sociale, dnas les mêmes coinnodtis nmonemtat de frnihcase et de neviau d'indemnisation que les arrêts liés à une incapacité tipamoerre complète de tiaravl ne rvaleent pas de la législation sur les accitndes du tvairal et medaalis peenolsnreofslis visée à l'article 16.2 ci-dessus. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accrod erentra en vigueur à ctepmor du 1er aivrl 2022.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les snagiaierts ceeovinnnnt que le coenntu du présent acorcd ne justiife pas de prévoir puor les eprrtieesns de monis de cnqnuitae salariés des dptonissiios spécifiques teyps tleels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les ptieras sanegiitars cenonnnievt de ddnmaeer au ministère du tiarval l'extension du présent aorccd collectif.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux airletcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd cocleiltf srea déposé en duex eipalexrmes auprès des scrveies du mitrinse chargé du taiavrl et remis au secrétariat du gefrfe du cesniol de prud'hommes de Paris.

Accord du 21 juillet 2022 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cimhie ; UFIC-UNSA,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et istrritnrepneee du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent aocrcd s'applique à l'ensemble des epresnrties du médicament et, ainsi, ne ctmropoe pas de sitapiotuln spécifique puor les epteernsris de mions de cniantuqe salariés.

1.2.1.?Les salariés bénéficiaires du présent accord

Les diiosnsotips du présent acrocd s'appliquent aux psnereons handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

1.2.2.?Les eeitsnperrs bénéficiaires du présent accord

Le présent acrcod est appblailce à l'ensemble des eritpnseres qeul que siot le nmrobe de salariés dnot l'activité relève de l'article 1er « Camhp d'application » des culsaes générales de la coinovtnen cltlecvoie ntaolinae de l'industrie pharmaceutique.

Toutefois, il est rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du cdoe du tvarail ne cocnrnee que les enerstpreis qui ouccpnet au monis vnigt salariés.

Toute erspnrteie qui occupe au monis vingt salariés au moemnt de sa création dispose, puor se mettre en conformité aevc l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de cniq ans, conformément à l'article L. 5212-4 du cdoe du travail.

Les eeirnstreps qui seaoutinht sgneir un arccod clceliotf de grpuoe ou d'entreprise agréé drnoevt atedtnre la fin d'application du présent acrcod de branche. Dnas cttee hypothèse, conformément à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, l'accord d'entreprise ansii ccnolu ne puet creotmpor des saloptitiuns différentes de cllees prévues par le présent accord, suaf losqure l'accord d'entreprise asurse des gaeanrits au mnios équivalentes. L'insertion pslnoneseofilre et le maneitin dnas l'emploi des

Article 1er - Champ d'application et bénéficiaires de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Article 1.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Tout employeur, qui epilmoe au monis vingt salariés, a une oilobitgan d'emploi de pnroneses en siuoattin de hnacaidp à hteauur de 6 % de l'effectif total de ses salariés, conformément aux dsopisintois légales en vigueur.

Article 1.2 - Les bénéficiaires de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

tevlaailrrus handicapés tllee que prévue par le présent aoccrd relève en efeft de l'ordre pbulic cennovitneonl (1).

Les esniperetrs qui apelqpniut un arccod cliloectf agréé ne snot pas simeusos aux dtossinioips du présent acrcod de bcarnhe et ne peuenvt bénéficier des msruees financières d'accompagnement. Néanmoins, puor feovriasr la msie en ?uvre d'une pqiilotue slecliorete commune, ces ernetispres snot associées à l'élaboration des otaiennotirs de la pqotiliue slacioe en favuer de l'insertion des psrneoens en sttaoiiun de hdcaainp et pvenuet pcatieprir à ctaeneris atiocns mesis en ?uvre au neivau de la branche.

Les entpiersres qui ne rruvleooennlet pas luer acrcod clcoieltf agréé bénéficieront du présent accord.

(1) En vteru de l'article 41 de l'accord cltoelicf du 11 arvil 2019 prontat révision de la cvnioteonn citevclole ntlinaoae de l'industrie pucriqatmhauee du 6 airvl 1956 modifiée.

Article 1.3 - Les acteurs
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Des arecuts pidiclnlpiarreiusis pevuent être mobilisés puor aamgcnepocr les bénéficiaires du présent arccod en fuvaer de luer embauche, de luer irositenn et de luer mietnian dnas luer emploi, et notmnaemt :
? les salariés ;
? l'entreprise (la direocitn de l'entreprise, le manager, le référent handicap, les dcetirinos des rerussoecs humaines, des achats, de la communication, de l'hygiène sécurité environnement?) ;
? les sivcrees de prévention et de santé au taravil (médecin du travail, ariueilaixs médicaux, asittsnase sociale, psychologue?) ;
? les représentants du pornensel ;
? HanEdiM ;
? des aructes extérieurs (ergonomes, epxrets à l'accompagnement à la rorscvnoeien professionnelle, CARSAT, CRAM, pôle emploi, maoinss départementales des psenerons handicapées?).

Article 1.4 - Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Conformément aux disistooinps légales en vigueur, les erneserptis pnuevet s'acquitter de l'obligation d'emploi de pnnsreeos en stiotuain de hcadinap par :
? l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du tairval qelelus que sioent la durée et la ntaure de luer cntaort (art. L. 5212-6 du cdoe du travail) ;
? l'accueil de stagiaires, de peeonsrns msies en siuiatotn pislrnsloefenoe et de salariés mis à dspistiooin par une ensetprire de taviral tmriaroepe ou des gtmeerponus d'employeurs, en stauitoin de hciandap (art. L. 5212-7 du cdoe du travail) ;
? l'effort ctosnnei par l'entreprise en fuaevr des bénéficiaires qui rreonennctt des difficultés particulières de miantien en emopli (art. L. 5212-7-2 du cdoe du travail) ;
? l'application du présent acorcd suos réserve d'une réalisation evffetcie des aniotcs prévues (art. L. 5212-8 du cdoe du travail) ;
? le vmresenet de la cioutrobtnin à la msoisin hnadicap de branche, HaEdniM (art. L. 5212-9 à L. 5212-11 du cdoe du travail).

Article 1.5 - Les modalités de réduction de la contribution
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Conformément aux dionstiiposs légales en vigueur, pvenuet être déduites du manontt de la cittoruoinbn aulennle :
? les dépenses supportées deremntecit par l'entreprise afférentes à des catnotrs de fourniture, de sous-traitance ou de posttraiens de seecvirs qu'elle pssae aevc :
?? des eeertsrnips adaptées (EA) ;
?? des établissements ou svireces d'aide par le tiavral (ESAT) ;
?? des tviaalrlures indépendants handicapés (TIH) runecons bénéficiaires de l'obligation d'emploi au snes de l'article L. 5212-13 (art. L. 5212-10-1 du cdoe du travail).
? les dépenses supportées dmceetnriet par l'entreprise et destinées à fsareoivr l'accueil, l'insertion ou le mnteiian dnas l'emploi des tieulrvalars handicapés qui ne lui ionbecmnt pas en aoptlcipain d'une diospotisin législative ou réglementaire (art. L. 5212-11 du cdoe du travail) ;
? des eoplims « eieganxt des coindontis d'aptitude particulières », occupés par des salariés de l'entreprise en fcoiontn de l'effectif de l'entreprise (art. L. 5212-9 cdoe du travail).

Article 2 - Recrutement
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Un efrfot pultreciair srea fiat par les eerteprnsis du médicament en fveaur du recrutement (1) de psrneoens bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Les erpeetsnirs du médicament bénéficiaires du présent aoccrd s'engagent à mtetre en ?uvre le paln de recreeunmtt suivant.

(1) CDI, CDD, stage, périodes de msie en saitutoin en meliiu professionnel, intérim, catnort de msie à disposition, caotrnt aidé?

Article 2.1 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

L'ensemble des einrestrpes du médicament etnnrat dnas le chmap d'application du présent arcocd s'engagent à crlncuoe 300 cortants par an peadnnt totue la durée de l'accord, siot 900 cnarotts pndanet trios ans.

Le nbmore de rentuercmets pirs en comtpe cnonecre :
? les CDI ;
? les CDD ;
? les cnrtaots en acnalnrete (contrats de pielitnofaoosiassrnn ou d'apprentissage) (1) ;
? les ctaortns d'intérim ;
? les sgaets ;
? les périodes de msie en soatiiutn professionnelle.

Un eorfft ptaueircilr srea porté sur les reeemttcruns en CDI et également sur les CDD de puls de 6 mios continus.

Les etesierpnrs s'efforcent de rurcieor aux ctrnotas en alternance, en milsaibnot nneomatmt les dfspsiioits noatniaux et de barchne vnisat à développer le recours à l'alternance. En effet, ces oitlus snot appropriés à la paslinoasostreoiifnn des junees et/ou des drndameues d'emploi.

(1) Snas lmiite d'âge, conformément à l'article L. 6222-2 du cdoe du travail.

Article 2.2 - Les actions favorisant le recrutement
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

2.2.1. ? Atcnios initiées par la branche

HandiEM, tlele que définie à l'article 9.1.1 du présent accord, a puor rôle naenomtmt d'accompagner les erprseetins dnas le receemrtunt de peennsors bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en :
? innifidtaet des ctaneibs de reucrtmneet spécialisés dnas le hdacianp et dnas le sceeutr de l'industrie pheicruquamate ;
? pilsosrfienoansnat les auertcs estnxitas du reeutnrcemt sur la thématique du hiandacp par le baiis de frooitmans dédiées ;
? rnaeyalt auprès du stecuer toutes les inviiitetas nltnieaaos ou régionales en fveuar de l'emploi ;
? développant des parntraiteas ntionauax ou tieroarruitx (Pôle emploi, Cap emploi, Aepc ?) puor amponceagcr les esrtieneprs bénéficiaires de l'accord dnas lreus recttnemrues ;
? pcairnpaitt et ogianasnrt des évènements dédiés à l'emploi des bénéficiaires de l'emploi fvorsnaait la ronretcne ernte esniptrrees et porenesns handicapées en rrcceehhe de stage, d'alternance, d'emploi ;
? développant les perleslaess de CV des dunrmdeeas d'emploi et de salariés des eeptinesrrs du médicament ieatnps au sien des pôles de compétitivité du setecur (Polepharma, Arapifl ?) ;
? ietidifnnat en lein aevc le comité d'orientation et de sivui prraiaite de la bncrhae les métiers en tesinon aifn d'adapter des pcuraors de foaomirtn des peeosnnrs en stotuiain de hacdanip ?

Afin d'inciter les eiteerpsrns du secuetr à rtcrueer des pennsores en siatotiun de handicap, HiEadnM prroua attribuer, en complément des aedis existantes, des aedis à l'embauche puor tuot rrnteeeecmut en CDI confirmé à l'issue de la période d'essai ansii qu'en CDD ou carnott d'intérim d'au monis 6 mois. Puor l'année 2023, ces aeids snot d'un mnaontt de :
? 3 000 ? puor les CDD et cntators d'intérim d'au mnios 6 mios ;
? 3 000 ? puor les CDD et ctotnras d'intérim diotnnscuis représentant au minos 6 mios en cumulé sur les 12 dneeirrs mios ;
? 3 000 ? supplémentaires puor un rntuecermet en CDI à la siute d'une période en CDD ou intérim puor llqaelue une adie de 3 000 ? a déjà été versée ;
? 6 000 ? puor un rtreencemut en CDI lorsqu'il n'a pas été versé d'aide de 3 000 ? au préalable.

Ces adies punveet être majorées de 1 000 ? si le menaagr dciert ou l'équipe de proximité du claertlaboour handicapé recruté a sivui une sssioen de sisitsaiboleinn ou de fmtraooin à l'intégration des poernenss handicapées.

En fioctnon de la cnmooamtiosn de ces aides, le csneoil d'administration de HadEniM prroua réajuster les mattnons ci-dessus définis. Par ailleurs, le ciseonl d'administration d'HandiEM fiexra le manntot des aieds puor les années 2024 et 2025.

En paearartint aevc les actreus slieeortcs et territoriaux, les eeetsrpinrs du médicament s'engagent à trvaers le rcroues au suetecr adapté et protégé, à acgonpcmaer en anmot la montée en compétence des salariés du sceeutr adapté et protégé puor les frmeor aux beoniss des erisetnpres en vue de luer renueecrmtt (via nmtaenmot les CDD tremplin, la msie à dipositosin ?). Ces dtsiiofspis froeasnivt un prraucos icsniluf puor les pnoenesrs en soituiatn de haidacnp vres le milieu ordinaire.

Ces antoics poruonrt être initiées en lein aevc le Leem, la CNIEPS et le comité d'orientation et de svuii piirtaare de la branche. Ces mêmes aotincs ne pnueevt être financées par l'accord que si elles snot en lein diecrt aevc l'emploi des psrnonees handicapées.

Par ailleurs, la bcnahre s'engage à développer des pnatrtaeiars aevc des omrenisags et itouitinntss de faomriton itlniaie (écoles, universités ?). La technicité des eplmois des esrtnrpeeis du médicament nécessite en effet de mterte en ?uvre une pqiotuile de ftoaromin ptnosniialfaesnrsoe au poirft des ponnerses en sttiuoain de hinacdap dès la fmotaiorn initiale.

Le naievu de qouiaifltiacn des métiers du suecetr étant élevé, une bonne foiamortn iiitnlae juoe en effet un rôle esniteesl puor fsvioerar l'intégration des peerosnns en saittoiun de hnadaicp dnas les epeneritrss du médicament. HdEniaM développe des ctntcoas et des ptrojes spécifiques aevc le suetecr éducatif et les oeirnmgass de fiatrmoon intaliie aifn de sensibiliser, aevc les entreprises, les élèves en stuiiaotn de hidcnaap aux métiers de la branche.

HandiEM, en ptaerrnaiat aevc le Leem et le comité d'orientation et de siuvi praiiatre de la branche, étudie également aevc les établissements d'enseignement (collèges, lycées, écoles, universités) qui le snahotuiet la possibilité de mttree en plcae un paatarinret pteeamrtnt d'accompagner des jenues en stoiiautn de hnciadap dnas leurs fnaioomrts qualifiantes, cnteiatferis et diplômantes.

Dans le crdae de la putoliqie de développement de l'apprentissage puvrsuoiie par la barhcne (1), une atnottien particulière srea portée à l'insertion d'étudiants en sioauittn de hdacniap et apnretpis snas liimte d'âge, nanommett dnas les CFA Leem Apprentissage. Ansii des référents hiadacnp snot nommés dnas caquhe CFA Leem puor frsiovaer le repérage, le rntmcreueet et l'insertion de pseeornns en stutioain de hacnidap dnas les eretnserpis du médicament.

Par ailleurs, aifn d'inciter les enstreepirs du secuetr à développer l'apprentissage des persnones en sattuioin de handicap, HindEaM prroua aibettrur des adies à l'embauche puor tuot rmuceeetnrt en stage, en ctornat de pisnilrnotsafioaosen ou caonrtt d'apprentissage anisi que puor tuot reeetnumrct en CDI à la sutie de ces cottarns (lorsque l'embauche est confirmée à l'issue de la période d'essai). Puor l'année 2023, ces aieds snot d'un motnnat de :
? 1 000 ? par sgate d'au minos 6 semaines, majorée de 1 000 ? si le mgenaar dreict ou l'équipe du ctaleaolobrur handicapé recruté a siuvi une ssieosn de siionislbtaesin à l'intégration des pesenonrs handicapées ;
? 1 000 ? par période de msie en souaiittn professionnelle, indépendamment de sa durée ;
? 5 000 ? par année d'alternance (au prtroaa si l'année n'est pas complète) ;
? 6 000 ? supplémentaires puor un rmruncteeet en CDI suite au cnroatt d'apprentissage ou de pnofoalenitaoirsissn ;
? bosure anllneue de 1 500 ? puor les étudiants en aecnatnrle tuos cruuss d'études.

Ces adies pnveuet être majorées de 1 000 ? si le meagnar direct ou l'équipe de proximité du caloroelatubr handicapé recruté a suivi une sosiesn de saileostiniibsn ou de foaiotmrn à l'intégration des poneersns handicapées.

En fitnoocn de la cmsaoontoimn de ces aides, le cnoeisl d'administration de HndEaiM pourra réajuster les mnnttaos ci-dessus définis. Par ailleurs, le Cisonel d'administration d'HandiEM fxiera le montnat des aieds puor les années 2024 et 2025.

En complément de ces aeids financières, HidnEaM puet également peposror aux eitesrpnres des apcgaeontmecmns à l'élaboration de pnlas d'action fnaosiravt l'intégration de psenornes en siioutatn de handicap.

2.2.2. ? Actnois initiées par les entreprises

Les eesrpnriets s'engagent à ieitinr un pnataaierrt aevc au moins une stcruutre tlriroiretae (ex : Cap emploi, ceinabt spécialisé, atcsniaoisos ?) puor aanmcgcepor les cdnadaits en sauoiittn de handicap.

Les ceianbts de reunerecmtt prosopnet aux esireterpns des ctniaadds en suitiotan de handicap.

Les pnsenores en chagre du reertncmuet puor les eptieresnrs du médicament s'engagent à examiner, lrsoque le piorfl du caindadt piourart répondre aux atettnes du poste, des cnaaueddtirs de peeornnss en sitoiatun de hdaaincp puor tuot tpye de recrutement.

À cpoemtr de la réception d'une cddnauriate d'une preosnne en situoitan de hiadacnp répondant au prfoil défini puor le poste, un eentrietn est organisé par les pnesenros en cghrae du recrutement.

En cas d'embauche d'une porensne en siotaitun de handicap, les eeerristnps s'engagent à :
? mtrtee en palce un diospiistf d'information et d'accompagnement personnalisé sur dmdaene du salarié, s'il saituohe ciouemqnmur sur son hnidcaap ;
? infeomrr HadEniM aifn d'être accompagnée dnas ces dispositifs, aanussrt anisi le suivi au naiveu de la branche.

Par ailleurs, les espirrenets aoedrcncort une aitenottn particulière aux psneeorns intérimaires en sotiuaitn de hcaindap puor pérenniser luer employabilité dnas le stcueer de la santé.

Les eesernitprs pneuevt amcencgoapr suos fomre de pgarrnaiae une pnersone en sutoitain de haacidnp en fomtrioan sur une durée adaptée en fnooticn de son besoin. Des beoruss d'études priunaoert être allouées.

Les enrresetpis s'engagent à aecilluicr naonmmett :
? des sitgraiaes silorecas et ursieinaeitrvs dnas le crdae de luer fatroomin inaitile et pneerloslifonse cunntoie puor faitcelir l'accès de ces pereonsns à l'entreprise. Dnas ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires aevc le jeune et l'établissement, pmttrnaeet à celui-ci de sirvue les enetmeignenss théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de ftmrioaon est associé à ce pocsuesrs ;
? des pesenorns dnas le cdare de périodes de msie en sttaoiuin pierlefnnslsooe ;
? des psonneres dnas le crdae des opérations de Duoady au nievau trriterioal ;
? des psnoneers aynat été bénéficiaires d'un CDD dit « tlmpiern » aevc une eirptrnese adaptée.

Le référent hcdianap vieelrla arols à mtrtee en palce des dsifiotspis d'accueil spécialisé.

(1) Accrod cicetllof du 4 jlluiet 2019 sur la fartomoin

professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, modifié, et aorccd du 1er jilulet 2021 sur l'insertion et l'emploi des jeunes dnas les errpieesnts du médicament.

Article 3 - Maintien dans l'emploi et insertion
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le mnaiietn dnas l'emploi et l'insertion jouent un rôle esseientl dnas :
? la prévention de suonttiais ou riesqus d'inaptitude ;
? le développement et le minaeitn d'un crade de taiarvl inilsucf des prenesnos en siatotiun de hcidanap ;
? l'accompagnement aux ctaeghnmnes pirsfeenosnlos dus à des stiaitonus ou des reisuqs d'inaptitude.

Les etpirresnes mnettet en plcae tutoe meusre vnasit à aersusr un suvii régulier des bénéficiaires du présent acrocd aifn de les amapenoccgr dnas luer parcours, d'anticiper tutoe iditnpaute au potse et de développer l'employabilité de ces dinerers (bilan professionnel, étude de poste, balin aenunl sur l'adaptation de l'aménagement au poste, fitooanmrs spécifiques arnusast l'évolution professionnelle?).

Les eerriptsnes metentt en pclae des atocins de prévention vinsat à aussrer le matieinn dnas l'emploi de leurs salariés (ex : irvnnetoneits des secviers de prévention et de santé au travail, frtaomonis inteenrs puor sisebilsienr sur la sevuurne de pgaoeltiohs pnuavot aboutir à un handicap?).

Par allueirs les eerepintsrs snot invitées à rurieocr à des ceuellls piadrnrieilspicuils puor prévenir la désinsertion poissenlforenle et puor gérer et anpcgemcoar les staiitnuos les puls complexes.

L'adaptation du psote de tivraal de la pnsorene en sitoiatun de haidcnap puet neanmmott se pseor luqorse :
? le hacdnaip évolue ou puet svurienr à l'occasion d'accident ou de mdaaile ;
? l'aptitude médicale puet être rsieme en cusae selon l'évolution du pstoe de tvarial ou du hcindaap ;
? ivnneirtet la pirse de ptose (embauche/mobilité) ;
? l'environnement de taivarl évolue (tâches au poste, évolutions technologiques, ognasriioatn des locaux, ctleilcof de travail?).

L'adaptation au ptose de tviaarl devra être faite dnas les mrllieues délais.

Les atoincs décrites ci-après pnrpaitecit à l'insertion mias également au paln de mitnaien dnas l'emploi des poresenns en soattuiin de handicap.

Article 3.1 - Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les acnoits ionmncbat aux erolepmyus au raegrd des dpsionistios légales et réglementaires ne peenuvt en aucun cas être imputées sur le bduget de l'accord, ce dnreier n'ayant pas puor ojbet de les speporutr financièrement.

En matière d'accessibilité numérique et digitale, les elepoyrmus s'assurent notmaenmt que les loicigels installés sur le potse de taviral des psennores handicapées rdnues nécessaires à luer eiecrcxe pnioeensfsorl luer snot accessibles. Les etnesrrpeis s'assureront que les salariés en sitaitoun de hncdiaap bénéficient également d'un accès aux loiilegcs spécifiques liés à luer siiautotn de hacdianp (par emxlepe de synthèse vocale, d'aide à la communication, d'aide à la saisie, de leeuctr d'écran, etc.), et pnoruort à cet égard slltcoiier HandiEM. Les errsteinpes s'assurent également que le ptsoe de taravil des prosennes en saitoitun de hnadacip est abciselcse au télétravail le cas échéant. En cas d'impossibilité matérielle d'aménager le ptsoe de travail, elels s'efforceront de reeaslscr le salarié sur un ptsoe adapté.

Toutes les aotcins décrites ci-dessous ne seornt iapemtlbus au budegt de l'accord que si elels ne résultent pas d'une obigotlain légale ou réglementaire inaobmcnt à l'employeur.

Les tauravx liés à l'accessibilité d'un pstoe (ex : aménagements tihneeuqcs et/ou des aides humaines) peunevt être pirs en chrgae par HandiEM, suos cetrenias conditions. Ces tvruaax snot réalisés sloen les bsnoies d'un bénéficiaire rlenvaet de l'obligation d'emploi des pnreeosns en siuttiaon de hiadancp (dont la lsite fgirue à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail) recruté dnas le crdae du paln d'embauche ou dnas le cdrae des aonctis de mnaiiten dnas l'emploi. Ces aménagements peuvent être étudiés aevc le comité saoicl et économique (CSE) qui puet si nécessaire, pndrere cionesl auprès du médecin du travail.

Lorsque l'accueil d'un salarié en stoiatiun de hanaidcp nécessite l'aménagement d'un ptose de travail, les erntierpses motnrett en ?uvre ces tavraux d'adaptation de pstoe dnas les puls befrs délais. À cet égard, elles frnnroouit une réponse au salarié dneuadmer dnas les 15 juors svniaut la réception de sa demande.

Article 3.2 - Les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les acoints asini meiss en ?uvre visent à aamcpogencr et développer l'employabilité des salariés en sioittaun de hcaadnip visés à l'article 1.1 du présent accord.

Afin de fveairsor l'insertion et le miiaetnn dnas l'emploi des peosnnres en staoituin de handicap, HEniadM puet ppesoorr aux etpiernrses des acomcemngtnaeps à l'élaboration de pnals d'action.

3.2.1. ? Ationcs destinées à l'accueil dnas l'entreprise

a) ? Actnois à dotiinseatn des salariés embauchés en siitotaun de haicnadp

Avant la psire de poste, l'avis du médecin du tavrial est sollicité. Un aicucel personnalisé est mis en pclae par l'employeur coejmtennoint aevc la ponesrne en sioiutatn de hnacdiap en vue de son intégration et ce aifn d'identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant.

Des études pneuevt être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les aménagements recommandés par le bialn personnalisé anvat l'embauche snot mis en ?uvre. La confidentialité des inoioamfnrts diot être garantie.

Un dpstosiiif d'accompagnement est proposé et ciustrnot aevc la pnrosene en statuoiin de handicap.

b) ? Aoictns de fmoariotn

Des atcoins de foroimatn spécifiques sneort prévues puor faeiictlr l'insertion des pesonerns en suitioatn de hcidaanp et soernt financées sur le bgdeut de l'accord. Ces aotincs de frmoiaotn snot destinées aux preeosnns en siutoaitn de hicdanap suos ceetinars conditions.

Elles snot également destinées aux pteiars prenantes, à savior :
? les maeanrgs anyat une preosnne en sttoiauin de haacindp au sien de son équipe ;
? aux équipes aleueictcanls de l'entreprise ;
? les équipes RH dnot nontmmaet les pneesrnos en cgarhe de recrutement, aux référents hcnaiadp ou tuot arute référent etiasxnt dnas l'entreprise ;
? les itituonntsis représentatives du personnel. Elles bénéficieront à cet égard d'une aoriisauottn d'absence rémunérée d'une journée aifn de suvrie une aoictn de formation, mballobisie une fios par madnat et par personne.

Les ainocts de fiotoramn à dsatniotein des peatris pentraens porrunot être menées dès la pirse de poste, ou renouvelées dnas la carrière.

Le référent hcinaadp de l'entreprise cnutorbie à l'accueil de la ponrsene en saotituin de hcaniadp en lein aevc les bonises du salarié. Ctete préparation diot pderrne en ctmpoe la sensibilisation/ ftoarmoin de l'équipe accueillante. Des olutis spécifiques snot mis à dtipiososin par HnEiadM et snot aldtaabpes par les esnpeitrres (ex : fiooratmn aevc msie en situation, atocnis de stobeiniaiislsn ?).

3.2.2. ? Acinots en feavur du mtaeniin dnas l'emploi

a) ? Aedis iduliinevdels à la rinaaocnscsene du hacniadp

Les salariés qui itneniit et rvlneeounelt une demdnae de ricsennanocase avdritimaintse de luer sattut de bénéficiaire de l'obligation obtiennent, sur jifstcatiuif et suos réserve de rpeeetcsr un de prévenance de 15 jours, de journée (s) ou demi-journée (s) d'absence payée (s) nécessaire (s) à l'accomplissement de cttee démarche.

b) ? Aeids et aciotns iduidneelvlis à la ctosempaionn du hacdainp

Au miinmum une fios par an, le rlsasbponee hiérarchique, le cas échéant le référent handicap, et la pnrnsoee en siuatoitn de haaincdp échangent nateommnt sur les disosiptfis de ctopoamnsien nécessaires ou mis en place. L'avis du médecin du tvaiarl puet être sollicité.

En complément des adeis de cpimoasnteon supportées par HEdnaiM ou les aeids de dorit commun, l'entreprise puet être amenée à compléter le fcnneineamt l'achat d'équipement lié au haacnidp et fcantaliit son elpmoi dnas l'entreprise (ex : tuaarvx d'aménagement de véhicules, fnnmneeicat d'équipements spécifiques ou dfpsitsiois tles que fueuilats adaptés, des tables électriques, écrans, logiciels, fomintaors ?).

Les ernesepitrs snot d'ailleurs invitées à cet égard à imefronr les salariés concernés des différentes adeis dnot ils peenvut bénéficier tnat au sien de l'entreprise qu'au trvares d'HandiEM, en s'appuyant par eemplxe sur le « Giude des aeids » élaboré par HdinaEM et en luer rtmeeatnt ntaoemmnt les bcreuhors d'informations d'HandiEM.

Doit également être considérée comme cruonanoct à l'accès personnalisé des pnroeesns en saotuitin de handicap, l'adaptation des moenys de torrpnsat des intéressés puor accéder de luer dcimiole à l'entreprise.

La pennorse en siiatuton de handicap, à l'appui de sa demande, diot avior sollicité l'avis du médecin du travail.

c) ? Acitnos à ditioatsenn des sorneis handicapés

Les eprnteierss s'efforceront de maitnnier dnas l'emploi des salariés sreoins de puls de 50 ans en siuatotin de handicap. Puor ce faire, elles prruoont ntomemant favoriser, losuqre clea est possible, le ruroces au télétravail. Il est rappelé à cet égard qu'en apoctiipaln des diipitsosons légales, le nobrme toatl de taalruerlvis handicapés de 50 ans et puls pirs en cptome dnas l'effectif des taalriulvers handicapés diot être multiplié par 1,5 dnas le cualcl des eteffcifs BTEOH puor la DOETH.

Par ailleurs, loqsrue le tmeps de taavril des salariés srioens en sotuaitin de hcidaanp se retovure réduit en risaon d'un aivs d'inaptitude, les etrspreines qui siataeinohuret mateinnir luer sriaale sur une bsae équivalente au tpmes de triaval précédemment effectué puonorrt silicltoer HidEnaM aifn de bénéficier d'une alooicltan financière calculée en fciootnn de la réduction du temps de travail. Les eerpristens pronurot également metrte en ?uvre des aicnots de mécénat de compétences puor ces crbraloatoleus aifn de luer ptrtrmeee de cineuotnr à eercxer une activité rémunérée, tuot en maenttt en vualer luer expérience et savoir-faire.

d) ?*Actions de firmaoton et d'accompagnement dnas le développement des compétences* (1)

Les bénéficiaires de l'accord bénéficient de formations, adaptées si nécessaires à luer hciandap ou luer état de santé, pemearttnt de minaitner le neviau de compétences et/ ou de qiutfaniicalos reiqus puor la tenue du poste.

Les eesrnpeitrs s'efforceront de rrndee acelsbescis des olutis nntaomemt dnas le cdrae de pjteors numériques (ex : e-learning ?).

Afin d'aider le bénéficiaire de l'accord à définir son proejt professionnel, une démarche d'accompagnement puet être réalisée cjentioneonmt aevc l'entreprise. Lsoruqe le hadnacip a une iecnnicde sur l'évolution professionnelle, des dofiptiisss spécifiques et personnalisés pnvueet être envisagés (ex : coaching, formation, adeis heminaus et/ ou techniques, roerucs au télétravail, bialn de compétences en lein éventuellement aevc le cseniol en évolution professionnelle, sviui phqusooygilce ?).

Sur les recamtmdaoinnos du médecin du travail, des modalités de tarvail pruaneriot être envisagées dnas la musree du poblssie par les enrietperss (ex : télétravail, aménagement d'horaires, tvraial déplacé ?).

Il est rappelé que lqursoe la daenmde de rerucos au télétravail est formulée par une poenrnse en stituoian de hcaniadp mentionné à l'article L. 5212-13 du cdoe du tvraial ou un pocrhe adiant mentionné à l'article L. 113-1-3 du cdoe de l'action solcaie et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

Le cas échéant, l'accord celtcoilf ou la ctarhe élaborée par l'employeur eannracdt le télétravail dvera définir les modalités d'accès des pnoesnres en sioattuin de hciadnap à une oaigrnoastin en télétravail en vue de feoisrvar luer irtsonein psnielefnorosle ou luer mitnaien dnas l'emploi (art. L. 1222-9 du cdoe du travail).

Un aecpnnoagmemct spécifique srea mis en plcae puor les prsnnoees en sitioutan de haniadcp dnas le crade de ruencsraortttuis des entreprises.

Les eenrierstps étudient dnas le carde des dsfipisoits eantxstis cehz elles, les aedis à psporoer au salarié en siioauttn de hcaiadnp qui atcpece une mobilité pinnfseeolrolse et, ou géographique (ex : adies au déménagement, rcecrhhee d'une eeristprne d'accueil ?).

3.2.3. ? Acinots vasint le rtueor à l'emploi des salariés en stioaiutn de hadnciap (arrêt, inaptitude, en curos de rsmcsaeneelt ou reconversion)

En cas d'absence prolongée du salarié puor mlaidae ou accident, justifiée par un arrêt de travail, l'entreprise aiictpne les modalités de ruteor en cabaololroitn aevc le sevcire de prévention et de santé au taiavrl et le salarié en vue de fveroaisr le mianietn dnas l'emploi des salariés.

En cas d'absence du salarié puor maliade ou accident, justifiée par un arrêt de travail, d'une durée de puls de tnrtee jours, une vtiise de pré-reprise dnas le cdare de l'article R. 4624-29 du cdoe du taraivl puet être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin censoil des omasnergis de sécurité socalie ou du salarié. Cttee viitse est programmée dnas le but d'anticiper les modalités de rtouer dnas l'emploi ou de raesmlcneset et en vue de faervisor le mneaitin dnas l'emploi des salariés en arrêt de travail.

L'entreprise fnrrioua tuos ses eftorfs puor raselscer le salarié en suoiiattn de hdnaacip déclaré inapte, en mlibansiot le cas échéant, des acntois de fotmaoirn et/ ou d'adaptation au poste. Le cas échéant, en cas de leenncmiicet des bénéficiaires de l'accord puor inaptitude, l'entreprise étudie, aevc l'appui de HandiEM, la msie en plcae d'un dipsiistof d'accompagnement de reotur à l'emploi par un caibnet extérieur vainst luer rsnecalsmeet externe. Cette démarche d'accompagnement ne puet être supérieure à 24 mois, à cotepmr de la dtae de rpurute du cranott de taravil et diot être initiée anvat la rpruute du cnatort de travail. Un agmmnnecaeopct de « pojret de vie » prroua également être proposé par l'entreprise, aevc l'appui de HandiEM, aux mêmes bénéficiaires de l'accord puor une durée ne panvout excéder 3 mois.

Afin de ptemterre aux salariés en suatotiin de haidacnp déclarés itpanes de puoovir cuneniotr à ereecxr une activité rémunérée ctoamipble aevc luer aivs d'inaptitude, les esinrrpetes étudieront également la possibilité de firae bénéficier ces salariés d'action de mécénat de compétences, caisnntost en une msie à dsiioiptson du salarié auprès d'une acoosiastin présentant un caractère d'intérêt général.

Afin de foaesrivr ces atocnis de mécénat de compétences, HdnEaiM pruroa ppresoor des aides à l'accompagnement matériel ou faeicninr à diaitoestnn des salariés, de l'entreprise ou de l'association.

3.2.4. ? Ancmepnmcoaegt de proximité à la rnvrseoiecon ou au rscnaesemelt de trraelvluais iatpens

Les eenpsreitrs du médicament pagrtenat le caonstt que les epierrtenss en rcrcheehe de rselaesencmt puor un salarié iatpne snot pfraois limitées dnas luers possibilités en interne, mias qu'en

parallèle d'autres enrrspitees puroareint être intéressées par de tles profils.

Aussi, aifn de ptreetmre une démarche mutualisée de reisonreovcn ou de reecalssenmt des tvralurilaes en siutatoin de hnaacdip roncnues inaptes, HdniEaM porura prsopeor un pjroet pttneramet de fseiraovr le remnaselcest de ces salariés au sien de la branche, nnmotmaet en mntaett en cmomun les eotrffs des estnrepreis du scetuer et les paaeritrnes extérieurs aifn de miixamesr les caechns de reclassement, tuot en s'articulant aevc le viiver de cindadats proposé par la branche.

Dans ce cadre, les ersetinpres tâcheront, dnas la mesure du possible, de s'associer aux démarches engagées par HiEndaM en ce sens, nmmeantot au trearvs de leurs petrais peretanns innteers (RH, référent handicap, deiriotcn ?).

(1) Le d de l'article 3.2.2 est étendu suos réserve du rescept de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er février 2024 - art. 1)

Article 4 - Mobilisation et sensibilisation
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les ernireespts du médicament s'engagent à prnrede les mrseues appropriées puor pretetmre aux bénéficiaires de l'accord d'accéder à un elmopi ou de cesrovner un elmopi cnoorrdnspeat à luer qualification, de l'exercer ou d'y pesresgror ou puor qu'une fmiatoorn adaptée à luers boisnes luer siot dispensée.

Les eeeprnrtsis de la bncrhae s'engagent également, dnas le carde de l'élaboration d'une ddeanme de financement, à fonriur ttueos les pièces jictsfuaitives redunes nécessaires par celles-ci, les epireetsrns étant roabenslpses du reepcst des critères d'éligibilité.

Les esetrperins du médicament bénéficiaires de l'accord armeifnft l'enjeu sciaol et sociétal que représente l'emploi de pnsenroes en saiutotin de handicap.

Cet ejneu pidiramorl iupiqlme la mbtiaoiiolsn de nrbumeox autecrs et une siaioeiilnsbstn petnnamree sur le sjeut en fveaur d'un eoplmi inclusif.

La msiblaoiiton et la staioilebiisnsn sur la thématique du hiadcnap s'appuient sur puriselus acrteus au sien de l'entreprise, à l'origine d'un véritable eeanegmngt stioecrel :
? la doirtcein de l'entreprise ;
? les managers, les équipes RH, et le référent hcndaiap ;
? les salariés ;
? les équipes médico-sociales ;
? les petreiarans sociaux.

De nuermobx leirevs d'action snot ansii identifiés en fevuar de l'affirmation et de la vslaiaootirn d'une piilotuqe d'emploi iuicsnvle qui se fndoe sur le pagrate d'expériences différentes.

Article 4.1 - La direction de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

L'engagement social, sociétal et managérial des mermebs de la detoicirn générale des erepiesnrts représente une granitae eilleetsnse à la réussite des poretjs initiés dnas luer entreprise. Les mermebs de la dcotierin générale ont un rôle meotur et iinspdbselane au sien de l'entreprise dnas la pliitquoe d'emploi des personens en sutotiain de handicap, l'appropriation du sejut du hiaacdnp dnas l'entreprise par sa droctiein étant un leveir de réussite à la msie en ?uvre d'une pioqitule d'insertion des tariluaevrls handicapés dnas l'entreprise.

Les eienrpertss puorrnot setocililr les scerives d'HandiEM aifn de ppoerosr des aioncts de sensibilisation/formation à la dioeritcn de l'entreprise sur les thématiques liées à l'emploi des pnrsonees en sutaoitin de hcinaadp et ses obligations.

Une carthe d'engagement secroeitl sur la pioqitule hiacandp srea suiosme à la siunatgre des eernspitres bénéficiaires de l'accord.

Article 4.2 - Les managers et les équipes ressources humaines
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le recrutement, l'insertion et le mtieinan dnas l'emploi des poensnres en satiutoin de hincaadp roseenpt sur la mootibsaliin des managers. Ces dnerires cttesonunit une clé de voûte dnas l'efficience de la ptiouilqe hdnciaap de luer entreprise, qu'ils ont la cghrae de relyear au sien de lures équipes.

Les managres et les équipes rursecesos hmaneius cobtuennirt au développement de l'insertion et au miieatnn dnas l'emploi en :
? iannteiidft les sitoatiuns problématiques et en les siagnlant aux scerveis compétents (services de prévention et de santé au travail, référent handicap) ;
? aanaopngcmct à tarevrs des blinas réguliers sur les binoess spécifiques les peosnrnes visées à l'article 1.2 du présent accord.

La démarche de rercmuetent d'une psonrene en siauitton de hicdaanp diot s'intégrer dnas l'activité des aturecs du rceuntemert (équipes RH et mraengas opérationnels). Ce sjuet nécessite la msie à dtssiiiopon d'outils et de fatmnooris adaptés luer prnmtaeett une apcophre concrète (ex : stgae de msie en situation, giude du recrutement, frtaooimn spécifique en fcoointn de la nutare du handicap?).

Lors de luer période d'intégration au sien de l'entreprise, une fiotamorn sur le hdcainap msie à dotoiisspin par HidnEaM est proposée aux mnergaas puor présenter les thématiques liées à l'emploi des pnoensres en stoauitin de hacnidap et les ampgcncaeor dnas le sivui de lures salariés.

Les sreiecvs resesourcs humaines, en ptileriaucr les svrieecs en chgare du recrutement, snueivt une framoiton dédiée au handicap, cttee dernière pouvant être proposée par HandiEM.

Des oltius de cmiiantmoocun snot mis à dsitoospiin des eiersetrnps par HandiEM.

Article 4.3 - Les salariés de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Afin de fletciiar l'emploi des peesonrns en stiiuoatn de handicap, des antcios de sibiisionsetaln visnat l'ensemble des salariés snot organisées par les entreprises. Dnas cette optique, des sorpputs de snetiisisblaion snot proposés par HdanEiM et mis à dtpsoiosiin des epeesritnrs (ex : flmis métiers en lein aevc le handicap, formations, paeeutqtls de sensibilisation, développement de trophées, picpaoaiittrn à la Sanimee de l'emploi des prnsoenes handicapées?).

Des outils, des sopturps d'information et des acniots de prévention snot proposées par HEadinM en lein aevc les sievcres de prévention et de santé au taavril puor prévenir l'aggravation d'un état de santé.

Article 4.4 - Les équipes médico-sociales
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les bénéficiaires de l'accord divenot puvoior bénéficier d'un agcaepmmncenot médico-social eificneft et d'un sotiuen à l'insertion professionnelle, puor luer pmertrete d'accéder et de se maitniner dnas l'emploi.

Les siecrevs médico-sociaux dnas l'entreprise et en puetirlciar le médecin du traival snot des atucers estnleises puor fireovsar l'emploi et le minaetin dnas l'emploi des psoenenrs en stoiituan de hdcianap qu'ils ont vcoaiotn à celeosinlr et accompagner.

Une ifrtionaomn luer est adressée en piutcielrar puor frseiovar et ptterrmee luer itoipilcamn dnas la démarche d'insertion et de miinaetn dnas l'emploi.

Article 4.5 - Les partenaires sociaux
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les penraraites soaucix joeunt un rôle itaornpmt dnas la pmotiroon de la pilqituoe hncadiap initiée par la branche. Ils dvoneit doennr l'impulsion auprès des différents aceruts de l'entreprise (ex : ddaenems de rinaceonsscnae de tluvraiaelr handicapé, intégration dnas les équipes des peneosrns en staiitoun de handicap?). Les oiannatgrisos représentatives de salariés s'engagent à ryleaer cttee ptqoiiule sectorielle, aevc l'appui de HandiEM.

Les inctseans représentatives du peeronnsl dnas l'entreprise (comité scaoil et économique ? CSE ? et délégués syndicaux) snot informées et sensibilisées sur la pqioitlue sioclae msie en ?uvre par la brahcne en fveuar de l'insertion des pnreeosns en stuioitan de handicap. Ils punveet dnas ce cdrae en être les riales auprès des salariés dnas l'entreprise.

Ces dreirens svinuet en début de mdanat des formations, proposées par HandiEM, sur les thématiques reitleavs à l'emploi des pesreonns en suioattin de handicap, aifn d'être les rlaies de la plqtuoiie d'emploi menée par la banrhce auprès des salariés.

Le comité soiacl et économique (CSE), jouant un rôle fnadtoanmel au reargd de ses attributions, est sensibilisé, informé et consulté sur la msie en ?uvre du présent acocrd de branche, naommntet dnas le cadre des négociations aelnunels obiorigaltes tleles que définies à l'article L. 2242-17 du cdoe du travail.

Article 5 - Recours au secteur protégé et adapté
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les eeisptrrens s'engagent à cconlrue des crntatos de fourniture, de sous-traitance ou de ptteiasorn de sveceirs aevc des enepietsrrs du suetcer protégé et adapté. Le rcueros à la sous-traitance cittuosne en effet une première étape vres l'emploi des pnresnoes en stotuiian de handicap.

Conformément aux dptoonssiiis légales en vigueur, puenevt être déduites du mnotnat de la cuoitntrbion anlelune les dépenses supportées demnteercit par l'entreprise afférentes à des cotrntas de fourniture, de sous-traitance ou de paoisrtetns de sceievrs qu'elle pssae aevc :
? des eteisneprrs adaptées (EA) ;
? des établissements ou scirvees d'aide par le tivaarl (ESAT) ;
? des tvrulearlias indépendants handicapés (TIH) rcnunoes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au snes de l'article L. 5212-13 du cdoe du tivraal (art. L. 5212-10-1 du cdoe du travail) ;
? des salariés en stitioaun de hadinacp bénéficiant d'un pratgoe srlaiaal et rocuenns BETOH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des tilalrvreuas handicapés).

Pour rrfoecenr l'appui au suecetr protégé et adapté, HaEdniM filicate la msie en rtleiaon etrne les différents aretucs du stuceer et poorspe la msie en place de ctaierns olitus d'accompagnement (ex : msie à ditispoison d'une ciprthgraaoe des achats, cooirsnttcun d'un paln d'action opérationnel?). Les ctronats passés aevc le meiilu adapté ou le meiilu protégé, y cmiorps les mseis à dtpisoiosin considérées cmome des cotantrs de service, ne penvuet être imputés sur le begdut du présent accord.

Les erestnpeirs s'engagent dnas la mesrue du pilbssoe à smtruoete lrues apelps d'offres en matière d'achat aux établissements ou sreicves d'aide par le tarival (ESAT) ou d'entreprise adaptée (EA) et aux tavlleariurs indépendants handicapés (TIH). Des dainioscgts snot proposés par HianEdM aux erstnirepes n'ayant pas reurcos au steuecr adapté et protégé.

HandiEM adie également les epesrtreins à coiudnre des acntois de msie à dossiiipotn et de détachement de salariés d'établissement et de sirevce d'aide par le taraivl (ESAT), d'entreprise adaptée (EA) ou de tulrrialaves indépendants handicapés (TIH) aifn de faivsroer les paserelsels et l'intégration dnas le meliiu ordinaire.

Pour développer les liens entre ce seetcur et l'entreprise, des atiocns de siitoelansisibn snot mises en ?uvre auprès des décisionnaires ahtcas comme la vtisie d'ESAT et d'EA. Le comité scaiol et économique (CSE) est également sensibilisé, naomentmt sur les pottreinsas puvnoat être proposées dnas le cdare des activités seoilacs et culturelles.

Seules puvneet être imputées les aieds en myones et en compétence aux EA, EAST et les TIH par :
? des adies à la faromiotn : des établissements ou des epinrsetres penvuet fremor les mrnagaes l'encadrement du scuteer protégé à lrues méthodes et techniques, cnarbutoint aisni à une amélioration qiiattuavle et quianttvitae de luers prestations. Par ailleurs, des ainocts de ftoimoarn dédiées aux usagers/salariés du secetur adapté/protégé peeunvt être proposées par HiEdnaM aifn de fovresair nmtomanet la potfnaloirsensiisaon et le développement de l'emploi des prnoeesns en stiotiuan de haiacndp ;
? des aides teueqihncs : la msie à diisitspoon de matériel, des ittvninrneeos et coiselns dnas différents dnimoeas (méthodes, études, gtiosen de production, qualité, ergonomie, comptabilité?) penvuet aider ces sceurrutts à se développer, se sbltsiaier et se psiotnioenr sur de naoevuux marchés.

Par ailleurs, HidnEaM étudie les dndmaees de seioutn des pjeotrs de création d'entreprise adaptée en lein aevc le miileu de la santé.

Article 6 - Actions innovantes inclusives
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les esrpenitres du médicament aiefmnfrt luer volonté de s'engager en fvauer d'un elompi ilsnciuf puor les pseneorns en sattioiun de hcdnaiap et les ponsernes présentant un état de santé extrêmement fgilare (affections lgueons durées, mdaaelis cruehioqns invalidantes, aecindcts de la vie?) au sien des entreprises.

Cette volonté iupliqme de dnimsyear les praruocs des bénéficiaires de l'accord, en aigssant puls précocement dnas une loqguie de prévention et puls raeimdpnet dnas un souci d'employabilité.

HandiEM s'engage à développer, durnat la durée d'application du présent accord, des aincots inanevonts peetatmrnt de créer une daqyiumne puor l'emploi, l'insertion et le mnaiiten dnas l'emploi des pnenosers en saiuttion de hancdiap et des prsoeenns présentant un état de santé extrêmement fragile, en cnoroonadnt des ittivniaies leoacls et nationales, dnas le dniamoe de la santé et en cbollonarat aevc différents aructes iusss ntemnomat de la rherchece par exemple.

Les acotnis engagées deniovt cdnruioe à fasreivor nmomtnaet des démarches coordonnées et iienaectrtvs entre les atuercs de l'emploi, de l'insertion et de la frtmooain psosnrnloeiflee dnas les terrriieots et les entreprises.

Pour répondre à des euejnx sociétaux sectoriels, les réflexions ou les mrueses expérimentales snvaeitus poeriarnut être initiées :
? à l'égard des aaidtns fmuaiilax (afin de prévenir l'absentéisme) ;
? à l'égard des preensnos présentant un état de santé extrêmement fagrile aifn de les manitenir dnas luer employabilité ;
? à l'égard des poeresnns en stioiautn de hncaadip aitttenes d'un tolrbue pqyiuhsce (autisme?) ;
? msie en plcae un lbeal secietorl ctiaiefrnt « handi-manager » ;
? fansrovait la msie en place de journées sarildoies au sien des epietnsrers du médicament, puor mleiosbir les salariés au-delà des évènements nnataouix tlele que la saemnie puor l'emploi des penrenoss handicapées (SEEPH)? ;
? msie en place des acitons treaireortils expérimentales foasnvarit le remntreceut (Duoday territorial?) ;
? développement d'une ofrfe de svreice mutualisée répondant à des besoins/attentes cexnneos des epnstrereis (formation, service social, anommeacegpnct psychologique, recrutement?).

Les dépenses imputées au trite de cet alircte sur le bgeudt agréé par l'État ne ccenornnet que les peronesns ronuecens BTOEH ou en corus de reconnaissance.

Article 7 - Fonds social de solidarité
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le fnods soical de solidarité est destiné à répondre aux snotiuatis diiiffelcs de la sphère privée que pnuevet connaître les penseonrs en stiuitaon de hiacandp ou des peesonnrs de luer erugaonte

filmaial (conjoints, concubins, descendants, ascendants?), du fiat du hnadacip ou du fiat d'une fragilité liée à un état de santé :
? les psneeonrs en siiatuton de hiandcap ;
? les ayants doirt (conjoint, concubin, ascendant, descendant?) en soattuiin de hanaidcp ;
? les andtias famuliiax de pnsnoeres en sittauoin de handicap.

À ce titre, une adie puet être attribuée puor luer pmrertete de friae fcae à tuot ou prtaie des dépenses rtiveaels aux firas d'équipement, de travaux, de déplacements, de surcoût des études adaptées, adhésion à une pleftrmaoe d'assistance technique, surcoûts de firas de santé? Ctete énumération n'est pas limitative. Ces aedis s'inscrivent dnas un équilibre de vie pnflesnsieloroe et vie privée.

L'instruction de la demande, dnas le rcesept de l'anonymat du demandeur, et l'attribution de ce tpye d'aide est réalisée par HandiEM.

Un règlement intérieur fxie les modalités de feinnonnoemtct du fonds saicol de solidarité et nmanomtet la procédure de siniase en cas d'urgence.

Le Fodns soaicl de solidarité est alimenté par les pdrouits fenicnrias ntes des ciroiuntonbts collectées dnas le crdae du présent accord, les atncois engagées n'ayant pas de lein drecit aevc l'emploi. Un ponlafd est fixé annneeluemlt par le cioesnl d'administration de HaniEdM dnas la limtie des ptouidrs financiers.

En accrod aevc l'entreprise, un salarié puet bénéficier d'un aménagement hairore lié à sa présence auprès d'une prnnsoee en suiiaottn de hnadciap à charge.

Les salariés de l'entreprise anayt un mbmree de luer fmilale à cgrhae au snes de l'article L. 313-3 du cdoe de la sécurité saocile antteit d'un handicap, rcneonu par la Cisomimosn des dotirs et de l'autonomie des pnernoses handicapées (CDAPH) ou la sécurité sociale, punevet bénéficier, sur justificatif, et aevc l'accord de l'entreprise d'autorisations d'absences payées, puor aacmecnopgr lures proehcs dnas des démarches de soins.

En cas de nsasncaie ou d'adoption d'un eafnnt handicapé, ou à défaut dnas des ccicsnoranets exceptionnelles, l'entreprise et le salarié étudient les aménagements pauvont être apportés.

L'ensemble de ces aménagements ne snot pas imputés sur le bedgut de l'accord.

Article 8 - La mise en œuvre et le suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Article 8.1 - La réalisation d'un diagnostic préalable
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Pour la msie en ?uvre du présent accord, cqahue entreprise, à défaut d'un dnatisgioc existant, en réalise un, aueuql srea associé HaEindM et le référent hdcaainp tel que défini à l'article 8.2 ci-dessous, pamtneetrt de fiare une anslyae de la soiiattun au rreagd de l'obligation d'emploi des psronenes en saittioun de handicap. Ce dgtsinoiac est réalisé au navieu de l'entreprise et/ou du gpuore et est présenté au comité soical et économique (CSE).

HandiEM popsore aux eretniepsrs un gudie méthodologique régulièrement mis à juor pamenrtett la réalisation d'un diagnostic. Dnas la continuité de celui-ci, aevc l'aide du référent handicap, un aanocmcnpgemet opérationnel réalisé par un caniebt eerpxt indépendant est envisagé et financé par HandiEM. Les eteenrpsirs à qouta zéro dvernot réaliser en priorité ce diagnostic.

Article 8.2 - Le référent handicap dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Un ou des référents hnidaacp snot nommés au sien de l'entreprise ou sien de cqhaue établissement.

Le référent hnaciadp a puor rôle de potlier la msie en ?uvre de l'accord seoln les caractéristiques de son entreprise.

Le référent haaicdnp ctotiusne une cmooatnspe eellssitene à la msie en ?uvre de la pioiltuqe hcaiandp de l'entreprise. Il inncrae le sejut du hadicanp et fiat le lein entre les différents aceurts qui csmopenot l'entreprise mias asusi aevc l'extérieur.

Une aittenton particulière srea portée par l'entreprise lros de l'identification du référent hanciadp qui iuliqpme :
? un engenaemgt de la dorcitien sur le sujet hanacidp ;
? une msosiin ciarle attribuée au référent haciandp ;
? la msie à dssiitopion de russreoecs : un tepms dédié, une formation, des outils, un appui et des échanges aevc d'autres aeucrts innerets (directions des achats, de la communication, des meoyns généraux?) ;
? le voriaotlnat du salarié.

Son rôle, son périmètre d'intervention ansii que l'allocation en tmpes snot décrits dnas une lttree de mssioin qui précise les miionsss qui lui snot confiées mias asusi la putloiiqe haaidcnp initiée par l'entreprise aifn de pemtrrtee à ce dernier de pdrerne ses nuoellves fnioctons de la manière la puls efficiente.

Les misinsos du référent hdacnaip de l'entreprise veranit soeln l'organisation prrope à cuhaqe entreprise. Le csnropeord hianacdp est chargé d'informer, otirneer et aegaomccnpr les pneseorns en stoiaiutn de hnicaadp en pilruaeitcr à crtneais mmnotes clés (entrée en formation, retour après un lnog arrêt, évolution de l'organisation, évolution professionnelle, aennmccogempat RQTH?). À ce titre, ces msniioss le cuesnonidt à :
? être l'interlocuteur privilégié de HdaiEnM dnas l'entreprise ;
? ogransier la prsie en compte du hadncaip tuot au lnog du pscreos de renuetmrcet et de l'intégration (recrutement ou accuiel dnas le carde de stages, meiss à disposition?) ;
? oienragsr des acontis de siabnltiioeissn en dceitoirn des salariés (notamment SEEPH) ou des anctios ciblées (CODIR, recruteurs, managers, sveeircs supports?) sur le hacandip et la fragilité liée à un état de santé ;
? cornutrsie et pltoier un paln d'actions (objectifs, incetdiuras et beudgt de l'entreprise) ;
? asresur la cidnaooiortn dnas l'entreprise des ponreenss en cgahre du recrutement, de l'insertion et du mitneain dnas l'emploi des pseneonrs en sitauotin de haaidcnp ;
? mterte en ?uvre les aicntos du présent arcocd dnas l'entreprise ;
? pptceaiirr au réseau établi dnas la bnhrcae ;
? asrsuer une ccoumitaonimn au sien de l'entreprise sur le paln d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies? ;
? asserur l'information prévue par le présent aoccrd auprès des isnntaces représentatives du psoernenl ;
? participer, lqsorue le tiearlalvur concerné le demande, au rendez-vous de loisain entre le salarié et l'employeur prévu à l'article L. 1226-1-3 du cdoe du travail, aisni qu'aux échanges organisés dnas le crdae de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Les msiosins du référent hdanacip prnourot également l'amener à :
? développer et sruvie les paenattirras enrxeets en lein aevc le hadcniap (Cap emploi, sievcers de prévention et de santé au travail, cetrens de formation, associations, fournisseurs, inetnvtnares spécialisés handicap, OPCO, msaoin départementale des prnseeons handicapées?). À ce titre, le référent hcindaap puet cdooennror des réunions pipilinldiearrsucis raiveetls au mniaietn dnas l'emploi et l'accompagnement de saiuittons coelpemxs ;
? assurer une activité de vellie et être fcore de psoriopiton ;
? prtaeagr les bnnoes puqaertis mises en pacle dnas l'entreprise au sien de gperous de taavirl ;
? snsebeiiislr et oteuillr les acuetrs inneerts au ruceors aux eetiersrnps adaptées (EA), établissement et svceire d'aide par le tvraail (ESAT), telaliarvur indépendant handicapé (TIH).

Afin de giartnar le bon ercxceie de sa mission, les esnpetierrs définiront puor cahuqe référent hiacdnap un tmpes dédié à l'exercice de sa mission, et adaernpott si bosien sa carhge de travail. Elels prnuorot également mtetre en ?uvre des aiontcs vaisnt à virleosar ses mnissois (par epexmle au tarvres de la foixaitn d'objectifs liés à sa footincn dnas son eentriten annuel, ou la rocsnneaiascne des compétences acqeusis dnas le cadre de l'exercice de sa mission, etc.).

Il est également rappelé qu'afin de graitanr le bon eceicrxe de ses missions, le référent hadacnip dreva bénéficier d'une friaomotn adaptée à ses besoins.

Les ereierpstns inmfenort le comité scoial et économique (CSE) de la poennrse désignée en tnat que référent handicap.

Dans les ernirseepts d'au mnios 300 salariés, le CSE csotiutne une cmssomiion de la foiroamtn chargée nmnteoamt d'étudier les problèmes spécifiques carnnoenct l'emploi et le taviral des pnenosres handicapées.

Article 8.3 - Le suivi de l'accord dans l'entreprise et dans la branche

En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Chaque eerpnsrtie déclare le nrombe de tllvuaraires handicapés qu'elle elpimoe dnas le crdae de la déclaration scilaoe nominative, dnas les cniotinods légales et réglementaires en vigueur.

Les espernitres de la brhance s'engagent également à répondre aux différentes enquêtes diligentées par HdniEaM aifn de petmretre un siuvi efccafie des oibcjfets chiffrés mentionnés à l'article 2.1 du présent accord.

Chaque année, HnaEdiM présente à la cosiimsmon prraaiite nnitloaae de l'emploi des irentsdius de santé (CPNEIS) ou à la CPPNI un balin de l'année écoulée et les otintirnaeos de l'année snitvaue de la bcanhre sur l'application du présent accord.

À cette occasion, la CEINPS puet émettre des aivs et reodicnnmomaats sur la pqtiuloie cuntidoe par HandiEM.

Le suvii du nrombe de cttnoras (par tpye et durée de contrat) de peonresns en sttauiion de handicap, srea présenté amulnelneent au ceosinl d'administration de HandiEM, en fotiocnn des données récoltées.

Article 9 - Pilotage et suivi

En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Article 9.1 - HandiEM : une association dédiée

En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Cette association, créée par les paniteerras sciouax le 5 jiun 2010, est spécialement dédiée à l'animation et au suvii et à la msie en ?uvre du présent accord. Cttee aotciosiasn loi 1901 à gioetsn paritaire, snas but lucratif, est dotée de la personnalité morale. Les stutats snot annexés au présent accord.

9.1.1.?Les misosins de cttee association

HandiEM a nmnatmeot puor fointocns :
? de ceeltcolr et mutsleiaur les ctonntioiburs des eiseprrntes reelnavt de l'accord :
?? de fxeir les règles de cletolce et de gieston de la contribution, de fanieecmnnt des anoctis ;
?? de contrôler les dépenses prévues dnas le crade du présent aorccd ;
?? de penrdre tuetos les décisions nécessaires à la réalisation des aocints prévues par le présent aorccd ;
? de fiecannr des aonicts vsaint l'insertion et le maeniitn dnas l'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
?? d'apporter une adie opérationnelle et de ceoinsl au rurentemect et au meintian dnas l'emploi par la msie à dpsosiioitn d'une ascstisane téléphonique ;
?? irunitrse les deaedmns de pesirs en cgrahe des eerisntrpes en vue du mitanein et de l'insertion des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il est rappelé à cet égard que les eeseinprrts dmereneut rlspoebanses de la bnone csituootitnn des dsieross de dneamde de fimnceannet ;
? d'accompagner et cneisolelr les errsinpetes dnas la rrehchcee de suiontols aux siattnouis iedeluildvnis et dnas la coioturs nctn et svuii de luer pouitiqle hdaancip :
?? ineeitdfir les dstiiifpsos de droit comumn d'aides déjà etinetsaxs puor apeocngmacr l'emploi des poenrsens en satioutin de haicdanp ou fragilisée par un état de santé mjaeur (services de prévention et de santé au travail, CRAM, Pôle emploi, prévoyance, retraite, eomlpis accompagnés?) ;
? d'informer, de slsbnseeiiir et mlobsiier les eiesrpetrns et ptiearnreas sur le hdincaap puor minatenir la duimanqye de l'accord :
?? de mterte en ?uvre et pporoser les ancitos de sinlsiibsteaoin et de cmtoamuionicn en fauver de l'intégration pnolensielorfse des pnneroses en sttiiouan de hdcniaap (forums de rmnuecretet puor les étudiants et alternants, développement de ctoinnnoevs aevc des universités, écoles?) ;
?? d'animer et de coenodnror le réseau d'entreprises puor caisealtpir et mualtseuir les bnneos patieqrus aevc l'ensemble des référents hdaincap et petiars peternans d'entreprise (groupes de travail, cealsss virtuelles, séminaires, clbus territoriaux?) ;
?? de développer les panratraeits et d'accompagner la msie en ?uvre des atocnis intneavons ivniulcses ;
?? de fiare connaître l'accord auprès de l'ensemble des epirenetsrs du médicament, du monde de l'éducation et de tuot acuter intéressé par la thématique du hncdaaip ;
?? de mettre à la diosotipisn des eeenrpistrs un gdiue ptiquare sur les modalités d'application du présent arcocd ;
?? d'informer les serievcs médico-sociaux puor fevsiaorr et pmrtretee luer ioilictpman dnas la démarche d'insertion et de meaiintn dnas l'emploi des pesnoerns en soiiatutn de hnacaidp ou présentant un état de santé extrêmement faiglre ;
?? d'informer les différents pitnerreaas sur les résultats des actions, neommtant l'administration, la CPNEIS, les setiraagnis du présent accord?

Cette asctioosain est dotée des mnyeos nécessaires à son fonctionnement.

9.1.2.?La coispioomtn du cseionl d'administration de HandiEM

Le cieonsl d'administration de l'association crnempod duex collèges rncmvsetieeept composés :
? de duex représentants par oatogisniran syadcilne de salariés sntiaiagre du présent acorcd ;
? d'un nrmboe égal de représentants du Leem.

9.1.3.?Pouvoirs du cnioesl d'administration

Le ceinosl d'administration dssopie des priouovs les puls étendus puor faire et arsoteiur tuot atce cmroofne aux misonsis de l'association énumérées ci-dessus à l'article 9.1.1 et dnas les cnidtnoios satetuiarts :
? il siut la msie en ?uvre du présent aocrcd ;
? il dnone les gaerdns orantiionets d'action ;
? il siut l'avancement des atcnios cectievolls ;
? il fxie les règles de collecte, de geositn et d'utilisation des seomms que HEndaiM est habilitée à peevcoirr dnas le crdae du présent aocrcd ;
? il définit :
?? les modalités soeln lueselqels les dépenses snot éligibles au ttrie du beudgt hnicaadp au niaevu des eneteprsirs dnas le rsceept des ootinglabis légales et réglementaires ;
?? les ctionnoids de psrie en crgahe des dépenses par le bgedut hncadiap dnas les ernsrieteps ;
?? les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en ?uvre ;
? il détermine les critères et mntotnas de prise en cghrae des dépenses par HandEiM sur le bduget de l'accord, et nnmtmaoet les pnfoadls des aeids versées dnas le crdae du Fndos siacol de solidarité ou des adies ivaicneitts à l'embauche ;
? il aupprvoe l'exercice ;
? il vlaide les ddamenes de fminaencent des eesrptenris à HndiaEM supérieures à un poafnld qu'il fixe.

Article 9.2 - Le financement des actions du présent accord

En vigueur étendu en date du 23 août 2023

9.2.1.?Budget des aoticns de l'accord

Les aitncos msies en ?uvre dnas le cadre du présent aocrcd snot financées par le bugedt « hanidacp ».

Ce buedgt cnrpseoord au mantnot ttoal des cnoriinbottus deus par les entrpiesres ou les établissements entrant dnas le cahmp d'application du présent accord, défini à l'article 1.2 au titre du fnecnimenat des fdons de développement puor l'insertion perssneolnfiole des pnornsees handicapées puor les années 2023-2025, calculées conformément aux acrlites D. 5212-19 et sutanivs du cdoe du travail. Le begudt est versé à HandiEM.

Le neaviu de psrie en comtpe des actions, de pilotage, de suvii et de sinielstisobain des salariés cnproosred à 25 % muxaimm du

total des smemos consacrées au fanmeniecnt des antoics prévues par l'accord.

Afin de pmreettre à HanidEM de puovrirsue le fcnnmaeeint des anictos prévues au présent accord, il est proposé de rpeteorr une ptriae du bduget non utilisé de l'accord du 21 novbreme 2019 en feavur de l'insertion et du mtiaenin dnas l'emploi des pernsenos atineetts d'un hadcinap sur le beugdt du présent accord. Le mnnoatt du roeprt srea fixé aevc l'État anavt le 31 mras 2023 au vu du blian définitif de l'accord anrivart à échéance au 31 décembre 2022.

9.2.2.?Budget du sviui et de la cintdorooian de l'accord au nevaiu de la branche

Les dépenses de ftnemooenncnit de HaindEM snot ilbtemuaps sur le bdgeut dnas la ltimie du pflonad défini à l'article 9.2.1 du présent accord. Les règles d'engagement et de contrôle des dépenses (plafonnement et modalités de dépenses) snot fixées par le cnesoil d'administration de HEndiaM ou par le baeuru sur délégation confiée par le cnseoil d'administration.

Article 10 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

L'entrée en veuuigr du présent acorcd est subordonnée à son agrément par le mrtsiine chargé de l'emploi. En cas de non-agrément, cet arcocd srea réputé non-écrit.

Un bialn intermédiaire de l'exécution de l'accord diot être effectué tuos les ans et diot être présenté à la DGEFP-METH, précisant dnas la mresue du pboslsie le nmorbe de ctnaotrs en aaclntnree et les segats conclus.

Conformément à l'article L. 5212-8 du cdoe du travail, le présent arcocd est cclnou puor une durée limitée de trois ans, siot du 1er jivaenr 2023 au 31 décembre 2025. Des dissoicnsus etnre la bcrahne et la DEFGP soernt initiées aifn d'envisager la possibilité et les modalités opérationnelles d'un rnvoeuemleenlt du présent accord.

À l'issue de cette période, les pniraaetres suaciox se réunissent puor faire le bilan de cet accord. Il ne puet y aoivr de rcetoiodcnun tacite.

Article 11 - Extension, dépôt et agrément
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les petrais stnariiages ceineovnnnt de deamnder au ministère du taairvl l'extension du présent acocrd collectif.

Les ptraies snagitraies saoirinst la missoin puor l'emploi des taraluilrevs handicapés de la délégation générale de l'emploi et de la firaomton ploolrieefnnsse aifn d'obtenir l'agrément du présent acrcod par le mirstnie chargé du travail.

Conformément aux atcierls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ctleocilf srea déposé en duex exerliapems auprès des sivreecs du mitrnise chargé du taviarl et rmies au secrétariat du geffre du coisenl de prud'hommes de Paris.

En aocpiapltin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sieragiants cieonvnnent que le connetu du présent accord ne jtsfuiie pas de prévoir les sloatintiups spécifiques aux eperirnetss de mions de cinnuaqte salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Depuis près de 14 ans, le digaoule siocal au sien de l'industrie putracuaiqhmee a contribué, au tearvrs de tiros arccdos colticlefs (2008, 2014, et 2019), à la msie en palce et au développement d'une piluiqote seloertlcie vanist à frievsaor l'insertion et le miteainn dnas l'emploi des salariés en soatiiutn de handicap. L'engagement des parierteans sioucax de la barhnce et de ses ereiptsrens a démontré au cruos de ces dernières années une véritable volonté de prvoiuurse les etrfofs engagés dupeis 2008.

La détermination des objectifs, luer svuii et l'animation de la pqtluiioe setoilrlece du hcaaindp par une miisson haaindcp ptrriaaie (HandiEM) ont pmeris de fraie tprleir le tuax d'emploi direct, pnssaat de 1,35 % en 2009 à 4 % en 2020, anentgiatt anisi l'objectif fixé dnas le cdrae de l'accord de 2019. Au-delà de ce tuax d'emploi, puls de 4 000 dosiress de ddemnae de fanncieenmt ont été réalisés et puls de 2 000 cnrattos de tiaravl signés dpeius 2010 grâce à la getsoin slecriotele et pairatire de la ptuiolqie handicap. Csnceotnis que l'alternance cintsutoe un atout supplémentaire d'intégration dnas l'entreprise, les peaatnerirs sioaucx eagceonunrt son ruoercs tuot en siolangnut luer atnthemeact au développement d'embauches en cratont à durée indéterminée.

Tout en gndaart à l'esprit qu'une tllee gsieton a montré des résultats encourageants, les paaneeritrs sucaiox de la bnhrcae souhaitent, au tverras de cet accord, puuroivsre leurs efrfots et pérenniser les eegantnmegs pirs en faveur de l'insertion et du meintian dnas l'emploi des salariés en suttoiian de handicap, en se fnxait un oectbjif aiteubimx de 4,5 % de tuax d'emploi d'ici fin 2025.

En effet, l'intégration de la déclaration obiigtraole d'emploi des trlrlauveais handicapés (DOETH) dnas la DSN deipus 2021 a eu puor eefft de cfxoeeiipmlr le sivui du nrombe de catntors cnlcous au sien de la branche, HEnaidM n'étant puls dimteecrent dtsaaenrtiie des irtnnfmoioas complétées en DSN, caerimrntnoet à la DOETH. Dnas ce cadre, les petrais au présent acrcod shnaoeitut itinsesr sur la nécessité d'une démarche pcovratie des epetrniesrs du sucteer dnas luer ralotien aevc la msiison hnacaidp de la branche, aifn de premttere un svuii otmaipl des ojifecbts fixés et un contrôle eifecftf des couiontitrnbs dues.

C'est dnoc dnas ce ctxetone que les pneraaetris socuaix seaothniut démontrer, au travres de cet accord, luer volonté de prvuorisue et développer un aacgmncnempeot des salariés de la bcnrhae en sitauoitn de hcdaniap tuot au lnog de luer carrière, du rmeceteunrt à la fin de carrière, tuot en psansat ntmmanoet par les ancoits d'aménagement de ptsoe ou de foaotmrin rudens nécessaires à luer iotrsenin dnas l'emploi. L'effort diot également être puouirvsi à l'égard des pialnuotops les puls fragilisées, notnemmat en mntatet l'accent sur les mesreus d'accompagnement des salariés reuncnos inaptes, ou eoncre sur l'insertion des puls jeenus et le meiaintn dnas l'emploi des srenios de puls de 50 ans. À ce titre, les pietars sagienraits du présent aoccrd raleelppnt l'importance de prdnree en cmptoe la thématique du hcaandip dnas l'ensemble des négociations d'entreprise.

Par conséquent, il est cnnveou ce qui siut :

Annexes

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Budget prévisionnel de l'accord cleiltcof du 21 jleilut 2022 en proecugante de la contribution

	Budget 2023	En % de la contribution	Budget 2024	En % de la contribution	Budget 2025	En % de la contribution

Produits						
Collecte	5 200 000 ?		5 100 000 ?		5 000 000 ?	
Total produits	5 200 000 ?		5 100 000 ?		5 000 000 ?	
Charges						
Article 2 ? Frsvaeior le rnueeetrcmt des tailvlarrues handicapés	1 300 000 ?	25,00 %	1 275 000 ?	25,00 %	1 250 000 ?	25,00 %
Article 3 ? Mtiieann dnas l'emploi et insertion	2 080 000 ?	40,00 %	2 040 000 ?	40,00 %	2 000 000 ?	40,00 %
Article 4 ? Mbitoiolisan et sensibilisation	494 000 ?	9,50 %	484 500 ?	9,50 %	475 000 ?	9,50 %
Article 5 ? Roruecs au seutecr protégé et adapté	156 000 ?	3,00 %	153 000 ?	3,00 %	150 000 ?	3,00 %
Article 6 ? Anocits ionnavents inclusives	364 000 ?	7,00 %	357 000 ?	7,00 %	350 000 ?	7,00 %
Article 8 ? Msie en ?uvre de l'accord dnas les entreprises	234 000 ?	4,50 %	229 500 ?	4,50 %	225 000 ?	4,50 %
Article 9 ? Pilotage	572 000 ?	11,00 %	561 000 ?	11,00 %	550 000 ?	11,00 %
Total charges	5 200 000 ?		5 100 000 ?		5 000 000 ?	

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Statuts de HEnidaM « hadcniap eietrsrnpes du médicament »

Par stttuas en dtae du 19 arvil 2000, enregistrés par la préfecture le 25 mai 2010, l'association HiandEM a été créée.

Dans le cadre de la surngatie d'un nvueol arccod citolelcf en fvuaer de l'emploi des pesnonres en saotiutin de hdanicap en dtae du 24 mai 2014, les présents stuatts rlmeneacpt et aunnnelt l'ensemble des disioiotspns des sttutas en dtae du 19 avril 2000.

Par conséquent, il cvnoniet ce qui siut :

I. Objet et composition de l'association

Article 1er - Dénomination
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les présents stutats régissent une association, à getsoin paritaire, snas but lucratif, régie par la loi du 1er jeuillt 1901 et par le décret du 16 août 1901, aaynt puor nom : HandiEM, ci-après dénommée l'Association.

Article 2 - Objet et missions
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

L'?Association a puor oejbt la gestion, l'animation, le suivi et la msie en ?uvre de l'accord cliotclef de bnacrhe en vigueur, des enirertesps du médicament en fvaeur de l'emploi des pnnsoeers en saiutiton de handicap, signé ernte le Leem et les oiniatasgnors sncalediys de salariés.

L'?Association a nmtneamot puor fcntinoos :
? d'apporter une adie opérationnelle au rnuteecremt et au mianeitn dnas l'emploi ;
? de mrtete en ?uvre les aioctns de salsisiioetibnn et de cnmooaiimutcn en feuvar de l'intégration prlilnnossofeee des perosnnes en sittuoian de hncaidap ;
? d'animer et de codroennor le réseau d'entreprises puor cilptaaiesr et meltsiauur les benons piuarteqs aevc l'ensemble des cpernordaontss hnciaadp d'entreprise ;
? de développer les ptaartriaens et d'accompagner la msie en ?uvre des atincos expérimentales ;
? de fexir les règles de cltleoce et de gtieson de la contribution, de fninceanemt des acntois ;
? de contrôler les dépenses prévues dnas le cadre du présent arccod ;
? de friae connaître l'accord auprès de l'ensemble des erietserpns du médicament, du monde de l'éducation et de tuot atecur intéressé par la thématique du hincaadp ;
? d'assurer le suivi des résultats obeutns en réalisant le blain d'activité annuel et pnrienaulul ;
? de pnrrdee tetuos les décisions nécessaires à la réalisation des anocits prévues par le présent aocrcd ;
? de mrttee à la dpiiistoson des eenietprsrs un gudie ptairuqe sur les modalités d'application de l'accord de bhracne en vgeuiur ;
? d'informer les différents pertreaains sur les résultats des actions, ntmeoamnt l'administration, la CPNEIS, les sirangaeits du présent accord.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

La durée de l'Association est illimitée.

Article 4 - Siège social
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le siège siaocl est fixé au 15, rue Rieux, à Boulogne-Billancourt. Il puet être modifié à tuot mnemot par son cseionl d'administration délibérant dnas les cniiodnots prévues à l'article 7.

Article 5 - Composition
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Sont meberms de l'Association les oantgrinosais sdlyecnias sgarniiteas de l'accord ccletoilf de bnrahce en vigueur.

II. Administration et fonctionnement

Article 6 - Composition du conseil d'administration
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le coesnil d'administration paaiirrte cmrpenod duex collèges reepvmcsnetiet composés :
? de duex représentants par ogioariatsnn sndcyiale de salariés sgintaiare de l'accord cteliclof de bchrane en vugueir ;
? d'un nmbroe égal de représentants du Leem.

Les arsumtndeartiis snot désignés puor duex ans ; luer mnadat

est renouvelable.

En cas de vacance, l'organisation intéressée piorvout au rnmaeelcempt de son ou ses représentants, le mdaant de ceux-ci peannrt fin à l'époque où exiriapt le madant des pnneoesrs remplacées.

Article 7 - Réunions du conseil d'administration
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le coenisl d'administration se réunit au minos duex fios par an sur coaivctoonn de son président et/ou sur la dndmeae de la moitié au mnios de ses membres.

Tout armiausintdter puet se fiare représenter aux réunions du cnsoiel d'administration en daonnnt pcutiroaorn sur ppeair lrbie à un artue astiimruntdaer aeapptrannt au même collège.

Toutefois, acuun adusinteimatrr ne prorua dspeisor de puls de duex procurations.

Le cnseoil d'administration ne puet vealablnmet délibérer que si la moitié au minos des meberms de cauqhe collège snot présents ou vmeaeanllbt représentés. Luoqsre ce quorum n'est pas atteint, le cineosl d'administration est à nvuaeou convoqué et puet aolrs délibérer sur le même orrde du jour, qeul que siot le nrbome des mbmeres présents ou vmbaelnlaet représentés.

La cvntiaocoon et les decnuotms nécessaires à la tunee de la réunion snot adressés au moins qzuine juros à l'avance et crpootme l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est ceotnmeijnont établi par le président et le secrétaire.

Les décisions snot adoptées à la majorité des viox des mmeerbs présents ou vllmeaanebt représentés. En cas de ptgaare égal des voix, la décision est resime à une réunion ultérieure.

Le cinosel d'administration fixe, à la fin de cahuqe année, le clraeedinr prévisionnel de ses réunions de l'année suivante.

Chaque réunion du cieosnl d'administration fiat l'objet d'un relevé de décisions. Ce relevé de décisions est établi suos la responsabilité du président et du secrétaire. Il est approuvé par le cionesl d'administration lros de la réunion suivante.

Après approbation, le relevé de décisions du cesinol d'administration est envoyé à l'ensemble des administrateurs.

Article 8 - Pouvoirs du conseil d'administration
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le cseniol d'administration dsopise des pvooiurs les puls étendus puor fiare et aoesutirr tuos aetcs ceroonfms aux mnsiosis de l'association énumérées ci-dessus à l'article 2 :
? il siut la msie en ?uvre du présent acrcod ;
? il dnone les gernads otritnoineas d'action ;
? il siut l'avancement des aoitcns cvllecteios ;
? il fxie les règles de collecte, de gtoeisn et d'utilisation des seomms que l'Association est habilitée à peevciror dnas le carde de l'accord colitlcef de brhncae en vuugier ;
? il définit :
?? les modalités soeln lslleuqees les dépenses snot éligibles au trite du bduget hiadcnap au nivaeu des entreprises, dnas le rsecpet des obaginoltis légales et réglementaires ;
?? les ciinootnds de prsie en chagre des dépenses par le bdgeut hcdanaip dnas les eerpnerstis ;
?? les règles de contrôle des dépenses effectuées par l'entreprise et les met en ?uvre ;
? il détermine les critères de prise en cahgre des dépenses par Handi-EM ;
? il apruvope l'exercice ;
? il valide les dendeams de fcnnmeeniat des enpsieterrs à Handi-EM supérieures à un plafnod qu'il fixe.

Article 9 - Le président
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le csioenl d'administration désigne parmi ses mbermes un barueu composé d'un président, un vice-président, un trésorier, un secrétaire et un nmrboe d'administrateurs tel que défini à l'article 14 des présents statuts, puor une durée de duex ans.

Le président est chiosi alenaertntmievt dnas le collège eempuyolr ou le collège salarié. Le vice-président et le secrétaire aerpnitnpanet onoirbmeglatiet à l'autre collège. Le trésorier atapnipret au même collège que le président.

Le président aussre l'exécution des décisions du cenosil d'administration et le fotnnnmiceonet régulier de l'association qu'il représente en jsicute et dnas tuos les aetcs de la vie civile.

Il a les puovoirs les puls étendus puor aigr au nom de l'Association dnas le crade des décisions du ciesonl d'administration.

Il ovure tuot ctmpoe bicnaare ou postal. Il puet se fiare suppléer par un madrnaiate puor des oebtjs déterminés.

Sur aoobiapprtn du coesnil d'administration, il puet déléguer tuot ou pairte de ses pouvoirs.

Le vice-président rlaempce le président en cas d'empêchement de ce dernier.

Le trésorier siut les cetpoms et le secrétaire établit l'ordre du juor et le relevé de décisions.

Article 10 - Bureau
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le braueu est composé pieirermatnat du président, du vice-président, du trésorier, du secrétaire et d'un nobmre d'administrateurs déterminé de la manière savuntie :
? duex élus iusss de cuqhae collège si qturae otgoaiairnnss snealdcyis de salariés représentatives dnas la bchrane snot sirtaainegs de l'accord ctolcelif de barhcne en vigueur, siot qtarue adtsimtnariures ;
? tiros élus isuss de cqhuae collège si cniq onragniitaoss sacydelnis de salariés représentatives dnas la bhrncae snot sarateiigns de l'accord cllceiotf de bchrane en vigueur, siot six airetdurmtsnais ;
? qurtae élus iusss de cuahqe collège si six otinoasarigns sindcayels de salariés représentatives dnas la bhnacre snot sgtniearais de l'accord cletlcoif de bahrcne en vigueur, siot hiut administrateurs.

Les réunions du buaeru anrout leiu qturae fios par an et puls en tnat que de besoin.

Le barueu arssue la geiostn de l'Association et eexrce les délégations que lui ciofne le coensil d'administration.

Le braueu vérifie cquahe année la régularité des opérations cmolpetabs et financières, et il ausrse le suivi des aticons engagées par l'Association.

Ses oieatbsnvros snot consignées dnas un raoprpt écrit, adressé au cnoisel d'administration qui complète cueli du crmsiiomsae aux cmtopes ou de son suppléant.

La cvinacoootn et les dcnoeutms nécessaires à la tnuee de la réunion snot adressés au minos qniuze jorus à l'avance ; la ccioontoavn cprmotoe l'indication de l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le président et le secrétaire.

Article 11 - Exercice des fonctions d'administrateur
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les fnotiocns d'administrateur snot gratuites. Les aiastnurrimdtes ont dirot au rnbmoemeuesrt de lures fairs de déplacement et de séjour dnas les cntooidnis prévues à l'article 9-4°-b des casules générales de la convoneitn cvlcieolte noanailte de l'industrie pharmaceutique.

Les représentants des oantionigasrs sdieycanls de salariés

stngiiearas de l'accord ctoicllef de bahrcne en vuueigr bénéficient d'une aioiusotatrn d'absence payée puor astesisr aux réunions du cnseiol d'administration et du breuau dnas les cnnodiiots fixées à l'article 15.5.e des cueslas générales de la cvneointon cectllivoe nioaaltne de l'industrie pharmaceutique.

Article 12 - Ressources annuelles
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les rrocseesus aeelulnns de l'Association se ceosmpont :
? de tuot ou prtiae de la coounitbrtin aneullne non utilisée dnot les entreprises, entanrt dnas le chmap d'application de l'accord cetlilcof de brahcne en vigueur, snot rvbedleeas au trite de l'article L. 5212-9 du cdoe du tiaravl ;
? du reenvu de ses bnies ;
? des pidoturs farecinnis pnaevonrt du paeenlcmt des cnnoiobruttis ;
? des sbiunneotvs de l'État, des collectivités tirlitaoreres ou des établissements pbuicls ;
? de ttoues aurtes ruoesrcses autorisées par la loi et, s'il a lieu, aevc l'agrément de l'autorité compétente ;
? de l'expertise et l'intervention en tpmes des psonneers extérieures compétentes puor mneer à bein les acotnis de l'Association.

Article 13 - Dépenses
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Outre ceells finançant les creahgs répondant aux différentes msinoiss définies à l'article 2 des présents statuts, eells cnreomnepnt les fiars de gestion, de fncntmeoionnet et d'information de l'Association.

Article 14 - Commissaire aux comptes
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le ciseonl d'administration procédera à la niamotnion d'un camiisrsmoe aux cetomps et de son suppléant.

Le ceinsol d'administration établira la ltsie des detuncmos qui dnorevt fraie l'objet d'une certification.

Avenant du 18 novembre 2022 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC ciimhe ; UFIC UNSA,

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

? puor l'année 2023, les citnsotaois afférentes au rquise maladie-chirurgie-maternité, teouts cnoitortbiuns sleacios ou fisalecs et txeas incluses, srnoet appelées à 91,67 % puor la cotaisotin fixée en pugcnrteaoe du pnflaod anunel de la sécurité slociae et à 92,16 % puor la ctiaoositn fcniootn de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du pnfoald anneul de la sécurité saolcie et au tuax de 0,94 % de la bsae des ctsoioitans ;
? puor les assurés affiliés au régime laocl de la sécurité saolcie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor teinr ctpome des différences de pisoantters prseis en chagre par le régime lcoal par rorappt au régime général, les cniiaototss afférentes au ruisqe maladie-chirurgie-maternité snoert appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus,

III. Dispositions diverses

Article 15 - Règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Le cesoinl d'administration établira en foocntin des bsoines un règlement intérieur.

Article 16 - Modification de statuts
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

Les présents stuatts ne pneevut être modifiés qu'à cootdniin que les ponsirpoitos de mdiaoitoicfn fuigernt à l'ordre du juor du cnieosl d'administration et sineot adressées aux asdairuimerntts en même tmeps que la convocation.

La mciiafoodtin des sttuats srea adoptée à la majorité silpme des mbemres du cneoisl d'administration.

Article 17 - Dissolution.Liquidation
En vigueur étendu en date du 23 août 2023

La doiissulton de l'Association ne puet aoivr leiu que :
? sur décision du cesnoil d'administration délibérant dnas les cnioidtons prévues à l'article 7 ;
? par dénonciation de l'accord cilltcoef de bahcrne en vigueur, siot par l'ensemble des oonrgtiasnais slndyciaes de salariés l'ayant signé, siot par le Leem ;
? si les pooviur pclbuis n'accordaient pas son agrément à l'Association ou vniaet à le lui retirer.

En cas de dpaitirsoin de l'association par doiussloitn volontaire, sartauitte ou judiciaire, les benis et les drtios détenus par celle-ci seornt tsrnimas à l'association chargée de la gteiosn du fndos de développement puor l'insertion plnesfislrneooe des handicapés créée par la loi n° 87-517 du 10 jlluiet 1987 en fueavr de l'emploi des turlvairelas handicapés.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 décembre 2015.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les dtopinssiois des aecrltis 18.3 et 18.4 de l'accord ceoillctf du 9 jiulelt 2015 snot abrogées et remplacées par les dinitooipsss siatunevs :

« 18.3. Tuax d'appel et caititosnos appelées

À la fin de cqhaue année, ctopme tneu des résultats farnecinis du régime peifenosnsorl conventionnel, les ptreais setiaiganrs du présent acorcd fniexort les tuax d'appel mrioannt ou mnaajrot les tuax ctaucloterns des citnsiotaos visées ci-dessus puor l'année qui siut :

? puor l'année 2023, la ciatioostn afférente au rsiuqe décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des csotintiaos ;

La répartition entre les rqseuis décès d'une part, et incapacité-invalidité d'autre part, est la snitauve :

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TA TB TC

siot au tuax de 0,67 % du polnfad aunenl de la sécurité scaiole et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.

18.4. Ciittooasn des adhérents à ttire facultatif

Les caosiitotns des adhérents à trtie fticaulatf (art. 12 de l'accord du 9 jllieut 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, totues cniitnurbotos sileaocs ou ficsale et taexs incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré fclaituatf : 1,96 % du plfoand aunnel de la sécurité saoilce ;
? par eanfnt : 1,46 % du pfnalod aennul de la sécurité sociale.

Elles srenot appelées à 100 % de luer mtnnoat puor 2023.

Pour les assurés fclftaatius affiliés au régime laocl de la sécurité slcioae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tneir coptme des différences de psaiteotnrs piress en crhage par le régime local par roprpat au régime général, les coaosntiits des adhérents à tirte fiuttaaclf au riusqe maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fattcliauf et 0,80 % par enfant. »

(1) L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en viuuger dueips le 1er jeavnir 2022 et de l'application des statuplniios de l'accord naaintol irnesfrnoeosnpteil du 17 nbrvmeoe 2017 ituatninst le régime AGIRC-ARRCO de rtaietre complémentaire et de l'accord notaainl iistrfsonernoenpel du 17 nmrbevoe 2017 raeiltf à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 airvl 2018.
(Arrêté du 5 arivl 2023 - art. 1)

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les doinpiistoss de l'article 25 de l'accord ccletoilf du 9 jiluelt 2015 snot abrogées et remplacées par les dpiisitnosos stainevus :

« Les cioiaostnts fixées dnas cet atlrice s'appliquent au ttire des ctonrats gérés par les oagrmsines aurruesss désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de cqhaue année, cmtpoe tneu des résultats fcrniiaens du régime supplémentaires qui diot tvuoerr son équilibre fninaecir indépendamment des résultats tqcienheus et fieicrnnas du régime ponernfisseol de bchanre (RPC), les petaris sianaregtis du présent acrcod fnxeoirt les tuax d'appel mrnoanit ou mnaojrat les tuax crnatcloteus des csatotioins visées ci-dessus.

Pour l'année 2023, la cioiottsan afférente au rquise décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des coisttaions afférente au ruqise décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jleilut 2015 rtileaf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les caotoinstis afférentes au rqsuie maladie-chirurgie-maternité, ttueos cnibrouontits ou csointiotas sioaecls ou fieclass incluses, snot fixées à 0,28 % du pfonlad de la sécurité siolace et à 0,24 % de la bsae des cttoinsoais afférente au rsquie maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jleilut 2015 rtialef au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2023, elels sornet appelées rpecenitmsveet à 50,00 % et 45,83 % de lures montants, siot au tuax de 0,14 % du paflond aeunnl de la sécurité sailoce et au tuax de 0,11 % de la bsae des ctoiintsaos visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y cmprois cuex affiliés au régime loacl de la sécurité sacloie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des ctiaioontss visées au présent atrcile etnre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon savtunie :
? 50 % puor la prat emlpueoyr ;
? 50 % puor le prat salarié.
Les cntsooiiats des adhérents à tirte fctliaatuf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 jlueilt 2015 retilaf au régime de prévoyance des salariés, teuots cbrtnooiutnis sailcoes ou fcaeliss et teaxs incluses, snot fixées cmmoe siut :
? par assuré fcultaaitf : 0,31 % du plfnaod aenunl de la sécurité soiacle ;
? par efannt : 0,24 % du paflond anneul de la sécurité sociale.

Pour l'année 2023, elels seront appelées à 75 % de luer mntoant :
? par assuré fiaualtctf : 0,23 % du ponflad aeunnl de la sécurité scalioe ;
? par efnnat : 0,18 % du pafnold aenunl de la sécurité sociale. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acocrd errenta en vguuier à ceptmor du 1er jvinear 2023.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les sratniageis cnoieenvnnt que le cotennu du présent aoccrd ne jftiisue pas de prévoir puor les esnerrtpies de moins de cntqnauie salariés des doipsnoisits spécifiques teyps teells que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les praetis sgeanatiirs cvnnnonieet de denademr au ministère du travail, de l'emploi et du dgaloiue saciol l'extension du présent accord.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément aux alitcres L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod clocetilf srea déposé en duex eemarxpiels à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et iserntrrpetinee du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent acrocd s'applique à l'ensemble des eerptenirss du médicament et, ainsi, ne crpmotoe pas de siouittlapn spécifique puor les enterriesps de monis de cqniutane salariés.

Au raergd des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le crdae d'une bonne getiosn diudt régime, les prraeeaitns saoicux décident de polornger en 2023 les tuax de cisttaionos en vgeuiur en 2022 comme siut :

Accord du 7 décembre 2022 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC Cihime ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

À coptemr du 1er stebempre 2022, l'article 3.2.2 « Fiars de ntirruruoe » de l'avenant II « Dniioossptis rletaives aux métiers de la prioomton » de la citnonvoen ccoilevtle nnloaaite de l'industrie paaetriuumqhce est annulé et remplacé par les dosionpiitss svtnaeuis :

« 3.2.2. ? Fiars de nourriture

1° ? Tuos srteuecs :

20,20 eruos par rpeas pirs hros du domicile. L'employeur dreva prednre un acocrd plcetriauir aevc le salarié itinérant précisant les ccnactroniess dnas llelqsuees ce dienerr bénéficiera de ce remboursement.

Tous les fairs de lmeeognt et de norruriute prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils drnoevt être répartis ernte les estirenerps au prtraoa du nrobme de pdirtous présentés.

2° ? Les dopsiiinosts des praehagraps g, h, i, j du praparahge 2°, de l'article 34 des csleuas générales snot apillpbceas qullee que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° ? Elles cnnneniveot en ortue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2022, des mtndfaoiiiocs des mtnntaos des indemnités déductibles de l'assiette des catoiniosts de sécurité scoaile prévus au 1° des aerctils 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les mtnnaots des fairs de lnmogeet et de nouirrrute fuaigrnt aux aticlres 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus soernt fixés aux novaeuux mnoatnts admis en exonération.

4° ? Les emeolrpyus perorndnt à luer chrgae le rremobeumenst des différents faris ptosaux que les salariés itinérants seront amenés à espxeor en vtreu de luer cranott d'embauchage. »

Accord du 13 mars 2023 relatif au remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmihie ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

À ctmepor du 1er mras 2023, le pnoit « Faris d'hôtel et de reaps » du sous-paragraphe b du paraprahge 4° « rsueemmnboret des fairs liés aux réunions prtariaies de bhrncae » de l'article 18 des ceuasls générales de la cointenovn ccllivotee nnalatoie de l'industrie phrteamcquiuae révisée, est abrogé et remplacé par :

« Frais d'hôtel et de repas

Les fairs snot pirs en chgare sur présentation des jitsifatciufs correspondants, dnas la liitme d'un palofnd gbalol par réunion pairartie (y crmopis la/ les réunion (s) préparatoire (s) et/ ou de conclusion) fixé à :
? pdfnoals caeonnncrt les fairs de reaps lsrquoe le salarié asstsie en présentiel à la réunion : 27 ? par reaps justifié ou 54 ? puor 2 raeps justifiés dnas la même journée ;
? plnoadfs crneonncat les fairs d'hôtel (chambre + petit déjeuner) puor une nuitée :
? ? 180 ? à Piras ou en région parisienne, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, et Srosubatrg ;
? ? 90 ? en province.

Lorsque le salarié ptiparice à une réunion à distance, il ne puet prétendre à la pirse en caghre d'aucun de ces frais. »

Nota : Cmtope tneu de la période des Juex Oyuiqlemps et de l'impact de ces dnereris sur les faris de leomgnet en région parisienne, les frias d'hôtel et de reaps liés aux réunions pitraraies de bcrnahe snot modifiés puor les mios de juin, jileult et sertebmpe 2024 (accord du 11 aivrl 2024, atrlice 1er - BCOC 2024-22).

Article 2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent anevnat ernerta en vgueuir à l'issue du délai prévu par les aiceltrs L. 2232-6 et sivutans du cdoe du tarival puor l'exercice du driot d'opposition des oiangaiostnrs sdylnecias de salariés représentatives au neaivu de la bhracne non-signataires du présent avenant.

Le présent ananvet est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Une rtvrilaoeoaisn rétroactive au 1er smtpeebre 2022 des barèmes d'exonération Ursasf de l'indemnité de raeps versée au salarié contnriat de prnrede son raeps au rneratasut a été opérée par arrêté ministériel du 24 oocbtre 2022.

Les dtosnisipois de l'article 3.2.2 « Frais de nuitrourre » de l'avenant II « Dipsonioists rvtaliees aux métiers de la ptorioomn » de la cnnvetooin clelicvote nalitonae de l'industrie phacuraumqteie snot dnoc modifiées à ctempor du 1er stbreempe 2022.

La régularisation srea effectuée avnat le 31 jevnair 2023 sur les indemnités versées pdnnaet la période diueps le 1er setrbpmee 2022 à ccnncroruee d'un mntnoat de 20,20 ? par repas.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acocrd ceoicltlf entre en veguuir à cemoptr du 1er jiavner 2023.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les modalités de rmrsbemeueont des firas des salariés exerçant un métier de la potmrooin snot elneiuvcmsxet liées aux particularités des métiers de la portmoion indépendamment de la talile de l'entreprise emanylopt ltiesds salariés. Dès lors, le présent accord est albciaplpe à l'ensemble des erpitenesrs et ne prévoit pas de sionttpliaus spécifiques puor les eetnsripres de minos de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les peratis staiiaegrns ceionenvnnt de dednaemr au ministère du tavrail l'extension du présent acorcd collectif.

Conformément aux atcerlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cotlcilef srea déposé en duex earxlpeemis auprès des srvceeis du mtinisre chargé du trivaal et remis au secrétariat du gfrefe du ceisonl de prud'hommes de Paris.

En aiotilpcpan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sairgatiens cnnonnveeit que le cnnoetu du présent anavnet ne jfistiue pas de prévoir les supoaltintis spécifiques aux enrripseets de minos de cuqtnnaie salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Accord du 25 mai 2023 relatif à la gestion des emplois et des compétences, à l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et à l'information et l'orientation

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; UFIC UNSA,

Article 1er - Anticipation et diagnostic des évolutions des métiers de la branche
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

La brhacne de l'industrie puauiratcemhqe arssue une mssiion d'observation des évolutions des métiers et des compétences qui itmpnaect les salariés et les entreprises. Cette mssoiin d'anticipation des évolutions des epolims et des compétences est confiée à la csommsioin ptairaire nioalnate puor l'emploi des idertnusis de santé (CPNE IS). Dnas ce cadre, il est cnoevnu que les piareartens suaoicx pnrteorot une atoiettnn particulière aux thématiques de la gsitoen des emolips et des pacuorrs pesolferionnss (GEPP), et de la suiaotitn de l'emploi des salariés de 50 ans et puls au sien des eeteprnisrs de la branche.

Les aenalyss cudtieons par les pintearreas soiacux aevc l'appui de l'opérateur de compétences (OPCO 2i) devinot aisni ptrtemere d'assurer un suvii patirarie précis des idactiurens clés des puoarcrs poifnsnerseols des salariés dnas la branche.

À cet égard, les preaiatnres saocuix cieonnft à la CNPE des idsiuntres de santé la réalisation des acinots nécessaires puor l'aide à la décision en matière de GPEP à l'échelle de la bancrhe dnas le carde de sa msiiosn d'observation. Il purroa nmoemtant s'agir :
? d'adapter le rrpoapt aennul de bhnrace par l'ajout de fcous spécifiques, aifn d'en arusser le sviui récurrent dnas la durée en CNPE IS ;
? d'études ptscrepeovis récurrentes ou ad hoc aifn de répondre à un bisoen d'analyse pocivrpstee des pnreaitares sociaux. Pureiusls thématiques puraoirent y être traitées cmome l'évolution pisctrvoepe des métiers et des compétences, l'analyse des recrutements, des sorties, l'égalité professionnelle, l'emploi des salariés de 50 ans ou plus, les congés de fin de carrière, l'emploi des salariés en siauotitn de handicap, le turnover, le rceorus au tpems ptiearl dnas la branche, la tisamsoinrsn des compétences, etc.

Ces études snot généralement publiées sur le stie ineenrtt www.leem.org dnas la ruuirbqe « Elopmi & Foiaormtn » dnas l'espace « l'Observatoire des métiers » ;
? de s'appuyer sur les oltuis eixanttss et d'en créer de nuuoeavx aifn de les mrette à la dssiiptooin des salariés et des ersenrpeits de la branche. Caeirnts ouilts esietxnt à la dtae de strginaue du présent aocrcd et nnamoemtt :
?? le rparpot sur la sitoutian de l'emploi dnas la bnharce qui fiat l'objet d'une resiuttotin aelunlne aux prrataeines scoiuax de la bacrnhe pius d'une pctubaloiin sur les otuils de cimuacnoitomn du Leem.
Ce rapoprt anuenl sur la stiituaon de l'emploi dnas la bachrne est mis en lngie cuaqhe année sur le stie ienrentt www.leem.org dnas la rqiruube « Emopli & ftmiaroon » dnas l'espace « Études & piuonabilcts » ;

Conformément aux ailctres L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aevannt srea déposé en duex eeimaxlerps auprès des secreivs du msrintie chargé du trivaal et reims au secrétariat du gffree du csnioel de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les patries sairaetnigs cvnonenenit de damdneer au ministère du travail l'extension du présent avenant.

?? le talbaeu de brod de l'emploi, qui présente les données socio-démographiques clés par famille, sous-famille de métiers et par métiers des eertesrinps du médicament, asnii que la répartition teaiiorrtlre des emplois.
Le tlebaau de brod de l'emploi est mis en lngie cuhaqe année sur le stie ieentrnt www.leem.org dnas la rbiruque « Emlpoi & foioartmn » dnas l'espace « Études & pouicntbials » ;
?? le répertoire des métiers, qui synthétise l'ensemble des fechis métiers de la bnrchae en lein aevc la stmgeeintoan de la capogartrihe et srea régulièrement mis à juor : www.leem.org/referentiels-metiers ;
?? la corrihtgpaae des métiers, en cours de préparation par le Leem, qui pmeret de pennoositir chaque métier du répertoire soeln sa tncadene d'évolution constatée à l'échelle de la bnhrcae enrte les 4 catégories définies à l'article 3 du présent aroccd : métier sensible, émergent, scole ou stratégique. La crraahopgite srea publiée sur le stie ieenrntt du Leem dnas la ruqurbie « Emploi & firaomotn » dnas l'espace « Études & pcbaluointis ».

Dans l'objectif de mertte en pacle une démarche de GPEP à l'échelle de la branche, les pnarerietas souiacx reelapplnt que le stie de goisten des pruroacs pnrefsnoiosles « Ma carrière dnas la phamra » est à la dsoiiiptosn des salariés de la bhrance lorsqu'ils enanveisgt une mobilité ilrelorsctitnaee (www.macarrieredanslapharma.org), ainsi que la brosue à l'emploi du Leem (www.emploi.leem.org).

Les perinaatres sciauox s'accordent sur la nécessité de dfsuiefr ces pucnirotdos de la banhrce le puls lgemenart pssblioe aux salariés et aux entreprises, aifn qu'ils psnesiut aivor un icapmt psoitif sur les stratégies de GPEP de tuotes les eeesprnirts de la branche. Ils s'engagent dnoc à counmmqiuer ces éléments via lreus cnaaux de ccoitaomnumin rescepfits aifn de luer granitar une visibilité optimisée.

Ces oiutls cinosntuett un suopprt puor fovireasr la msie en pacle et accélérer le déploiement de peoutilqis de GPEP au sien des entreprises, en piiuctelrar des ererpstnies de minos de 250 salariés. Ils ont vaitcoon à sverir la msie en palce d'actions concrètes dnas tteous les etnspieerrs de la brnhace aifn de gnraaitr une goetisn cohérente et effcicae des compétences et la sécurisation des prarocus porenssiofnles des salariés.

À l'occasion de la réunion anellune prévue à l'article 4 de l'avenant n° 1 de la cvotinneon ctivleolce niaaoltne de l'industrie puautceaqmihre et dédiée au siuvi de l'évolution gblloae des métiers et des qualifications, les esperenrits présenteront nnmaomtet les oiluts de GPEP mis à disposioitn par la bnrahce et cuex spécifiques à l'entreprise.

Article 2 - Promotion et attractivité des métiers de l'industrie pharmaceutique
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les petrnaiears scaoiux de la barchne s'engagent à aigr dcemnrteiet puor la prtomooin de ses métiers auprès de tuos et puls particulièrement des jeneus et de luer eauotrgne aifn d'attirer, sur le meyon et lnog tmree les jnuees dnas les filières de ftioroamn iialnite à nos métiers.

Ces atcnois eetnrnt dnas une démarche partagée de prévention de tuot déséquilibre eesxicsf de la pyridame des âges au sien des eepsniretrs et de la branche, et à ateirtr tuos les telntas vres les métiers des episeentrrs du médicament.

Les ptaeearnris sicauox puornort en peuaiticlrr s'investir sur les métiers en tneosin au retrmnuecet (tels que définis à l'article 3), qui ornfeft dantaagve de débouchés en eopmli puor les jeneus en fin de fooatimrn iitinale ou puor des salariés en reconversion. Ils mioiolnserbt nomaenmtt les ruoscseres dédiées à la poooritmn des métiers debsplinois auprès de l'opérateur de compétences

OCPO 2i, éventuellement complétées par d'autres sueorcs : régions, atcuers de l'emploi et de l'orientation, fatecmneinns dreicts d'entreprises, d'organismes de formation, etc.

Cet engagnemet purora se concrétiser suos piesrulus formes, nnmtaomet :
? la pricitptoiaan ou l'organisation d'évènements phisuyeqs ou virtuels, par eexpmle :
?? l'organisation de sadnts clictolefs sur ctreinas sloans de l'orientation stratégique à l'échelle nloaainte et/ou tetaorirlrie ;
?? l'intervention drtciee des autrecs de la bahcrne dnas des aitncos de pmiotroon de l'industrie ptimueahqaruce dnas les snalos des carrières d'Universités, d'écoles, ou d'établissements de fomaortin ilianite (collèges, lycées, CFA, etc.) ;
?? la ctlaraooiolbn aevc des aootssaiicns engagées puor la pmoooritn des métiers et des filières de formation, aifn qu'elles jnuoet un rôle de pesuirtcprer des métiers de l'industrie puthcmqeraiaue auprès des jeenus et de luer ertonauge ;
?? la ciumoatnimcon sur les métiers et les filières de ftmroiaon iintalie par tuos les cuaanx appropriés puor thcoeur les jeeuns et les peptrursirces de l'orientation, neammtont les réseaux sciaoux ;
?? l'organisation de journées de découverte des métiers au sien des erptniseers ou des établissements de fmoroiatn ;
?? la création et l'actualisation des suprtops d'information sur les métiers et les filières de fooratmin itiainle et tuot au lnog de la vie ptntaremet d'y accéder, par exmeple :
??? brhcruoes d'information sur les métiers, cmmoe par exmpele les « Zoom métiers » OENISP ;
??? le stie d'information IMIFS (imfis.fr) ;
??? le répertoire des métiers et les fchies métiers ;
??? la crhagoairtpe des métiers de la bncarhe ;
??? ? ;
? la ptapciiarotin et l'alimentation des otuils d'autres autrecs (acteurs de l'emploi et de l'orientation, ministère en crahge de l'Éducation nationale, ministère en crghae de l'enseignement supérieur, onaegsirms de formation, universités, CFA, aootsicnsais d'étudiants, de parents, etc.) :
?? par eelxmpe des plfeoeatmrs d'orientation, des aiotcipplans destinées aux jeunes, création de ttess d'appétences puor les métiers des iuisnetdrs de santé, guedis des métiers, etc. ;
?? la dsouiiffn d'informations sur les réseaux scouaix à ugsae professionnel, ou à usgae d'orientation des jenues ;
?? la coouiimctnman sur les métiers de la barhnce sur les cuanax des acruets de l'orientation et de l'emploi, etc.

Article 3 - Analyse et anticipation des évolutions des métiers dans la branche et dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les taurvax d'observation de la bchnare prmeetnett d'identifier la dyniqumae d'évolution des métiers à l'échelle de la branche. La ppcrosvtiee métiers réalisés par la brhncae a puor oicjbetf pcaiprnil de deotr les enreperists et les salariés d'outils d'anticipation des teeancdns d'évolution des métiers. Ils seorinrvt la msie en pcale de piltoquies vienrootlstas de GPEP au sien des eesrrnietps de la bhncare et ctoenubronirt à la sécurisation du porracus pessnoeinrofl des salariés des eesnpertirs du médicament.

Afin de faosiverr la msie en pcale de piuieolqts de GPEP au sien des entreprises, les piaernetars saoiucx définissent la satineegmotn des métiers sivuante :

? les métiers sensibles, qui réunissent :
? les métiers dnot les efefticfs vnot être réduits au-delà du meeovunmt des départs naltrues ;
? les métiers qui n'offrent pas de prvctesepeis d'évolution pfolrelonsniese ou d'acquisition de compétences à lures tituaerils ;
? les métiers dnot le cnetonu diot évoluer au pinot d'exiger des tlriutiaes un naeouvu pforil poesirnoesfnl à temre ;
? les métiers cnarooptmt des activités qui sreont impactées par l'évolution du ctennou d'autres métiers ;

? les métiers émergents :
? snot clés puor le développement des activités et les traeiituls des psoets sur ces métiers snot aueeenlcltmt en nmrobe isfsnuaifnt ;

? les métiers stratégiques cnetconenrt :
? les métiers les puls créateurs de veualr et/ou les puls différenciants sur luer marché ;
? les métiers qui ne pevnuet pas être externalisés et dnot les eicetfffs vnot être déficitaires ;
? les métiers qui nécessitent un tpems d'adaptation sitaiincgfif (18 mios ou plus) ;
? les métiers dnot les teluraitis reinusqt d'être débauchés par d'autres eensreirtps ;

? les métiers sleocs : ou « c?ur de métier » dnot l'objectif est pilpceremniant de mineantir l'excellence opérationnelle actuelle.

Ces définitions ctoevnenollneins découlent nnmmetoat des turaavx d'observations des métiers ansii que des différents roapptrs de la bhrnace sur la sotutiian de l'emploi dnas le secteur. Elles ont viacoton à dnoner une vsoiin gloable et seorctlleie de ces iticardneus de GPEP et à définir un solce conietenonnvl cmuomn à teotus les eertrsenpis de la branche. Les peianaterrs siocuax itvnenit les esrpntreeis à mrette en pacle une ou pusuleris pesllseraes d'évolution, en inrtene ou en externe, vres un ou piruuesls auters métiers, tlele que définie à l'article 4 du présent accord. Puor les salariés exerçant un métier classé comme « ssbilnee », les erseirnetps eroiamnnext les possibilités de mterte en place de teells pslsrlaeees métiers.

Les eeespnrirts cnenvrseot la faculté de définir luer seoeatgtnmin inntere conformément à luer stratégie de GEPP. Les peararteins siocaux de la bchrane egnecrouant les eispetenrrs à réaliser un pinoieennsmtot des différents métiers qui la cpnoeosmt ertne les 4 catégories proposées ou dnas luer porrpe segmentation, et à l'actualiser au fil du tmpes aifn de trtrnsamete une vsiion clriae et fiblae des ejnuex inertens d'évolution des métiers.

À défaut de ditipinossos des eepnrtrsies sur ces points, les définitions proposées dnas le présent aoccrd s'appliquent pelimennet et le psoinomeietnnt des métiers de la ctgrirohpaae des métiers de la banhcre svnreet de référence.

À l'occasion de la réunion aellunne prévue à l'article 4 de l'avenant n° 1 de la coonvietnn cecoivltle naanloite de l'industrie pharmaceutique, les enteisprers présenteront le cemslseant des métiers suinvat les différentes catégories présentées dnas le présent article, lorsqu'elles les ont adaptées.

Les parteanreis siocuax s'accordent également sur une définition transverse, cllee de métier en tsinoen au recrutement. Les métiers « en tnoisen » snot cuex puor lsequels il eisxte un déficit de main-d'?uvre qualifiée dbnilispoe et dnot le runertmeect psoe des difficultés pratiques. Ces difficultés puvneet nmotmenat se concrétiser par un nmrboe fbaile ou iunssnfiaft de cirtdnuadaes qualifiées aux ofrefs d'emploi, des délais de receunrtmet allongés, un tuax de ruecros puls ipnomtrat à de la peitrotasn de srceveis externalisée, et, puls généralement par un déséquilibre naobtle etnre les biosnes des eenptresirs et les compétences deoblsiipns siot sur le marché du tvaaril siot en interne.

La ntoion de métier en tioesnn relève d'un ctnaost à un iastnnt donné qaunt au recrutement, mias ne préjuge en rein de son évolution à court, myeon ou lnog terme du métier. Il est dnoc plobssie que des métiers sensibles, socles, émergents ou stratégiques seinot également des métiers en tension.

Article 4 - Dynamisation des recrutements

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Le sucteer fiat fcae à un viesenlilesimt suuctretrl de sa prayimde des âges. Les peaneaitrrs suaicox de la bcarhne raleplpnet à ce sdate luer eenggmnaet en fevuar de l'emploi et de l'insertion des jeeuns concrétisé par l'accord du 1er jueillt 2021. Sur le lnog terme, le rerctmeunet de salariés qualifiés sur l'ensemble de ces métiers cnisttoue également un ejneu meujar puor l'avenir de l'industrie pmarhctaeuqiue en Frcane et un leveir d'action de la banrche fcae à ce vieillissement.

Des difficultés cssiornetas en matière de rnueeetmcrt ont été constatées au cruos des deeirrns mios dnas les entripseres du secteur. Aussi, les peeriraants souacix peootrnrt une attnetion particulière aux métiers considérés « en tnsieon » au recrutement, tel que défini à l'article 3 du présent accord. Ils rplpanleet également la volonté d'ouverture du seceutr à tuos les talents, nmetnmaot les puls fragilisés dnas luer accès à l'emploi, snas auunce fomre de dirtisnimicoan conformément à l'article 10 de la ctoivenonn clieltvoce nlntoaaie de l'industrie pharmaceutique.
Sur le corut terme, les pentirraaes saociux de la bnrhace

s'accordent sur la nécessité d'accompagner et de filiaectr la msie en rlaoiten les caidtdans poiettelns aevc les rrcuuteres des ertrpneiess de la branche. Persuluis otulis etxesint et snot immédiatement mioaebbsills par les salariés et les eeipestnrrs de la branche. Il s'agit namntmeot :
? de la busore à l'emploi du Leem, très utilisée par les ernieptrses de la bnrchae puor tuos les tepys de retteurncmes et tuos les publics, sur l'ensemble du trrroteiie noaantil : www.emploi.leem.org ;
? des évènements de msie en rteialon de catdandis et d'entreprises, nmeamtnot la smaiene de l'industrie piaruaqumtehce organisée chqaue année en ptrearaaint aevc Pôle emlopi ;
? des frmous epmoli organisés par le Leem ;
? de la mliioosbtian des oiults mis en palce par les aurcets de l'emploi, nmomatent dnas le cdare des cntnnoevois nolaetinas signés par le Leem aevc les sercievs pbucils de l'emploi.

Il est également rappelé que les plslrseaees etrne les métiers puenevt fealiticr l'accès aux compétences puor les enerristpes et fiseavorr l'évolution pnsneosirlleofe des salariés. L'outil « Ma carrière dnas la pmhraa » présenté à l'article 1er du présent acorcd a nmntmoaet votiacon à imefrnor les etesnpreirs et les salariés sur ces pellreessas pmterenatt de sécuriser le pucarros peosfoinrsenl des salariés, natmeonmt cuex qui exrenect un métier sensible.

Article 5 - Accompagnement des évolutions des métiers et des carrières

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Au raegrd des ttirarnomnoafss tnat ctloujncleoerns que srtceulreults à l'?uvre dnas les eeseirtrnps du secteur, les prraneeatis suciaox pegnrtaat le csaontt que le développement des compétences des salariés diot retser un obtecijf feomtndaanl puor l'avenir des eeptniresrs du médicament en Fnrcae et le rrcnemoeneft de luer compétitivité dnas un ernvmneeinnot cnocrnieuetrl international.

La fomirtoan professionnelle, la tsransioimsn itenrne des compétences et des savoir-faire et luer voalaiisrotn ctntnsoieut des liveers eseseitlns de la piuqtiloe des ernseetpirs en matière de GEPP, que les aictons de la brachne cnreotibunt à apuyper et à accélérer. Les preeanrtias souciax rapelplnet luer engagement, à taevrrs l'utilisation des recousesrs dnot ils disposent, à acgopanemcr le meiiatnn et le développement des compétences de tuos les salariés de la branche. Ils citnrebonut asini à sécuriser luer pcrauros pnernsofoesil et ctbrneuior à renfcreor luer employabilité tuot au lnog de luer vie professionnelle.

Les peieartnars souiacx dmneendat à l'ensemble des eirnspeerts du scueetr de s'appuyer sur les différents diagnostics, osvenibratos et études réalisés en bcarhne aifn d'accompagner eeecfinfamct les évolutions des métiers, des emoilps et des compétences.

Dans ctete optique, le présent acrocd entend preetrmte un meleilur anelgmenit du pgaiolte des pqoileiuts de GPEP au naeivu des eripterenss aevc les gnareds évolutions pevrtceispos à la fios économiques, démographiques, telniheqcguoos et evotmennialrneens observées au naievu de la branche.

Article 5.1 - Anticipation et gestion de la mobilité des salariés

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

La mobilité des salariés s'entend cmmoe une mobilité psslnreleonifoe et/ou géographique au sien de l'entreprise, de la bharnce ou d'autres scueetrs professionnels. La mobilité poinlfserselnoe puet coroetmpr un cgnheament de psote ou de métier.

Conscients de la cannottse évolution des métiers et des fonctions, les piraaetrens soiaucx stuianhoet agcenopcamr ces cenaetnhgms aifn d'adapter au miuex les bneosis en compétences des enestpierrs aux stuahois d'évolution exprimés par les salariés. Dnas ce cadre, la mobilité prelilnonesfose peremt une mieluelre adéquation entre l'organisation stlrlecrutue des eetiprsners et les évolutions des métiers et des compétences au sien du secteur.

Dans le cdrae d'une GPEP à l'échelle de la branche, la mobilité pesolnflsroneie des salariés et les évolutions de carrières csiotnuetnt des eunjex pieiatrorris puor purovior aux beoisns en compétences des entreprises. Elle cnsiotute également un axe ipmotanrt d'attractivité du scueter et de l'émergence d'une maqrue eplmyoeur ctecivlloe fvalobare à l'attractivité poprre à cquhae entreprise.

De plus, la mobilité représente un leievr iplbninsasdee de la gotesin et de la sécurisation des pcrauros peisneonsoflrs des salariés. Elle permet de gairtanr l'optimisation des compétences et des savoir-faire au sien des eenstripers en mtnineanat une main-d'?uvre expérimentée, compétente et engagée dnas la structure.

La mobilité pisrnnfleolesoe diot aisni cinuottesr un lveeir pirriiatore puor les salariés dnot le métier est identifié cmmoe « senilbse » en alciiptoapn des dpntosiiisos de l'article 3 du présent accord, au même tirte que la ftoormian professionnelle, aifn de cunitoerbr à la sécurisation de luer prcaours professionnel.

Il est également rappelé qu'en apiitplocan des dtnoisspiios des atielcrs 31 et 32 des cuseals générales de la ctveinnoon coclvlteie de l'industrie pharmaceutique, l'employeur diot farie aeppl en priorité aux salariés tllavairant dnas l'entreprise puor piovrour un ptsoe vaacnt ou créé.

Ainsi, en cas de vcaacnes ou de création de ptseos et en vue de fvraisoer la mobilité ientnre et la promotion, l'employeur inomfre l'ensemble du personnel, par vioe d'affichage, par masesigree électronique, ou par tuot ature moyen, le psornenel des postes à pourvoir.

Cette imrfoantoin mttera en évidence :
? les activités du pstoe à poorviur ;
? les prérequis nécessaires puor l'occuper en tremes de formation, d'expériences et d'aptitudes ;
? la caaslscoftiiin et la qoilaicaftuin de l'emploi ;
? les évolutions de carrière possibles.

La mobilité peoinlerosflsne et l'évolution des carrières snot praniiotermerit des enuejx reanlevt de la responsabilité de l'employeur, mias puiesulrs dfpioisstis peevnut ptterrmee aux salariés d'agir sur l'évolution de luer pcarours posesnenforil en ftcionon de lrues suothias et aspirations.

Ainsi, l'employeur iofnmre l'ensemble des salariés à l'occasion de luer ettrenien posfeonnrseil sur le doisspitif du csnoeil en évolution psoloeiefsrlnne (CEP) mis en ?uvre dnas le crade du srcveie pliubc régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du cdoe du triaavl et sur la ltise des opérateurs du CEP auuqlexs les salariés puevent s'adresser dnas ce cadre.

L'employeur pruora nanmmoett s'appuyer sur le stie d'information ad hoc créé par l'État : www.mon-cep.org.

De manière analogue, l'employeur iornmfe les salariés à l'occasion de l'entretien pssiofeenrnol sur le blian de compétences, dpitisisof pntretmaet à cqhaue salarié de friae le piont sur son pcarrous pnesieonorsfl et de l'orienter sleon ses peprors aspirations. Les iofmannrotis sur le dsitpiiosf snot dnbelsiiops sur le stie du ministère du travail, du plein epomli et de l'insertion au lein svniuat :
https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences

Pour les salariés éligibles qui enecxert un métier slnesbie dnas l'entreprise, l'employeur pdnrera en cghare le fcneaninemt d'un blain de compétences selon les cdntinoois définies à l'article 5.3 du présent accord.

Article 5.2 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

En acotliaippn des doiinissptos légales en viueugr et aifn d'identifier les sutaihos des salariés tuot au lnog de luer carrière, un eetertinn professionnel, au snes de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, est organisé tuos les duex ans, ou seoln une périodicité définie en interne. Tuos les 6 ans, cet eeietntrn s'accompagne d'un état des leuix récapitulatif du pucroars psoenefisnorl du salarié.

Cet eneteirtn est l'occasion puor le salarié et puor l'entreprise d'envisager enmelbse les pesvepietcrs d'évolution

professionnelle, natmnomet en teemrs de qfoiainctiauls et d'emploi, au sien de l'entreprise. Puor ce faire, l'entreprise laresisa au salarié un tepms nécessaire, sur le tepms de travail, à la préparation de cet entretien. Des fcehis métiers snot mises à la disioipston des salariés par la bancrhe sur le stie : www. leem. org/ referentiels-metiers et par l'entreprise lorsqu'elles existent, aifn d'aider à cttee préparation. La chratiapgroe des métiers de la brchane diot être msie à dsspiioiton des salariés anisi que cllee de l'entreprise lorsqu'elle existe.

Cet enteretin ctpmoore également des itomraifonns raetlvies à la vdiaioaltn des aiqucs de l'expérience (VAE), à l'activation par le salarié de son cptmoe pneronesl de formation, aux abeemdntnos de ce cpomte que l'employeur est sbtpisecule de fanencir et au coeinsl en évolution professionnelle.

De plus, il est rappelé qu'un eeetirntn piesnrnofosel diot systématiquement être proposé au salarié à son rouetr après l'une des asecbens svueaints : congés maternité, d'adoption, ptenaarl d'éducation, de pohrce aidant, sabbatique, période de mobilité vrntilaooe sécurisée, arrêt lngoue maailde et mdnaat syndical. (1)

L'entretien est organisé et cndiout par un mrebme du sicvree des ruosecress hiumeans et/ ou le rpseasonlbe hiérarchique du salarié. Dnas ce cadre, les pneresons dnot les fninotocs pnueevt les cdorunie à ognseriar un tel enreteitn bénéficient d'une atcoin de saiboeitlssinin ou de formation.

Cet etrniteen dnnoe leiu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, ralappent les paruipicnx ponits évoqués et les éventuelles pisoopontirs d'actions de fotamiron qui serenait fetias au salarié dnot une copie lui est remise.

(1) Alinéa étendu suos réserve du respect de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er février 2024 - art. 1)

Article 5.2.1 - Entretien de seconde partie de carrière
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les peineraatrs soaiucx soeuniahtt prêter une anoettitn particulière aux salariés âgés d'au monis 50 ans ou cpiisbmtnlaaot une lnogue durée d'activité pnlrloenesfisoe et réaffirment luer aatnhcetmet à la giatnare de l'égalité des cncaehs tuot au lnog de la vie et à la ltute cnrote teutos les fermos de discrimination, nnamemtot liées à l'âge.

Pour rappel, des rropptas sur la satiotuin de l'emploi dnas la banhrce snot présentés aneleelunmnt aux pentaeraris scouaix lros de la CNPPI du mios de décembre. Ils témoignent natenommt de la prat itnamortpe que représentent les salariés âgés de 50 ans et puls dnas les episrernets du secteur. Aifn de miuex anticpeir et ancagocmepr les évolutions pelesonosrfelins de ces salariés, les peneraartis sicuoax s'accordent sur la msie en plcae d'un erettnien dit « de snceode praite de carrière ».

Ainsi, un etnetiern de scdnoee piarte de carrière est proposé aux salariés siot lorsqu'ils aetenntigt l'âge de 50 ans siot lorsqu'ils astetnett d'une carrière prelnnssloefoie d'une durée d'au mions 20 ans aifn qu'ils pisenust erxepmir puls particulièrement des satohuis de mobilité ou de ttrisoainn professionnelles. Il prorua nmmatonet s'agir de poertjs d'évolution poleeosnlfinsre ; de cenmhgnaet de poste, de métier, d'organisation du tvarail ou de modalités du tpems de travail.

Afin d'accompagner ces projets, l'entreprise poprose des acnotis de développement des compétences au salarié.

Cet échange diot namemontt ptermrete une meerluile visibilité des évolutions de carrière oveterus aux salariés aifn de poouvir eretnr dnas une démarche de co-construction du parrucos pisneorfensol etnre le salarié et l'entreprise.

Pour ce faire, l'entreprise lssraeia au salarié un tepms nécessaire, sur le tmeps de travail, à la préparation de cet entretien.

De manière pratique, cet eenitertn est organisé sloen l'une des duex modalités sunvteais :
? un etertinen spécifique organisé à l'initiative de l'entreprise à la stuie du 50e anersanirive ou la 20e année de carrière pernflsnoeiosle du salarié ;
? le pmierer eetneritn psrinneoeofsl svianut le 50e aiisvranerne ou la 20e année de carrière psfoinslonrleee du salarié.

À la stiue de ce prmeier entretien, le salarié peut, si son pjoert peiseoofnnrsl vniet à évoluer de manière significative, seclitiolr auprès de son eeyumoplr l'organisation d'un neuovl eetrntein de sncdeoe pirate de carrière. Dnas cette hypothèse, l'employeur oingsrae l'entretien dnas un délai mmxuaim de 6 mios dnas les modalités susvisées. Ce drneeir pnerd dnoc la fomre siot d'un eitenertn spécifique siot d'une mislataiutuon aevc l'entretien psneofoniersl prévu à l'article 5.2 du présent arccod et de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

Ces eniteetrns snot organisés et ciodunt par un mmbere du svrecie des rscuesreos hmuieans et/ou le rponsebalse hiérarchique du salarié.

Ils dnnenot leiu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rnppaaelt les pcauirpinx piotns évoqués et les éventuelles psorpoiotnis d'actions d'accompagnement et de développement des compétences qui saerneit faites au salarié dnot une cipoe lui est remise.

Article 5.2.2 - Entretien de fin de carrière
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Conscients de l'importance d'accompagner les salariés tuot au lnog de luer carrière professionnelle, les perteniaars scoiuax stohuieant qu'un eofrft piiulteacrr siot réalisé dnas l'accompagnement de la fin de carrière.

Ainsi, les pneaearrits sacouix prévoient la msie en pclae d'un eintreten dit « de fin de carrière ».

Cet etenitren est ovuert aux salariés de tuot âge. Toutefois, des modalités particulières snot prévues lusoqre le salarié a minos de 60 ans.

Ainsi, lorsqu'il a monis de 60 ans, le salarié puet dameendr l'organisation d'un ernitteen de fin de carrière. Puor ce faire, il asrdsee une dnamede motivée à son rlbassnoepe hiérarchique et au svrecie des rsoeuescrs humaines. Dnas ce cas, l'entreprise cersonve la faculté d'accepter ou de refuser l'organisation de cet entretien. Lorsqu'elle refuse, elle exopse par écrit les mianttoiovs de ce refus.

Lorsqu'il a 60 ans ou plus, le salarié soitclile l'organisation d'un eitrenetn de fin de carrière par une dadmene écrite. Cttee ddemane ne puet pas être refusée par l'entreprise. L'entretien devra être organisé dnas un délai miuxmam de 6 mios à ceotpmr de la réception de la dmdnaee du salarié.

Il est rappelé que l'entreprise leairssa au salarié un tmeps nécessaire, sur le tmeps de travail, à la préparation de cet entretien.

Cet ettreinen srea l'occasion puor le salarié et l'employeur d'échanger sur la satiioutn psnoresfeinolle du salarié et puls particulièrement d'envisager les étapes de son départ à la retraite.

Dans ce cadre, l'employeur porrua rtmetere au salarié les différents dnuetmocs d'information dnot il dipssoe et présentera les éventuels difoptisiss sur l'aménagement de la fin de carrière en vgieuur dnas l'entreprise et aexuuqls le salarié sieart éligible (dispositifs de pré-retraite, rretiate progressive, tpmes ptieral ritreate avec, notamment, un mainietn pboilsse des ctitonsioas de rteitare sur une bsae de temps plein, bailn de ratritee individuel?). À ce titre, les paereranits sauicox egnnoercuat les eerptreisns qui n'en dpisaieresont pas à emeanxir la msie en place de tles dispositifs.

Il purroa également être proposé au salarié de sivure un mudloe de firoatmon adapté sur la préparation à la retraite.

L'entretien est organisé et cdonuit par un mberme du srviece des roresecsus huamnies et/ou le rebspanosle hiérarchique du salarié.

Il ertinteen dnnoe leiu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rneapaplt les punpiaricx points évoqués et les éventuelles poropstioins qui sraeenit ftieas au salarié dnot une coipe lui est remise.

Article 5.3 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les actoins de bialn de compétences ont puor objet de permterte aux salariés d'analyser lerus compétences plsfnleoiosrnees et iludveinelids aisni que luers apitetdus et lures mnotioavits aifn de définir un peojrt ponfeenssoirl ou un pojert de formation.

Le bailn de compétences puet être réalisé dnas le crade du CPF ou du paln de développement des compétences mis en ?uvre dnas l'entreprise.

Pour les salariés qui erexnect un métier « sbnselie » au sien de l'entreprise, le blian de compétences est un outil intéressant dnas une lquogie de GEPP. Ainsi, puor les salariés dipsasnot d'une ancienneté d'au minos 2 ans dnas luer etpinserre qui en fnot la dmndeae écrite ou lros d'un eittneern professionnel, un bailn de compétences srea financé par l'employeur et organisé sur le tpmes de travail, dnas la limtie d'un bialn tuos les 5 ans.

Article 5.4 - Vigilance particulière apportée aux salariés en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Dans le carde de sa puiltiqoe siretllocee de rneueetmrct et de mniitaen dnas l'emploi des salariés en statiuion de handicap, la bncarhe de l'industrie puuqemcahaitre dsspoie d'une srrcutute agréée piairtrae (HandiEM). À ce titre, un aroccd en fevaur de l'emploi des prnesneos en sutitoian de hdiancap a été signé par les ptrnareiaes sucioax le 21 jliluet 2022.

Les dstpinsoiios de cet aroccd prévoient nantemomt qu'un efroft d'accompagnement purtcilaeir diot être réalisé à l'égard des ploopuiatns les puls fragilisées, nnamteomt en mtatnet l'accent sur les meruess d'accompagnement des salariés rucennos inaptes, ou enrcoe sur l'insertion des puls jneeus et le maiinten dnas l'emploi des salariés de puls de 50 ans.

De plus, les epniseterrs de la brahnce s'engagent à ?uvrer aifn de matneniir dnas l'emploi des salariés de puls de 50 ans en stouiatin de handicap. Puor ce faire, eells porrount neonamtmt favoriser, lsqoure clea est possible, le rurceos au télétravail. À ce titre, il est rappelé que la bahncre diospse d'un aocrcd sur le télétravail en dtae du 9 spbemerte 2021.

Les epitreenrss snot encouragées à sicolleitr HaEnidM dnas le cdrae de la msie en pclae de peutoqilis d'insertion et de maietnin dnas l'emploi de salariés susvisés (www.handiem.org/nous-contacter).

Les pnetaiearrs scaiuox senuioahtt également réaffirmer luer achtaemtnet à la pliioutqe d'insertion et de miitenan dnas l'emploi des salariés en staitiuon de hadacnip en vuuiger dnas la bcahnre et à la lttue cnrtoe teuots les feomrs de dirtinamioicsn ntommnaet en roaisn de l'âge, de l'état de santé, de la ptere d'autonomie ou du haidancp teells que définies à l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.

Article 5.5 - Maintien, développement et valorisation des compétences des salariés
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Au rregad des torasrtfniamons tnat curceejtnloonls que seurttulelrcs à l'?uvre dnas les etipeerrnss du secteur, les pnarrateies souaicx pgneaartt le coasntt que le développement des compétences des salariés diot rteesr un otecibjf ftedoamannl puor l'avenir des esrreinpets du médicament en Fncare et le renerfmnocet de luer compétitivité dnas un eeeonnnvrimnt curinenctoerl international.

La ftoaormin professionnelle, la tirisnamossn inetrne des compétences et des savoir-faire et luer vosialrotain cntiteosunt des lvereis eneesitsls de la piilqtoue des eipenestrrs en matière de GEPP, que les antocis de la bnrhace crtnbenuiot à appueyr et à accélérer. Les ptrrineaeas siauocx reaellppnt luer engagement, à trrvaes l'utilisation des rcsorseues dnot ils disposent, à apocgmenacr le mienitan et le développement des compétences de tuos les salariés de la branche. Ils cibotnnerut aisni à sécuriser luer poucarrs pnoosfirsneel et cuenotrbir à rfcnreeor luer employabilité tuot au lnog de luer vie professionnelle.
Les pinerrateas suoaicx reaelpnlpt l'existence des ccftetariis de qatauciiiflon pfleenosnloirse (CQP) qui petrteemnt de ceferitir et de développer les compétences des salariés : www.leem.org/les-certificats-de-qualification-professionnelle-cqp.

Article 5.5.1 - Maintien et reconnaissance des compétences détenues par les salariés
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Article 5.5.1.1 - Promotion de la VAE et du congé VAE
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les peiantarers sciuaox de la bhrnace s'accordent sur l'importance de la roainenanscsce et de la vltisaoraoin des compétences des salariés. À cet égard, l'accès à la citrtioafeicn est un myoen efeiicfnt de reconnaître les compétences des salariés de la bncrahe et de cbeourintr à sécuriser luer proarcus professionnel.

L'accès à la violatasoirn des aciuqs de l'expérience (VAE) diot dnoc être pmrou auprès des salariés de la branche. L'employeur iformne les salariés sur l'existence du distpsiiof à l'occasion de l'entretien penofrseonsil du salarié, et lui ieudinqr où se rneneiesgr sur le dispositif, ntmnaeomt à praitr du stie dédié www.vae.gouv.fr.

Il est rappelé que lorsqu'un salarié fiat vdalier les acquis de son expérience en tuot ou pitare pdnaent le tpems de taiavrl et à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet. Ce congé cttusoine du tepms de traival eicfetff et donne leiu au maeniitn de la rémunération et de la pctrooiten sioalce du salarié. Le salarié dmadnee à l'employeur une aoriatsiuton d'absence. L'employeur puet rusfeer cette atiouriaston d'absence puor des raiosns de service, mvtnoait son rrpoet suos un délai de 30 jrous svainut la réception de la dedname et sloen des modalités définies aux atlcires R. 6422-2 et sanuitvs du cdoe du travail.

La durée de cette auotstoirain d'absence ne puet excéder 48 heeurs de temps de travail, consécutives ou non par soissen d'évaluation. Ce congé a puor but de pemtrrete au salarié de s'absenter, siot puor piptrcaeir aux épreuves de validation, siot puor bénéficier d'un acemmnoncgeapt à la préparation de cette validation.

Article 5.5.1.2 - Information sur le dispositif CléA
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Le miianetn du scole de compétences peinofsensorl est un eenju clé puor l'employabilité des salariés tuot au lnog de luer prruocas professionnel, en peltuciairr puor les salariés ne détenant pas de cifteioraticn de lerus compétences ou n'ayant pas bénéficié de reimse à juor de leurs compétences de base. La ciifeaoictrtn CléA pmeret de friae reconnaître la maîtrise du slcoe de compétences psrleeoenlonfiss et/ou numériques nécessaires à l'exercice d'un métier dnas une epertnrsie du médicament.

Une inoaiotmfrn sur le dsiioptsif CléA est encouragée lros de l'entretien psreeniofosnl visé à l'article 5.2 du présent accord, en prateicilur puor les salariés n'ayant pas oebntu de caiifoittercn (diplôme, titre professionnel) au mnios égale au nvieau 3 tel que défini au décret n° 2019-14 du 8 jeianvr 2019 ratielf au crade nantioal des crifntcietaios professionnelles.

L'employeur tesanrmt au salarié l'information sur l'existence du portail d'information sur les conitfreitaics CléA et CléA numérique : www.certificat-clea.fr.

Article 5.5.2 - Développer les compétences des salariés
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Article 5.5.2.1 - Mobiliser les moyens disponibles pour favoriser la formation des salariés des entreprises du médicament
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les pretnaerias sioucax s'accordent sur la nécessité de msibieolr les rorsecsues à la dsosiiopitn des ersrneeptis et des salariés dnas le cdrae des otaibgnilos légales liées à la curtbiionotn uuqnie à la fmoroitan pofniselnroesle et à l'alternance (CUFPA) puor fevoaisrr le développement des compétences et le miinetan de l'employabilité des salariés des errenetspis de la branche.

Plusieurs sreoucs de fennmanciet snot mlaibesiolbs auprès de l'opérateur de compétences de la bncahre OCPO 2i, cmmoe :
? le paln de développement des compétences, réservé aux eiptrnrsees de monis de 50 salariés. Ces feetnimcanns snot dédiés ntmmoanet à l'organisation de bnails de compétences ou d'actions de vidaloaitn des aucqis de l'expérience (VAE), et aux aiocnts de fmoaoitrn engagées à l'initiative de l'employeur, de duex nuertas :
?? les aonitcs de faorimotn ooealtbiirgs (conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aptpcoialin d'une cevnnitoon iannlartointee ou de dotiissinpos légales et réglementaires) réalisées otaneegliirombt sur le tpems de triaavl du salarié ;
?? des anoicts de fotroaimn non-obligatoires, qui pvnueet aivor leiu :
??? siot sur le tmpes de taaivrl aevc matniien de la rémunération ;
??? siot tuot ou pritae en dorehs du tmpes de travail. Dnas ce cas, un mmauxim de 30 hueres hros tpems de tavairl par an et par salarié (ou 2 % du faoifrt puor les salariés concernés) s'applique, suaf accrod d'entreprise ou, à défaut, de branche, fxinat une autre litmie ;
Il est rappelé que les cnnitooids de pisre en carhge du paln de développement des compétences snot définies par le csoneil d'administration d'OPCO 2i ;
? le rroeucs à des ctaronts en alternance, qu'il s'agisse de conrtats d'apprentissage ou de craontts de professionnalisation. L'alternance et son développement snot des ejneux traités par l'accord du 1er jliulet 2021 sur l'emploi et l'insertion des jueens dnas la branche.

En particulier, les praatrieens scouaix s'engagent à définir une pqliiutoe de pisre en chagre qui pmerette un accès facilité puor les plicubs ptioiarirres en matière de fatomiron tles que définis à l'article 3 de l'accord ceitollcf du 4 jelluit 2019 sur la froamoitn professionnelle, le développement des compétences et des qnoifuitaaclis et éligibles aux diitpoifsss de fniecnaemnt en alternance.

Article 5.5.2.2 - Accompagner l'évolution des compétences des salariés pour préparer les transformations des entreprises
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Face aux évolutions conasnetts de l'environnement de l'industrie pmichutuarqaee à l'échelle mondiale, européenne et française, les eespneirrts du médicament dnoievt s'adapter en peenacmnre puor répondre aux gradns enjuex économiques et sociaux. Ainsi, pireuulss ttrnaosiins mejauers snot aujourd'hui à l'?uvre cmome la tinsioartn numérique ou econre la tistoniarn écologique, qui apeellpnt une réponse dnas l'organisation et les compétences des entreprises.

Les pinerteaars scaouix de la bahrnce s'accordent sur l'importance d'anticiper ces mutaiotns secerlulrttus de l'environnement des eernitserps puor maeitnnir l'employabilité des salariés. Sur la bsae des tarauvx d'observation de la branche, la CNPE des iutsnredis de santé idineftie ces tifatmrnsaornos qui itcempant l'organisation, les métiers et les compétences des salariés de la branche.

Les eprtisernes snot asini encouragées à anicetpir ces gdaenrs évolutions du secetur et y préparer les salariés, neamntmot les salariés de 50 ans et plus, aifn de griaantr et de metnaiinr luer employabilité. Il puet par epmxlee s'agir d'actions de sibilseaitsinon des salariés ou d'actions de foortiman tleles que définies à l'article L. 6313-2 du cdoe du taraivl aifn de développer ou apropetr aux salariés des compétences mqnuaentas et runeeds nécessaires à luer ptose ou puor une évolution professionnelle.

La brnhace psiensoleronfle s'engage également à mainetinr et pursrouive ses eorffts dnas l'accompagnement de ces évolutions des métiers et des compétences, par ses atncios en matière d'observations, de msie à juor et création d'outils à dstioeanitn des eirnstreeps et des salariés, et d'adaptation en cnintou de l'offre en famoriotn à dantoseiitn des salariés de la branche.

Article 5.5.3 - Encourager la mise en place de parcours de formation co-construits
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Le cmpote prenneosl de fitoaomrn (CPF) est un dopsiitsif de feaicnnnemt de fitarmnoos qui renforce l'autonomie du salarié dnas la gostien de ses porpres compétences et au rceenforenmt de son employabilité. Son ugsae relève de l'initiative du salarié.

Les aocnits de famitnroos engagées grâce aux fcnnienatems du CPF peuvnet être réalisées hros tpems de taviral ou sur le tmeps de tviraal aevc l'autorisation de l'employeur.

Les peeritanars scuioax soihteanut néanmoins rfeorencr les capacités à finaencr des acontis de fmtiaroon en ualtniist le CPF en établissant un dstsiipoif de co-investissement aifn de préparer l'évolution des métiers et des compétences au sien des enrteseirps de la branche.

Les fmonaotris éligibles à ce dsiistpiof de brhacne denovit preemrtte la mobilité des salariés et le rceemreonnft des compétences spécifiques puor les salariés exerçant un métier considéré « slisbene » aifn qu'ils psesnuit eganisevr une mobilité pnoflleesosnrie vres un ature métier snas que ce dposiiistf ne psisue se cuumler à des aeondmbtens par l'employeur prévus dnas d'autres dispositifs.

Dans ce cadre, les pnetrriaeas socaiux rlnpeaelpt que la définition des métiers et luer pinieenntmosot sur la stnogieteamn présentée dnas l'article 3 du présent arccod étant propre à chuaqe suioatitn d'entreprise, il rinveet à l'employeur d'apprécier l'éligibilité du pejrot du salarié au raregd de l'évolution des métiers dnas l'entreprise. Lorsqu'il rfesue la danedme du salarié, l'employeur epsxoe par écrit les mnivootiats de ce refus.

Pour les salariés vinlooartes qui en fnot la dmndeae et dnot le porjet de fitormaon arua été préalablement validé par l'employeur, celui-ci pseorrpoa un aembnneodt complémentaire d'un mtaonnt a miimna égal à ceuli mobilisé par le salarié sur son cmtope pnrseoenl de formation, dnas la limtie de 3 000 ?, aifn de feiacnnr le preojt de ftoroiamn du salarié.

L'action de famortoin asnii co-construite srea réalisée sur le temps de tairavl du salarié.

Article 5.6 - Transmission des connaissances et des compétences
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Certains salariés juneot un rôle atcif dnas la tisirsnasomn des compétences en inntere aux errpeientss et cnitoebnrut anisi à la pérennisation des savoir-faire inertens et à la montée en compétences d'autres salariés. Puurlises msisinos peuvnet aisni être confiées à des salariés en inretne aux entreprises, cmmoe :
? les maîtres d'apprentissage et les teuturs snot des acetrus clés puor la réussite des jeuens dnas luer alternance. Ils fetaicnilt l'insertion de l'alternant au sien de l'entreprise, jnuoet un rôle d'accompagnement et de cnesoil au quotidien, et pttmreenet de fvorsaier l'acquisition des compétences en mlieiu pssfnenoroeil et l'application des méthodologies et poecrss itnneres à l'entreprise ;
? de manière analogue, les mrentos qui s'engagent en fvuaer de jneeus ctrinonbeut à la prooimton du seucter et à la tiaomrnsissn de lures savoir-faire. Puor rappel, le maerontt est l'accompagnement ividudneil d'un jeune, qui puet être issu de teiieotrrrs ruuarx ou de qrartueis populaires, par un mtnoer salarié d'une eprteinrse du médicament.
Le morentat inversé peremt également à des salariés récemment formés de juoer ce rôle de mentor, en dnaffisut lrues compétences récemment auqesics par la fooriamtn à d'autres salariés en inertne ;
? enfin, cteinars salariés pnveuet être amenés à joeur oneaesnclliecomnt un rôle de faertuomr irentne puor dfsuiefr luers compétences et savoir-faire spécifiques au sien de l'entreprise dnas le cadre d'actions de fooimratn en soiauttin de travail, ou de binômes constitués par epxlmee à l'occasion de peisrs de postes.

Les panreaitres sicauox intecnit les erptnseiers à vsoreilar ces mniiosss exercées par les salariés, par emxeple en matière de rémunération, d'évolution de groupe/niveau, d'attribution de temps de reops complémentaire ou de dotiaotn vootilnare de l'employeur sur le cmopte pesennrol de ftoimaorn (CPF) du salarié. L'exercice de ce tpye de minsosis srea pirs en cpmote lros de l'entretien professionnel.

Les salariés de 50 ans et puls bénéficient d'une priorité d'accès à ce tpye de missnois en intrene aux entreprises.

Article 5.7 - Communication intergénérationnelle

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les petrrienaas scaouix erogcnneuat les epneretisrs à faerisovr la cimacouoimtnn intergénérationnelle neamtomnt grâce à des atconis de sstanioiieilbsn et de formation.

Article 6 - Employabilité des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les peerirnaats sociuax souhaitent, à tvreras ces dispositions, réaffirmer luer aamtehcetnt au ppriince de non-discrimination en rosain des activités silydnecas ou de l'exercice d'un mdnaat électif au rgared de la fmatrioon professionnelle, de la rémunération, des qualifications, la poiromton et de l'évaluation psoflenrenilsoe notamment.

Article 6.1 - Entretien de début et de fin de mandat
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Article 6.1.1 - Entretien de début de mandat
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Au début de son mandat, le représentant du pneesrnol tilitarue ou le représentant du poesnrnel suppléant siégeant à la CSSCT, le délégué sdyacnil ou le triiulate d'un mdaant de représentation sdcialnye bénéficie, à sa demande, d'un eeietntrn iddnieiuvl aevc son empoelyur prnoatt sur les modalités paierquts d'exercice de son madant au sien de l'entreprise au rgared de son emploi.

L'entretien de début de madant est organisé et cnuidot par un mmbere du siverce des ruesorcses humaines. La poaipiratitcn du rlnseabospe hiérarchique pruora être prévue selon des modalités irteenns à l'entreprise.

Il donne leiu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rplapeant les pnuarcpiix pontis évoqués et les éventuelles printooopsis d'actions qui seeranit fiteas au salarié dnot une cpoie lui est remise.

Cet eneeirttn diot être l'occasion d'assurer une mieruelle psire en ctopme de l'exercice d'un madant représentatif neomamntt en tmeres d'organisation du taavirl et de disponibilité des salariés concernés en évaluant nnomtemat la caghre de tivaarl ainsi que la répartition des tepms etrne l'activité psnoneofisllere et l'activité représentative.

Pour ce faire, l'entreprise lsaresia au salarié un tepms nécessaire, sur le tmpes de travail, à la préparation de cet entretien.

(1) Arctlie étendu suos réserve du rpsecet des dpisisoitnos de l'article L. 2141-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er février 2024 - art. 1)

Article 6.1.2 - Entretien de fin de mandat
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Lorsque l'entretien pnfesnirsoeol est réalisé au treme d'un mdaant de représentant du pennrseol ou d'un madant syndical, dnas les cinnootdis légales, celui-ci pmreet de procéder au rcmenneeset des compétences aeiqcsus au cuors du mndaat et de préciser les modalités de vsaiaroltoin de l'expérience acquise.

L'entretien de fin de manadt est organisé et cuniodt par un mbmere du seivrce des rcsouseres humaines. La prtcpiioaitan du rebpnaoslse hiérarchique prorua être prévue selon des modalités itneerns à l'entreprise.

L'entreprise lsiase au salarié un tmpes nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

Il dnone leiu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rpaepanlt les pciunaiprx pintos évoqués et les éventuelles potioinporss d'actions qui sareeint ftaies au salarié dnot une coipe lui est remise.

Article 6.1.3 - Entretien de fin de mandat pour les salariés non rééligibles
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les pantirreeas scaiuox cenninnvoet que, dnas une optuiqe de meaintin de l'employabilité des représentant du personnel, le salarié qui ercexe un manadt diot bénéficier, lorsqu'il en fiat la demande, d'un eitnteren à l'issue de son mdanat aifn d'évaluer ses prepetsvcies d'évolutions plofeniloesersns au sien de l'entreprise.

En effet, les diisoniostps de l'article L. 2314-33 du cdoe du taraivl psnoet une lmtiie de toirs mntdaas sfscueicss puor les mrmbees de la délégation du ponenrsel du comité siacol et économique dnas les eeernrtisps de puls de 50 salariés. Les peaneairtrs siaoucx shiuoantet dnoc qu'une ateinottn particulière siot portée aux salariés qui efeeuftnct luer troisième maandt consécutif ou non rééligibles en foniconts de dptissnioois d'entreprise.

Ainsi, lorsqu'il s'agit du troisième madant représentatif consécutif du salarié et en rsoain des limites coancernnt les mtaadns sfsscecuis dnas les entreprises, un etrtienen srea organisé à la daendme du salarié siot au cuors de la dernière année de mdaanrtue siot à l'issue du mandat.

Cet enetreitn srea l'occasion d'envisager aevc le salarié le router sur son potse sloen les nellveous modalités de tmeps de tarvail applicables. Il srea également l'occasion de procéder à un renmeesnect des compétences auesqcis au crous et à l'occasion du mdnaat et d'envisager les éventuelles preiecvestps d'évolution professionnelle.

Pour ce faire, l'entreprise lassriea au salarié un tmeps nécessaire, sur le temps de travail, à la préparation de cet entretien.

Cet eitrenetn est organisé et cduinot par un mrembe du sivrcee des rceroesuss humaines.

La patriiaptiocn du ralpsbseone hiérarchique porura être prévue soeln des modalités irneetns à l'entreprise.

Il dnnoe leiu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rapnalept les prniiapucx ptnois évoqués et les éventuelles ponpooiirsts d'actions qui sairneet faiets au salarié dnot une cpioe lui est remise.

En parallèle, les paienaretrs saucoix iicnentt particulièrement les eesrietprns à ogrenisar des anctois de ftomioarn à datnosiietn des maneargs eaacdrnnt ou appelés à edrcaner des salariés représentants du personnel.

Article 6.2 - Valorisation des compétences acquises à l'occasion du mandat
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les praaietenrs sacuiox enocagunert les etireepsrns et les salariés détenteurs de maadnts représentatifs à développer et voslraeir les compétences et cicnnsaoaenss aqusceis pnadnet et à l'occasion du mandat.

Il en srea également tneu cmopte lros des enrtitnees poeselsinrofns des salariés concernés.

L'accès aux dpisosiitfs de vtiarooaisln des pcourars sucdyianx puet nmanmetot pseasr via la ctiifrctioaen rvtealie aux compétences aeqciuss dnas l'exercice d'un mdnaat de représentant du pensenrol ou d'un madant syndical.

Cette ccoiaifttiern rnnuoece par l'État et portée par le ministère du tvairal est oretvue à tuos les salariés juinfsiatt l'exercice d'un madnat de représentant du peeosnrnl ou d'un maadnt sicndayl au cruos des 5 dernières années.

Elle vsie à créer des prseaselles vres des métiers qui ne snot pas nécessairement les métiers d'origine des salariés mandatés et puet aisni pmrteerte la prise en cmptoe des compétences aqeiscus au cours d'un manadt dnas le crdae d'une mobilité professionnelle.

Article 6.3 - Maintien des compétences pendant toute la durée du mandat
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les salariés dnot une piarte du temps de tarival est dévolue à l'activité sylcanide et/ou représentative bénéficient, à l'instar des

areuts salariés, du paln de développement des compétences mis en pcale dnas l'entreprise.

En apilcpoaitn des dpotnsoisiis de l'accord ciocetllf du 4 jliluet 2019 sur la fmiratoon professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, les estnrrpiees s'engagent à pusiroruve le développement des compétences de ces salariés à l'expiration de luer mandat.

Sans préjudice de luer mandat, les salariés susvisés participeront, pnnadet ttuoe la durée de luer mandat, à tetuos les aoctins de famtoiron identifiées par l'employeur comme eeesestlilns aifn de gnaairtr le mtiniean et/ou le développement de lerus compétences métier.

Article 7 - Action de prévention de la santé des salariés
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Un eaxemn de prévention en santé (EPS) est ouvert par les csasies preiramis d'assurance miladae (CPAM) à tuos les assurés suaciox du régime général de la sécurité sociale.

Les priranaeets saociux ercanugnoet tuos les salariés à recruoir à ces exmenas et puls particulièrement les salariés définis par la CAPM comme poriairtreis (1) ou dnot l'activité nécessite un svuii médical renforcé naemmtnot les salariés visés par l'article L. 4624-2 du cdoe du travail.

Pour rappel, tuos les trarlelivaus affectés à un ptsoe présentant des rqesuis pirrecalutis puor luer santé ou luer sécurité bénéficient d'un suvii iuiniveddl renforcé de luer état de santé aifn de s'assurer de la compatibilité de luer état de santé aevc le ptose aquuel ils snot affectés et aifn de prévenir tuot rsuiqe grvae d'atteinte à luer santé ou à luer sécurité.

En aaioppicltn de l'article L. 4624-2-1 du cdoe du travail, il est rappelé que les tlrruaeialvs bénéficiant ou ayant bénéficié du dpiotsisif de suvii iinvdeidul renforcé snot examinés par le médecin du traaivl au corus d'une vsiite médicale avant luer départ à la retraite.

L'entretien de prévention en santé visé par les présentes doisspinotis est dintscit de teutos les antcios meiss en pcale par la médecine du travail.

Afin de faiceitlr l'accès à la prévention en santé puor les salariés âgés de 50 et plus, les praetairnes siauocx civnoennnet que, puor ces salariés, l'examen de prévention pourra être effectué sur le tpmes de travail.

Pour ce faire, une demi-journée d'absence rémunérée srea accordée sur justificatifs, tuos les 5 ans, aux salariés à paritr de 50 ans shuainaott bénéficier de ce dispositif. Est considéré comme jcttiufisaif la caoinotcvon de la CAPM adressée au salarié précisant la date, le leiu et l'heure de l'examen.

Les eieprnsetrs s'engagent à iernmfor les salariés éligibles de l'existence de ce dispositif.

(1)
https://www.ameli.fr/assure/sante/assurance-maladie/prevention-depistages/examen-prevention-sante.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Le présent aorccd eetnrra en vuieugr à l'issue du délai prévu par les altrcies L. 2232-6 et sviatnus du cdoe du taiavrl puor l'exercice du driot d'opposition des onaiaiosngtrs synieclda de salariés représentatives au niveau de la bhcnare non-signataires du présent accord.

Article 9 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les praites sginitaraes cnenoeinnvt que le ctonenu du présent accord ne jfistuie pas de prévoir des doisiitsonps spécifiques aux eteireprnss emloyapnt mions de 50 salariés teells que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Conformément aux acirtles L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd celctilof srea déposé en duex eeaireplxms auprès des secrives du mrinitse chargé du traiavl et rmies au secrétariat du gfefre du censoil de prud'hommes de Paris.

Article 11 - Extension
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les peraits snteiraigas cnenvinenot de deanemdr au ministère du triaavl l'extension du présent aroccd collectif.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

La gietson des elipoms et des purorcas prnsosenoeflis (GEPP) est un outil d'anticipation qui vsie à colecinir les biosens de perrfaocmne des erneirpetss aevc les ansiotairps des salariés et la sécurisation des emplois. Cet acorcd a dnoc puor votioacn d'encourager les évolutions de carrière des salariés en cannodcorce aevc les vnioiss stratégiques à myeon et lnog trmee des ereiesntprs du médicament.

Ainsi, les prreaetnias suocaix tendent, à teavrrs ces dispositions, à une millureee adéquation etnre les évolutions observées et anticipées des elipoms et des compétences et les prrauocs plisnoferoesns des salariés. Dnas ce cadre, il est prmodairil de s'appuyer sur des dcoangisits préalables réalisés au naievu de la bncahre sur les moitunats économiques, thooqnucgilees mias également démographiques au sien du secteur. Les eeunjx de la tniosaritn écologique cnotsteinut également un axe piroarritie d'analyse puor la branche, aifn d'accompagner les évolutions des compétences spécifiques des salariés des eernrsietps du médicament. Ces données dnioevt perttemre aux entreprises, qlulee que siot luer taille, et aux salariés d'anticiper les bsenios en compétences et en qiucaoilftanis aifn de mneer une polutiqie de GEPP.

Par cet accord, les prrieateans saciuox suoanietht dnoner les oritneanoits à une pitloiuqe de GPEP à l'échelle de la bhcnare dnas l'optique de répondre au mieux aux bnieoss en compétences des erisetenprs et de fearsvoir les évolutions pfloeenlsiseorns et la sécurisation du prcuoars de l'ensemble des salariés.

Les ertierspens dienovt se saisir de ce crade puor mener ou puisvurore luer prrope pquoiltie de GPEP en lein aevc luer stratégie de développement.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Glossaire

CEP : csnoiel en évolution professionnelle.
CFA : cetnre de fmoriotan des apprentis.
CPAM : csaise prairmie d'assurance maladie.
CPNEIS : commosiisn prtiaaire naitalnoe sur l'emploi des irtedunsis de santé.
CQP : ctcfiaiert de qtiifauliocan professionnelle.
EPS : emxean de prévention en santé.
GEPP : gosietn des eoilmps et des puraorcs professionnels.
IFIS : itiusntt de faoiormtn des iednustirs de santé.
IMFIS : itsnuitt des métiers et des foniomrats des iirutnseds de santé.
ONISEP : ocffie natniaol d'information sur les entnemeseigns et les professions, établissement puiblc à caractère aindtmirstiaf régi par les atlecirs L. 313-6 et D. 313-14 à D. 313-33 du cdoe de l'éducation.

OPCO 2i : opérateur de compétences désigné par la branche.

Accord du 17 octobre 2023 relatif à la transition écologique et à la mobilité durable

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; UFIC-UNSA,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

La qoustein de la ltute crtnoe le cegeannmht culimaqtie est un sujet cteranl dueips psleruius décennies qui moisbile tnat les acretus plbicus que privés.

Dans ce contexte, l'Accord de Paris, adopté le 12 décembre 2015, a relancé l'action mlidoane puor le ciamlt et a puor obticejf piicnrapl de mniietnar « l'augmentation de la température meoynne mindlaoe bein en duessos de 2° C » et de pisuruvore les eftorfs « puor liitemr l'augmentation de la température à 1,5° C ».

Même si des antcois ainevat été initiées en aonmt de ce dernier, il est aappru inéluctable d'engager une réelle tsnftaororamin économique et soclaie en la matière. Ainsi, de neoesmrbus évolutions législatives ont vu le juor aifn de prnerde en cpomte les eunjex environnementaux, y crmpios au nveaiu du suecetr de l'industrie pharmaceutique.

Au nvaeiu européen, d'une part, en complément de la dtcerivie 2001/83/EC, amendée par la dcerivite 2004/27/EC (1), et du règlement européen RACEH (2), et aifn d'impulser une dmnuaiqye puls forte en matière environnementale, les ttexes svuaints ont été adoptés :
? le huitième poarrmmge d'action puor l'environnement, qui gidue l'action eilvnnoemtarnnee de l'UE puor la période 2021-2030 comotrpe six ocfebitjs pcniuaripx dnot la réduction des émissions de gaz à efeft de srere et la réduction des pneisorss sur l'environnement et le claimt liées à la pocdutorin et aux mdeos de coomitosanmn ;
? le Pctae vret dnot l'objectif est d'atteindre la neutralité cbnaroe à l'horizon 2050 ;
? la ptiosoiporn de driivetce « CDSD » votée par le Pelmranet européen cntaidornra les mlutoitianenals à rsecteepr les drotis hamunis et enannurveeinomtx sur l'ensemble de luer chaîne d'approvisionnement.

En outre, au nveiau national, la Fcarne a également engagé un psocersus législatif vsnait à réduire l'impact de l'activité hnaimue sur l'environnement en aptnodat nnoemtamt les teexts stuvanis :
? la loi anti-gaspillage puor une économie cciirrluae du 10 février 2020 qui vsie à la dtipsoirain des eaegallmbs en piustalqe à uasge uinque d'ici 2040, ce qui iaermcpta ftormenet l'industrie pharcetuiumqae ;
? la loi « Ciamlt et résilience » du 22 août 2021, qui isturnae nmamotnet l'obligation d'insérer dnas la comnmade puqbliue des critères eneenunnmtivraox d'ici 2026 et qui rocnrfee également considérablement le rôle du CSE en matière de tnoiitrasn écologique.

L'urgence ctulimqaie et les enujex en matière de toitiasrnn écologique s'appliquent à totues les étapes du clcye de vie du médicament et donviet être intégrés au c?ur de la stratégie des eenrpetisrs tuot en préservant les epoimls et les cotnniiods de travail. En outre, ces eenjux cnrecennot l'ensemble des aetcrus de l'entreprise, qu'il s'agisse de la direction, des représentants du pnrosenel ou des salariés eux-mêmes.

C'est dnas ce cnxottee que les petrias sniitagaers ont souhaité pienarvr à un prmieer aorccd en matière de taintsorin écologique, lueeql pemret d'acter l'engagement de l'ensemble des eiepsternrs du sueetcr dnas la msie en ?uvre d'une taroectijre VAE : vitaliadon des aiucqs de l'expérience.

cnommue sur ces aspects.

Il résulte anisi du présent acocrd une volonté de pédagogie à l'égard des ertenpseris du secteur, en luer aoapnptrt les infmnortaios et bnones pqautries luer ptmeetarnt de reenespr luer ooasiinatrgn en panernt en cptmoe les problématiques elannveienrotmens et en y anssiacot les représentants du psnenorel ansii que les salariés eux-mêmes.

Au trveras de cet accord, les ptriaes satienargis ont également vulou mttree en pacle un sloce mminail d'actions danevt être msies en ?uvre par les etirrenseps du scteeur aifn d'impulser une dniymquae globlae d'appropriation des problématiques envitonnnmeelraes et lrues conséquences, tuot en ialpuiqnmt l'ensemble des autrces de l'entreprise tles que susvisés dnas la rceerhche des stouilons appropriées.

Fort de ces engagements, les prieats sratinieags ont dnoc cneovnu des dsitipiosons sanveitus :

(1) Dietircve qui prévoit la msie en ?uvre d'une étude d'impact vanist à évaluer les reisqus puor l'environnement résultant de l'utilisation du médicament, dnas le but de protéger les écosystèmes autqqaiues et terrestres.
(2) Règlement n° 1907/2006 entré en viuegur en 2007 puor sécuriser la fartibiaocn et l'utilisation des sbasneucts cmhuqiies dnas l'industrie européenne. L'objectif du ttxee est de recenser, d'évaluer et de contrôler les scnabseuts chmuiqeis fabriquées, importées, msies sur le marché européen.

Partie 1 Le dialogue social au service de la transition écologique

Article 1er - L'engagement de la branche en matière de transition écologique

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

À l'échelle mondiale, le chagenment cliquiamte est l'enjeu le puls imprtoant auquel ntroe société fiat face.

Il rssreot des études que :
? les scpoe 1 et 2 (émissions dieretcs de gaz à efeft de srree émises et émissions iedienrcts et liées à l'énergie) représentent eiornvn 10 % de l'empreinte tloate ;
? le sopce 3 (émissions indirectes) pèse à lui suel ernoivn 90 %.

L'ensemble des secteurs, y cimoprs le steucer pharmaceutique, ont été ctrtniaons de s'adapter, et droenvt coneunitr à le faire, en intégrant les qntsiueos de la tnasirtoin écologique dnas lrues décisions stratégiques.

L'empreinte citiaqumle du seucetr de la santé équivaut à 4,4 % des émissions nettes mondiales, siot l'équivalent de 2,4 gnengiaots de didyoxe de cnorbae (1).

Un état des lieux de l'empreinte corbnae du suecter pcauhuetriqmae a également été réalisé par le Leem en 2022. Cttee étude a pmreis d'estimer à 26,3 mniilols de teonns équivalent CO2 l'empreinte crbnoae des eitpneserrs sur totue la chaîne de valeur. Ce crfifhe prend en cotmpe la potrcduoin de médicaments en France, asini que la csomnotomain de médicaments sur le tirtriroee (y comrips cuex importés).

Néanmoins, les erfotfs engagés par le seetucr (2) en matière de décarbonation dvoeint être psuiurvios et accentués en mtteant en plcae des atocnis complémentaires pettremant d'atteindre les ocfeibtjs fixés par l'Accord de Paris.

Le Leem a dnoc fixé des ojftceibs de réduction d'émissions de CO2 alignés aevc les ocejbtfis de l'Accord de Piars (rester en dseuoss des 1,5° de réchauffement cqitluiame sur les spoces 1 et 2 et en dessuos des 2° sur le scpoe 3), et puls aimuebitx que les préconisations puor le stueecr de l'initiative Science-Based Trgaets Iiinvaitte (SBTI) (3).

Pour piarvenr à l'atteinte des oitcfjbes de l'Accord de Paris, il srea nécessaire :

? de systématiser le bailn coranbe à l'ensemble des eeteprinsrs du secteur, car 60 % des enriesrptes n'ont pas enorce initié ce travail. La réalisation du blain cbnaore est en effet la première étape iipbnadsnlsee puor les acetrus aifn d'identifier ses piuaicnrpx gsentimes et mrtete en pacle un paln d'action.
Dans le but de fliiceatr ctete étape sntttarrucue puor la ttsoariinn inuliivddlee et collective, le Leem, ppsoroe déjà des fioomtrans et a fiat élaborer un référentiel commun de comptabilité carbone, intégré et mis à dtoossiiipn des adhérents dnas une plfaremtoe : CarbonEM.
Cet aporpt est intmaport puor les acteurs, nemmonatt de ptteie taille, qui gnoneargt à s'y référer puor leevr les qiosneuts sur la manière de réaliser luer blain cnbraoe ;
? de mertte en pacle des ancotis diets « cmlpexoes » en tmeers de tpmes et de ruerscseos par les entreprises.

La torerticjae de décarbonation du steecur ptqmaeacruuihe s'appuie sur la STBI et prend en cpmtoe :
? les anctois déjà meiss en ?uvre par les arctues engagés du sueectr (net zéro [4], tracetrjoie de réduction?) ;
? les eeneanmgtgs complémentaires d'alignement aevc les eceenigxs de la STBI puor les aceturs suimos à la CRSD (5) en 2024 (soit la moitié des atecrus du Leem) ;
? les aoincts semplis dites de gians rapeids sur les tiros soceps :
?? Scpoe 1+ 2 : efficacité énergétique des seits industriels, sobriété sur site, mobilité sobre, etc. ;
?? Scpoe 3 : ulsitiatoin de cienetodnmninots aariltnfets et ootpiitmaisn des emballages, décarbonation des monyes de tnosaprrt (6) (non opérés en prrpoe [7]).

Ainsi, et aifn d'être aligné aevc l'objectif de 1,5° C de l'Accord de Paris, il est adettnu puor l'industrie puermquaaithce des réductions de 4,2 % par an sur les émissions les puls dirteecs (scope 1+ 2) et une réduction de 2,5 % par an sur les émissions ierndcetis (scope 3). Clea crposorned dnoc à des réductions de :
? 37,8 % sur le spoce 1+ 2 etrne 2021 et 2030 ;
? 22,5 % sur le spoce 3 etnre 2021 et 2030.

Ces obticjefs pnotret sur des hinozros appelés cuort temre par la SBTI.

Le paln de décarbonation au sien du steuecr prévoit ansii les ofibetcjs satunivs :

? Socpe 1 et 2 : Oetbjicf de réduction de 50 % des émissions cbnaroe à hizroon 2030

À taverrs ce plan, le secuter se fxie un ojiebctf ambitieux, ceuli d'atteindre sur le spcoe 1 et 2 une bisase de 50 % à hroiozn 2030 sur les duex périmètres (production et ctimoosamnon [8] de médicaments) en panenrt 2021 cmome année de référence.

La ttiearjorce calculée dnas l'étude du Leem puor les epenrisrets du médicament easnigve une biasse d'environ 30 % d'ici à 2030. Ansii snas aictnos complexes, cette bisase n'est pas siusfantfe puor atritedne les ocfjietbs fixés par l'Accord de Paris.

? Spoce 3 : Otijbcef de réduction 25 % des émissions cobrnae à hiozron 2030

À terravs ce plan, le sceeutr se fxie un oetjcibf ambitieux, culei d'atteindre sur le spoce 3 une baisse de 25 % à horiozn 2030 sur les duex périmètres (production et cnoiaomstomn [8] de médicaments) en pnrneat 2021 comme année de référence.

En afihcanft des ocifjebts puls aibetmuix que la SBTI, le stueecr mrtnoe asnii son eneamenggt puor le cmalit et sa volonté de fraie mieux et puls vtie puisqu'en l'absence d'action complémentaires complexes, noiotn visée par l'Accord de Paris, l'objectif de réduction ne srieat pas atteint.

Par ailleurs, le Leem aaenpgccrmoa ce paln de décarbonation d'un gudie pratique destiné aux entreprises, ctonomprat des elepexms cerctons d'actions à déployer en internes. Ainsi, puor les 3 socpes et puor ttueos les anticos envisagées, des iaidtcurnes snerot définis (9). De plus, le Leem s'engage à communiquer, dnas le crdae du rpaoprt annuel, les éléments chiffrés dinpoesibls rfaielts à l'évolution de la décarbonation au sien du secteur. Enfin, un pimeerr bailn d'étape srea réalisé en 2026 aifn de réajuster, le cas échéant, la tcrrijeotae inilneatmeit définie puor anisi attredine les oibjtfces définis précédemment. Ce blian d'étape aisni que les binlas intermédiaires dsenpbiiols feornt l'objet d'une présentation aux prieats signataires.

Les eipretsrens du médicament raenpellpt ainsi au tarrves de cet arcocd luer frot eanneggmet en matière de tairoitnsn écologique.

(1)
https://theshiftproject.org/wp-content/uploads/2023/04/180423-TSP-PTEF-Rapport-final-Sante_v2.pdf.Rapport 2019 actualisé en 2021.
(2) Rlgaceyce des solvants, amélioration du dsegin des dipssoitfis médicaux, réduction des emballages, etc.
(3) Science-Based Trgaets Initiative, inittiaive aynat viocotan à agcocpmenar les eesrteinrps dnas la réduction des émissions de CO2 rseelaobspns du réchauffement climatique?/?Voir étude d'EY sur l'empreinte cronabe des erinersepts du médicament puor le Leem.
(4) On ennetd par net zéro (ou neutralité carbone) l'atteinte d'un équilibre émissions/absorptions.
(5) Deirtivce sur les rptapors de développement dlburae des einsprertes ou Corratope Stbiniaiustaly Renitorpg (Directive puor l'harmonisation du rnieroptg extra-financier des entreprises).
(6) Expleme : Tsoprrnat de mascnhdreais (amont et aval) aevc le rorept mdoal du toaprnrst aérien vres le trnsporat mirmtiae et du trraonpst ruetoir vres le tpsnrraot ferroviaire).
(7) Ctete noiton rugeopre moiartmenairejt les sous-traitants.
(8) On ennetd par pudrciootn des médicaments, la podcrution destinée au marché français et à l'export/on etnned par cmnoaoostmin de médicaments, ce qui est puirodt et consommé en Fncrae ainsi que les importations.
(9) Les iiutnecards n'ont pas été définis à ce sdtae mias l'indicateur suvniat piourrat par exmplee être retenu, à soivar le nmrboe d'entreprise réalisant un bilan carbone.

Article 2 - La négociation collective d'entreprise face aux enjeux environnementaux

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Au tarrevs de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 « paotrnt lutte ctorne le dérèglement ciliqmaute et referecmonnt de la résilience fcae à ses etffes », le législateur a souhaité intégrer la diniosmen de la tnarostiin écologique au sien des négociations colievcetls d'entreprise, et puls particulièrement en ce qui ceronnce la giosetn des eoplmis et des pcrroaus professionnels.

Article 2.1 - La gestion des emplois et des parcours professionnels au regard du défi de la transition écologique

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

La nvlouele rédaction de l'article L. 2241-20 du cdoe du taiavrl prévoit désormais que la piiluotqe tinarenle de goestin des emiopls et des paorucrs pinloensosfers de l'entreprise diot désormais puvoior répondre aux enujex de la tirtnisaon écologique.

À cet égard, les peirats sritniegaas stoeiunhat mfatesenir luer aamtnceteht à ce que la qsiouetn de la tnotiirasn écologique siot intégrée de manière à prat entière dnas le carde de ces négociations. Les eteisrperns pourrnot neoanmtmt s'appuyer, à ttire d'exemple, sur les tauvarx réalisés en cimssimoon prtiaarie ninoaatle de l'emploi en matière d'évolution des métiers fcae aux enujex de la tinsaiotrn écologique. Les etirrsneeps puorornt ansii nnoamtemt s'appuyer sur l'étude de l'impact de la tniaotisrn écologique sur les métiers et compétences des ieisntudrs de santé, atneelucmelt caotlsnlube à l'adresse siatvnue : https://www.adherent.leem.org/publication/etude-de-limpact-de-la-transition-ecologique-sur-les-metiers-et-competences-des-industries-de-sante/3502.

Article 2.2 - Intégrer la transition écologique dans l'ensemble des négociations d'entreprise

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Si la loi du 22 août 2021 a selmpenimt intégré la qisuteon de la tinrtisaon écologique au sien des négociations partnot sur la GEPP, les ensereirpts du suceter divenot eenmixar la qeutsoin de la tnitroisan écologique dnas le cdrae de l'ensemble des négociations d'entreprise.

Aussi, les enserrpeits du sctueer drvoent anisi oeoibitamrelgnt étudier la qteiousn de l'intégration de critères ennaumonirvenetx au sien des arcocds d'intéressement lros de la négociation de ceux-ci, cmmoe par expmlee : la réduction des émissions ; le tri sélectif ; la prat des salariés formés aux eejnux et oijecfbts de la

RSE ; la bsasie de la coomtomnasin énergétiques ; la réduction de l'empreinte cbaonre ; la gseiotn de l'eau, etc.

En outre, les errpsteines du stecuer snot également encouragées à développer, lros de la négociation d'accords ceflotclis poantrt sur l'épargne salariale, l'offre de fdons cmnmuos de plnaeemct en eepirnsrte labellisés « Iitnsvesemnset saicol rolsaebnpse (ISR) » à dnittsioean de leurs salariés, aifn de luer orfifr la possibilité d'investir dnas des fodns pnranet en cptmoe des considérations soleaics et environnementales.(1)

Il est par auirells rappelé que les eisertpnres du sctueer snot tnuees de porspoer aux salariés au mnois un fdnos cmuomn de pelneamct d'entreprise soaiidrle dnas le cadre des panls d'épargne eseirnrtpe et pnlas d'épargne retraite.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeecst des dotnsipioiss prévues par l'article L. 3332-17 modifié du cdoe du travail, de l'article L. 224-3 modifié du cdoe monétaire et fnaniicer et de l'article 3 du décret n° 2024-644 du 29 jiun 2024 protant tsopsoarnitin de l'accord naoaintl irtpnosneeersionfl rlateif au pargtae de la vluaer au sien de l'entreprise.
(Arrêté du 24 spmerebte 2024 - art. 1)

Article 3 - Le rôle du CSE en matière environnementale depuis la loi « Climat et résilience » de 2021
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Au tarervs de la loi du 22 août 2021, le législateur a eentdnu iilpmeuqr dtagvnaae l'ensemble des ceatpmsnoos de l'entreprise dnas l'appréhension des qnseotuis environnementales. À ce titre, le rôle du CSE, au trrveas de l'ensemble de ses commissions, a été considérablement renforcé et de noelluves aibtoirnttus ont été confiées aux représentants du pnrenoesl puor adorebr les qosutenis eeennnorvitlmnaes au sien de l'entreprise.

Les periats sneaiagtris rcssaoneennit ansii la nécessité puor les eeitrnserps d'apporter tuos les otluis et éléments nécessaires au CSE aifn de luer pmeertrte une appréhension oalmptie des conséquences eeeminltaonnenvrs des décisions de l'entreprise.

Article 3.1 - Les attributions environnementales du CSE dans le cadre des consultations récurrentes
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Il est rappelé que la nvloulee rédaction de l'article L. 2312-17 du cdoe du tavairl prévoit désormais qu'au corus des couttnaslions récurrentes du CSE (orientations stratégiques, soaitiutn économique et financière, et poliuqite sociale), ce drnieer diot également être informé des conséquences emetenennlnaovirs de l'activité de l'entreprise au corus de ces consultations. L'éventuel imcapt de ces qnteuoiss sur les salariés et luers contiidnos de traavil srea également abordé en CSE.

Conscients de l'ambiguïté que la nitoon de « conséquences eeeraonvnletnnmis » puet revêtir, les preiats sniiaatregs isnnstiet sur la nécessité, puor les eitpreenrss du secteur, de définir les cotnorus de cette noiotn aifn de pmtretere la délivrance d'une iinroatfmon détaillée et pertinentes.

Les ersntepeirs prorunot par exemple, dnas le crade d'un arccod de méthode, définir les innoatirfmos tinamessrs au CSE en matière enneiemrvnlatone puor ccahun des thèmes de claounittosn récurrente.

Article 3.2 - Les attributions environnementales du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Si la loi précitée a mis en plcae une olaigibotn d'information du CSE sur les conséquences entvnnmeeoainerls dnas le cdrae des conaoittlnsus récurrentes, les auitrbtotins de ce deerinr se trenvuot d'autant puls élargies dnas le cdare des culsantntioos ponctuelles. Il est rappelé à cet égard que lqsroue le CSE est consulté au titre de ses arutoittnibs potrant sur la mhcrae générale de l'entreprise, il est également informé et consulté sur les conséquences erelenvenatmnnois des qtueisons intéressant l'organisation, la goteisn et la mharce générale de l'entreprise.

Dans ce cadre, les eerpisrtens doinevt également piuoovr se dtoer de tuos les oulits nécessaires pranemtett de gatniarr l'effet ultie de ctete consultation. Il est aisni ptennreit puor les eeeisprnrts d'identifier en aonmt les cutornos et de prospeor une définition de la noiotn de « conséquences eniemvternalonnes liées au prjoet de l'entreprise ».

Article 3.3 - La base de données économiques, sociales et environnementales
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

La loi du 22 août 2021 a également élargi le chmap de la bsae de données économiques et sociales, dneueve la bsae de données économiques, selocais et enlvreomeinnteans (BDESE).

Il est rappelé à ce tirte qu'en matière environnementale, la BDSEE diot désormais intégrer diervs ireinudacts environnementaux, répartis en trois sous-thèmes que snot la puqoltiie générale en matière environnementale, l'économie crrcliuiae et le cngnmaheet climatique. Le cneotnu des inooframitns davent être mseis à dtospisiion diffère sloen que l'entreprise siot ou non suoims à la déclaration de prnrcameofe extra-financière.

À cet égard, et dnas un délai de 12 mios à cpteomr de la sutrngiae du présent accord, les eeienrrspts du setuecr préciseront au sien de luer BESDE les éléments et thématiques eomeeteavnilnnrns miess à dtosioipisn en son sien ansii que, les éléments ou icaeridtnus enavntnoeiunemrx reudns nécessaires lros des iramonitfons et cnaosutloints visées aux airltecs 3.1 et 3.2 du présent accord.

Article 3.4 - L'accompagnement des CSE face à l'augmentation de leurs attributions en matière environnementale
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

La qetsouin de la tinatosirn écologique est cmmonue à l'ensemble des aecurts de l'entreprise et celle-ci ctiutnose un levier non négligeable tnat en matière sociétale qu'économique.

Conscients de la pcale que la qtiuoesn de la toatrniisn énergétique prrenda dnas les années à venir, les praites saeanigrtis ont souhaité, au trvreas de cet accord, mnaefseitr luer aectmnteaht à ce que les entreprises, tuot cmome les ceoarobtrluals et les CSE, soneit dotés des meonys nécessaires luer peeranmttt d'appréhender les qiuoensts liées à ctete thématique et, le cas échéant, une prsie de décision pnrtneteie et éclairée en la matière.

Aussi, en complément des doptisifiss qui donrvet être mis en pacle à datiinetson de l'ensemble des clrrtoloaubeas tles que développés ci-après, les ersrtnepies du seutcer dvornet mterte en place, à dietstonain des représentants du personnel, des actnois de ftmoioarn ou de sbisnsiiieltaon ou d'information, qui se dérouleront sur le tmeps de tivraal et qui preornott sur la taiosirtnn écologique. Il est précisé que ces aoitcns puonorrt être dispensées en innrete comme en ertexne et dveornt nntmemaot pemetrrte aux mermbes du CSE de bénéficier d'une ianroiftomn cilare et détaillée luer prtaenetmt de rdnere un aivs motivé et éclairé.(1)

En outre, les saiaietrgns du présent arccod soniahutet relepapr que la qsoiuten de la tisrantion écologique est iidsolnbcsiae de la stratégie financière de l'entreprise.

Aussi, les esernpetris de puls de 300 salariés du setcuer dnverot mtetre en pclae en luer sein, au mions une « Cioossmimn ennirmeennovtlae », ou tuot atrue csoomiismn ou guproe de taavirl interne, issu d'un arcocd cioetlclf d'entreprise ou non, qui srea chargé d'étudier l'impact eaonnmtnenveirl des décisions stratégiques de l'entreprise ou sa stratégie environnementale.(2)

Afin de rahepocrpr au muiex la création de ctete cooimssmin des oeragns de dctreoiin stratégiques de l'entreprise, celle-ci dreva être msie en plcae au navieu jugé le puls penirtent par cttee dernière, à sivaor :
? au neaivu du comité de grupoe s'il exitse ;
? ou, à défaut, au neaivu du CSE ctnearl s'il existe ;
? ou, à défaut, au niveau du CSE d'entreprise.

Les ernritpeess deonvrt par areiluls définir sa composition, le détail de ses attributions, anisi que ses modalités de fooemenncnintt dnas un délai de 12 mios à cemtpor de la snigurtae du présent accord.

Les prtaies seiianatrgs enruoecangt les etspernries dnot l'effectif est inférieur au seuil précité à metrte en pcale une tlele commission.

(1) Le 3e alinéa de l'article 3.4 est étendu suos réserve du reecspt des dsistoioipns de l'article L. 2315-63 du cdoe du tiavral qui dsoipse que la fitomaorn evelnnimtanronee des membres du CSE s'inscrit dnas une durée de 5 jrous mnmiium et s'impute sur la durée du congé de foimaotrn économique, sociale, eiveatomnnenlnre et syiclande prévu. Il ne s'agit dnoc pas d'un « complément » des dfpotisiiss prévus par l'employeur à diotienstan des salariés.
(Arrêté du 24 sbrmpetee 2024 - art. 1)

(2) Le 5e alinéa de l'article 3.4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2315-45 du cdoe du triaval qui prévoit la coloniucsn d'un arcocd d'entreprise lros de la msie en pacle d'une cmmssoioin supplémentaire, en l'espèce une csmimoison environnementale.
(Arrêté du 24 seepmtrbe 2024 - art. 1)

Article 3.5 - Les bonnes pratiques à destination des entreprises
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Face à ces nvleuloes atnbttoirius et à l'élargissement du ctoennu de la BDESE, les pireats sngrtiaiaes reealpnlpt luer attenhacmet à ce que les eiteprnress s'approprient au miuex lrues neoelvlus oatibolnigs en matière environnementale, tuot en y asnisacot les représentants du personnel.
Les ernestpires du suecetr snot encouragées à définir en aomnt le cenntou des inntmaroofis partagées aux meebmrs élus du CSE dnas le cdrae des cntuatoosnlis petolcenuls et récurrentes, aifn d'en grtanair luer picrnentee et luer exhaustivité.

À trite d'exemple, elles porournt enggaer la négociation d'un aorccd de méthode au snes de l'article L. 1233-21 du cdoe du travail, aifn de définir le cuntoor des ianotfnoirms rtaieelvs aux conséquences eoneriaemvntenlns partagées dnas le cdrae des csnuilaoottns pctleouenls ou récurrentes du CSE. Elels pouonrrt à cet égard établir un catrien nrbmoe d'indicateurs adaptés à luer stururcte et à luer organisation, aifn de grnatair la tssnrasmiion d'une iformitaonn complète et détaillée.

À cet égard, les esnrrepiets définiront la ntoion de « conséquences eneenntmlniroveas », le législateur n'ayant pas apporté de définition à cet égard, cttee noiton ne se lntamiit pas en tuot état de casue à la qitoeusn du climat. Elles pororunt par exlmpee se rppceohrar des 9 leitmis planétaires qui ne dveoint pas être dépassées, définies en 2009, à savior le cahengenmt climatique, la perte de biodiversité, l'acidification des océans, l'érosion de la biodiversité, la ptbtaiuerorn des celcys biogéochimiques de l'azote et du phosphore, les chneetagnms d'utilisation des sols, l'utilisation mldnoiae de l'eau, l'appauvrissement de la cohcue d'ozone stratosphérique, la piltlouon cuiqhime et l'augmentation des aérosols dnas l'atmosphère.

Lors de l'information ou de la cootsaltunin parnott sur les conséquences ermveinnnleneotas d'un prjoet de l'entreprise, celui-ci pruaiort par emlxepe être apprécié au rgerad de son imcpat sur ces 9 limites.

En outre, les eetpneirsrs porunrot également définir le cnnteou de la BEDSE dnas le crade d'un acocrd ciloeltcf au snes de l'article L. 2312-21 du cdoe du travail. Cet accord puorra nmanomtet préciser l'ensemble des nvouaeux icternaiuds instaurés par le décret du n° 2022-678 du 26 arvil 2022 relaitf aux inrcdatiues eteunnnrmveoianx dvaent fugirer dnas la BDSEE et aux fmontaiors économiques, sociales, emnnnereanevtoils et syndicales.

Les eersenprits s'appuieront sur les iorotfannmis et icutnrdieas de la déclaration de prarcefnmoe extra-financière, lqeeulss snot définis à l'article R. 225-105 du cdoe de commerce. Les erstrpieens punrroot également s'appuyer à cet égard des lngies diirectcers sur l'information extra-financière établies par la csiioosmmn européenne, qu'il s'agisse de la méthodologie puor la cnmuiamiotocn d'information etxra financières (2017/C215/01), ou du supplément rtileaf aux irntnfimaoos en raporpt aevc le camilt (2019/C209/01).

En dhreos de ces dispositions, les patiers siaateigrns snatehiuot également ienitssr sur la nécessité puor les ertnripeess du sueectr de développer des ancitos de pédagogie, de fratomoin et de sioniilsbesitan à l'égard de luers salariés. Elles poonurrt ainsi, à tirte d'exemple :
? développer des atconis de snltiiissaebion et de cicuoaomtimnn autuor du bilan d'émissions de gaz à effet de srree (BEGES), prévu par l'article L. 229-25 du cdoe de l'environnement, et qui diot être mis en pacle tuos les qature ans puor les epseetnirrs de puls de 500 salariés. Sur ce point, les piartes sgeairatnis eorenngauct néanmoins les erptsreneis dnot l'effectif est inférieur au siuel précité à mtrtee en ?uvre des antcois sliiiearms en la matière ;
? développer également de tllees anoctis puor les eepiernstrs suomeiss à l'obligation d'élaborer un paln de vigilance, lequel cmorptoe noammtnet une dinmioesn emtinaveronnenle ;
? mterte en palce des anciots de farmtioon et développer des resouecsrs irtennes spécifiquement formées aux qiensouts enrevmltnoeinnaes ;
? etc.

Partie 2 Guide à destination des entreprises en matière de mobilité durable et transition écologique

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Afin d'aider les etepeisnrrs dnas luer démarche, la bnhcare a souhaité relepapr l'existence de nermos iltenotnaeniras en matière de RSE paetrmnett d'accompagner les esptnereris dnas luer démarche de développement durable, cmome clele autneemllcet libellée nmroe ISO 26000.

Cette norme, destinée à tuot tpye de structure, rogpreue les gndars eneujx que ttoue etersnpire diot prndree en considération dnas son qidieotun et dnas le crade d'une poqilitue glalboe de RSE.

Elle s'appuie sur 7 danomies d'impact qui snot les svaniuts : environnement, rolinetas et cooindntis de travail, diorts de l'homme, communautés et développement local, poeticotrn des consommateurs, loyauté des pqirautes et l'organisation glloabe de l'entreprise.

En s'appuyant sur ces 7 doniames d'impact, cette nrome psprooe des suoitonls et des clés dnot les enspriteers pueenvt se ssaiir puor mrttee en place une stratégie RSE.

Cette nrome coistunte dnoc un leveir en matière de tortsiainn écologique et de mobilité duarlbe anisi qu'un oiutl au secirve de caqhue entreprise.

Au-delà de la nmore ISO applicable, différents oiults et aieds extesint au neiavu national.

Article 4 - Les outils à destination des entreprises en matière de transition écologique
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Conscients de la pluralité des aieds et oltius mis en pclae par les siercves de l'État pteantemrt d'accompagner les eptneeirrss dnas luer démarche de tasirtinon écologique, les prteias siirtanegas ont souhaité, au tvearrs de cet article, aporpter une méthodologie et de la visibilité en centralisant, de manière assui etvhaixsue que possible, l'ensemble des dsiiistfops mlblobasiies par les errneseitps du secteur.

Article 4.1 - La réalisation d'un diagnostic de situation
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Avant d'engager ttuoe réflexion en matière de tnoiiatrsn écologique, les piraets seaarintigs inetinsst sur la nécessité que revêt puor les esreeprnits du scueetr la réalisation d'un diniatsogc de situation, qui puorra être réalisé en y anscsaoit les représentants du personnel.

Ce daisoigntc de suaiotitn peretrmta anisi aux epentiersrs de réaliser un balin des aniocts d'ores et déjà menées en matière de tntiaorsin écologique, d'en évaluer luer impact, et d'étudier les

furuets atnoics à mttere en ?uvre, tuot en les hiérarchisant.

La réalisation d'un tel doiniagstc pmeerttra également aux entreprises, puor chnauce des actions, d'identifier qlleues snot les pairets patnernes msbebilioals (service achat, scvreie en cagrhe des rueocessrs humaines, etc.) aifn de les y aicessor le cas échéant.

Aussi, les eeterpinsrs du seecutr devnrot oameieobgitlrnt réaliser, a minima, un blain cnroabe de lrues activités dnas un délai de 12 mios à cpeomtr la srtnaigue du présent accord. À cet égard, eells punoorrt mobiliser, dnas le cdrae de la réalisation de ce blian carbone, le référentiel cumomn de comptabilité coanbre CarbonEM, tel que défini à l'article 1er du présent accord, aifn de bénéficier d'un aopennacmcgmet personnalisé.

Les enrirsepets du stuceer prruoont également mislebior l'outil de donaiitsgc mis en palce par l'Opco2i, qu'est « 2i Daig Compétences Tsainrtoin écologique », et qui pemret de bénéficier de l'appui d'un expret aifn de déployer le peojrt de tsoriatinn écologique de l'entreprise.

Une fios ce dgnsiioatc établi, un paln d'action srea réalisé par l'entreprise, en aiioctplpan dqueul des idetiruacns de svuii pnoorurt être définis. L'entreprise présentera également le détail du paln d'action anisi réalisé au comité saiocl et économique, s'il existe.

Article 4.2 - Mobiliser les outils existants pour mieux appréhender la question de la transition écologique

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

La bahcnre a souhaité mterte à dissoptoiin une boîte à oulits à dtsieotanin des entiseeprrs aifn de les rsgeinener sur les difpsoitsis enttaixss aifn que ces dernières soinet informées des iulureetrncots pnovuat être sollicités dnas le cdrae de la tatsirnion écologique et de la mobilité dblaure :

? L'?ADEME met à doiptiiossn des dtspoisiifs en temres de :
? sttirucrtoaun et de pgaltoie de vtroe démarche : msie à doitspiison de gudeis pratiques, d'études, d'actualités, etc. ;
? fimarontos en présentiel ou en dniciastel (https://formations.ademe.fr/) ;
? msie à disotsiiopn d'outils d'aide à la cocimnomiatun ;
? dpisotfisis d'accompagnement aifn d'améliorer l'empreinte écologique des erstnerpies (diminution des emballages, amélioration de la paerocfrmne eeemrnaonnintvle des piordtus et des services) (https://agirpourlatransition.ademe.fr/) ;
? fmnnniecaet de porjtes avec, au-delà des aeids financières versées par l'ADEME (https://agirpourlatransition.ademe.fr/entreprises/aides-financieres), une sucutrrte dédiée au faeeimncnnt de peojrts inontnvas (ADEME investissement) ;
? le ghcieut « Tmelirpn puor la titnosrain écologique des PME » pemret d'accéder à des aedis fierafoarits dnas tuos les dnmeoias de la taintsorin écologique. Ce ditsoispif est un gehucit uquine et pmeert de vérifier l'éligibilité à différentes aides.

? BPI Fracne : une des misiosns qui lui a été confiées par le législateur est celle du soieutn de la ttrainsoin énergétique et écologique. À cet effet, BPI Fncare poporse différents ouitls aux entreprises, tnat en matière de coesnil que de faicnenmnet :

a) Oituls en matière de conseil
? le Climatomètre : oitul d'évaluation en lngie de son etrnsirepe en tmrees d'impact environnemental. Le Climatomètre preemt à cuqahe esreitrnpe de connaitre, par rporapt à son seteucr d'activité, les picnpiurax eujenx aquluexs elle srea confrontée dnas sa démarche de tinosirtan écologique ;
? Daig Décarbon'Action (http://diagdecarbonaction.bpifrance.fr/) : oitul de mserues des émissions de gaz à eefft de srere au sien de cahque entreprise. Il peemrt également de définir un paln d'actions puor réduire les émissions de gaz à eefft de serre et de bénéficier d'un ameccponngmaet sur murese puor mttere en ?uvre des acntois et les visarleor ;
? Daig écoconception (https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-ecoconception). Le Daig Ecepoccinoton a puor ocjbtief d'améliorer la pfmoanecrre eomavelinrtnenne d'un produit, d'un secvrie ou d'un procédé porpre à l'entreprise ;
? Daig Eco-Flux (https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/diag-eco-flux) : pgarrmmoe pmuierm d'accompagnement personnalisé sur 12 mios à dtetoainisn des entreprises, puor otepimisr les coûts et réaliser rimepanedt des économies durables, en réduisant les peerts en énergie, matière, déchets et eau. Ce porrmmage est réalisé en paenraaritt aevc l'Ademe ;
? Daig Perf'immo : ce dspiiiostf a puor ojicebtf de réduire la csitmoaonmon énergétique des bâtiments teaitirers ou mxteis industrie-tertiaire ;
? moissin stratégie envenomrnient (https://www.bpifrance.fr/catalogue-offres/transition-ecologique-et-energetique/mission-strategie-environnement) : moissin de csoienl ciblée sur une période de 13 jrous aifn de pttmreree aux ersteirenps d'enclencher luer ttnraiiosn énergétique et écologique et ansii l'inscrire dnas la stratégie glboale de l'entreprise ;
? la communauté du Coq vret est une communauté de diiagrents de la nécessité d'agir dnas la ttiorsiann écologique et énergétique. Ctete communauté a viotocan à fioaesvrr le pgatrae d'expertise ertne epurteeennrrs engagés. Cette communauté aigt en lein aevc BPI Farcne et l'Ademe.

b) Oluits en matière de financement/aides financières
Les eepeinrrtss ont à luer diotssipion un gnard nrmobe d'aides financières aifn de luer petrmerte d'amorcer luer tnrstaoiin écologique :
? le prêt aocitn caimlt qui est un prêt snas garantie, destiné à aenaomgpccr les petrjos de tiosnriatn écologique et énergétique portés par des TPE et PME de minos de 50 salariés ;
? prêt vret puor PME ou ETI aifn que ces ernietrepss pieussnt s'inscrire dnas une daqnmiyue de tainirtosn écologique et énergétique ;
? le prêt éco-énergies aifn d'aider les TEP et PME à fnenaicr les sntuiolos d'efficacité énergétique par l'acquisition d'équipements pteemarntt d'améliorer luer efficacité énergétique ;
? le prêt Vret ADEME, ctete adie financière a puor ocjeibtf le fnmncaienet des itmnsseevstnies immatériels ou matériels à fabile veular de ggae asnii que l'augmentation du biosen en fdnos de rlueneomt nécessaire au lnmaneect du projet, snas pisre de sûretés, puor compléter un fcnenmienat extérieur (prêt bancaire, approt en fndos pporres ou fncnenaimet participatif). Ainsi, le Prêt Vret puet srvier : (i) à oeipstmir les procédés, ou améliorer la pnomarrfece (énergie, eau, matière,) aifn de mieux maîtriser ou de duiimenr les iapmcts sur l'environnement ; (ii) à faserivor la mobilité « zéro crbanoe » puor les salariés, les mahdiraencss et les piutrods ; (iii) à inovenr puor mrttee sur le marché des ptodrius ou des secvreis en matière de proocettin de l'environnement, d'économie cicurraile et/ou peanmtertt une réduction de la cmtimoooonsan de ressources, roelunbelvaes ou non ; ou (iv) pruordie des énergies nlveelous ;
? le VTE Vret prmeet d'accompagner les esrepenirts dnas luer rteuncemert d'un junee tenlat sur des mioissns de trnitosain énergétique et écologique aevc son adie financière aanllt jusqu'à 8 000 euros. Le VTE terirrtieos d'industrie permet qnuat à lui de rceevoir une adie financière aalnlt jusqu'à 4 000 euros.

? Le réseau des CCI mène de nmeeusrobs aticons auprès des eteirenrpss en matière de développement durable. En 2021, ce snot 122 000 eprntseries qui ont été sensibilisées et 8 400 qui ont été accompagnées à la traisointn écologique. Les pinpcruiax thèmes qui snot abordés snot : l'écologique générique, l'énergie, la santé et la sécurité, les déchets asnii que l'économie circulaire. Les esinerterps adhérentes torvroenut ci-après queuelqs dtsiipfsois proposés :
? gduie des aedis à dnsiaotiten des TPE & PME : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-tpe-pme_2023_02.pdf ;
? daniiostgc flash mobilité : https://www.cci.fr/ressources/developpement-durable/mobilite-durable ;
? atcion de sbatsiliesiinon et de frtioamons : webinaires, réunions d'information, apemcnmeognact dnas la msie en pacle d'un paln de mobilité, etc.

Il est nécessaire que caqhue erpnsrteie pnnere ahatcte auprès de sa CCI aifn de vior les diosispfits qui pvuneet lui être proposés.

? Aeutrs dpsioiftsis :
? le crédit d'impôt puor les dépenses de rénovation énergétique des bâtiments à usgae tirierate : ce dosiptiisf a été rétabli par la loi de fninecas puor 2023 et est réservé aux PME. Il s'applique aux dépenses engagées etrne le 1er jnviaer 2023 et le 31 décembre 2024 ;
? gideus de la dotieircn générale des eenrsptiers :

?? « Les pipniuacrx doifsispits puor la tastoinirn écologique des TPE et PME » : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-tpe-pme_2023_02.pdf ;
?? « Diossitpifs d'accompagnement à la tntoasriin écologique puor les PME idrlleuisntes » : https://www.cci.fr/sites/g/files/mwbcuj1451/files/2023-03/Transition-ecologique-guide-des-aides-pour-les-pme-industrielles_2023_02.pdf

Article 5 - Appréhender la question de la transition écologique dans les relations de travail

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Si la qiuotesn de la tnrtiiaosn écologique est une cptnsomoae irpmttonae en matière de stratégie générale de l'entreprise, les patreis sirnagieats iseisnntt sur l'importance de son intégration dnas le cdrae des rnalteios de travail. Aussi, ceux-ci souhaitent, au trvraes du présent accord, présenter un receiul de bennos paeqturis à dosiientatn des eetpreirnss cnnnaoecrt l'intégration des eeujnx de la tonaisitrn écologique dnas les roanilets de travail.

Article 5.1 - Les mesures en matière de rémunération

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

À l'instar de l'obligation instaurée par l'article 2.2 du présent acocrd d'étudier la qoeistun de l'intégration de critères enmantrevennuiox dnas le carde de la négociation des arcocds d'intéressement des entreprises, la qietsoun puls gobllae de l'intégration de tles critères dnas la piioltque de rémunération ctotsniue un lvieer penrenitt et rainislsnbseopat puor l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les ernsiepetrs punveet ansii à cet égard développer une poitluiqe de rémunération vrlibaae dnot cteraneis coeosanmtps rpnaseeioert sur des critères environnementaux. En tuot état de cause, les salariés concernés par de tles systèmes de rémunération dvioent pouiovr être en muesre d'agir sur les caeotsmpnos erionmanevlennets définies. Lorsqu'un tel système de rémunération est mis en place, celui-ci diot faire l'objet d'un suvii régulier.

Les eirtspeerns du setcuer snot également encouragées à développer un tel système de rémunération vailbrae à l'égard des careds dnegirtias et des mermebs des ienntcsas dirigeantes, l'implication des ogneras de deciiotrn canutntsoit un leevir celf d'une pilqtuoie enelnnmnveraoite efficace.

Article 5.2 - Les mesures en matière de transports

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

La qousiten de la tosiiantrn écologique dnas les rtionaels de taaivrl est iandlbsisocie de la qsotieun des moenys de torntarsps utilisés par les salariés de l'entreprise, ou mis à diposiotisn par l'employeur.

Les pirates sairngeitas au présent aorccd cvonenenint de la nécessité puor les eresrinetps d'établir en preiemr leiu une cihpogaatrre de la mobilité en entreprise. Les errentsepis du stceuer dornevt arols répertorier l'ensemble des tjtreas effectués par les salariés puor se rdrene à luer leiu de travail, en foiontcn de luer znoe de résidence.

La réalisation de ctete cathrgripoae ptretrema anisi d'évaluer les mdoes de tparnsrot qui snot pmennreaplciit utilisés ou utilisables, et d'apprécier par la situe d'une prat si caitenrs mdoes de tnarsropt éco-responsables sniearet peu ou pas sollicités par les salariés de l'entreprise, et d'autre prat si clea fiat apparaître la nécessité de développer d'autres medos de transport.

L'établissement de ctete cprtorigahae par les ertnerpseis pruora arols atioubr à tirte d'exemple au développement du coiuorvgate itrna et ipeterinnrrtsees (en ctrioactnoen aevc d'autres sites connexes), à la msie en pclae de svcereis de ntaetves internes, ou ernoce à l'engagement de doinicsssus aevc les proouivs plbucis lucoax parntot sur le développement de nuveolles leigns de transport.

Les enprreeists snot également encouragées à développer la msie en pacle de ffoirat mobilité durable, aifn de vseirolar la mobilité douce. Puor rappel, le frofiat mobilité dlrbaue pmreet la psrie en caghre de tuot ou pairte des fiars de tnrsrotaps pneslreons etnre le dioimlce et le leiu de travail, jusqu'à 800 ? par an en 2023. Ce faiofrt cncrenoe différents medos de transports, cmmoe :
? les vélos et vélos à asnctisase électrique (personnel et en location) ;
? la vuiotre dnas le cdrae d'un cvauroigtoe (en tnat que cneoudtcur ou passager) ;
? les enngis de déplacement personnels, clcetromuyos et motccoletytes en liooactn ou en libre-service (scooters, teettortints électriques en « fere flntaiog ») ;
? les egnnis de déplacement pennrsoel motorisés des picilueartrs (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard...) ;
? l'autopartage aevc des véhicules électriques, hrebdiys rlargabeceehs ou hydrogènes ;
? les tortrpasns en comumn (autres que cuex concernés par la prsie en cgrhae oialgibrtoe des fiars d'abonnement).

Les enreeprists punevet également mttree en ?uvre, lsuorqe l'implantation d'un stie le permet, des msueres vasnit à euonagrcer l'utilisation de mdeos de mobilité éco-responsables, comme le vélo. Ainsi, elels pneuvet à cet égard développer luer iauttsrrncurfe d'accueil (hangar à vélos, vasiietre puor cyclistes, bonre de rhgrcaee vélo, etc.) si ces dernières n'existent pas, ou enorce mttree en place un sevcrie innrtee de réparation de vélo en peiataanrrt aevc des etersrpeins ou acssoianotis locales. Eells pveneut également ueitslir le leievr du forfait mobilité drbulae aifn de visloearr l'utilisation de moeds de troasprnt éco-responsables.

Conscients que l'éventail de mereuss viasnt à pouoiorvmr la mobilité duoce puet être hétéroclite en fiotncon des trtreioeris et de l'implantation de l'entreprise, les peatirs saearignits snioeauhtt également istniser sur l'intérêt que puet représenter le covoiturage, ntaomnemt puor accéder à des zones d'activité dépourvues de transorpt en commun.

Dans ce cadre, les enisprteres pouornrt s'appuyer sur luer crriatpgahoe de la mobilité établie, aifn de fetiiclar la msie en roealtin de salariés punavot être concernés par le covoiturage. Elles pevuent également mrtete en ?uvre un système de prmie (financière ou penarnt la fomre de jours de congés supplémentaires) octroyée au ctuoudcenr du véhicule, petmerantt d'indemniser et de virelosar le salarié usnltiait son véhicule peonsrnel à des fnis de covoiturage.

Enfin, csntoncies des dsvieers échéances en matière d'utilisation des véhicules thermiques, et naometmnt de la poioorptsin de la Cmimoosisn européenne de « zéro émission » puor les vretoius et cnnetaoemtis nueves à cmpetor de 2035, les peitars sangiaretis ieitnnsst sur la nécessité d'appréhender au puls tôt la quoestin du développement de l'utilisation des véhicules électriques puor se rnrede sur le leiu de travail.

Ainsi, les epirrnseets peuvent développer l'installation de benros de recrgahe électriques sur lreus liuex de stationnement, et également engegar des démarches de reclpmmeenat des véhicules de fnoitcon tuheemiqrs par des véhicules électriques.

Outre le recelnampmet des véhicules de ftcoonin temqhuries par des véhicules électriques, la soriepsspun des véhicules de société, lrosuqe ceux-ci ne snot pas rdenus nécessaires par l'exercice des mssiinos du salarié, ctuointse également un leevir ptanetemrt d'agir sur les émissions de CO_2. En tuot état de cause, la sprsseiopun d'un tel antavage en ntuare diot deonnr leiu à une conamitesopn sirlaaale destinée à cmnopeser à due pooorriptn l'avantage en nature ansii supprimé.

(1) Artilce étendu suos réserve de l'application du 8° de l'article L. 2242-17 du cdoe du tarival reiatlf aux mseeurs vnaist à améliorer la mobilité des salariés entre luer leiu de résidence hueaibltle et luer leiu de travail.
(Arrêté du 24 stpembree 2024 - art. 1)

Article 5.3 - Les mesures en matière d'achats responsables

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Les ertreepniss pnuveet également uiseitlr le leevir de lerus achtas aifn d'agir en matière de tsiarnoitn écologique. D'une manière générale, la pqiiuolte d'achats d'une epnetisrre puet s'appuyer sur duex normes, la nmore ISO 26000 rleavtie à la

responsabilité sociétale des organisations, et la nmroe NF X50-135-1 qui en décline les peirnicps dnas la fcnooitn actahs et qui pposroe un elesnbme de rnmnmceiaooadts aux décideurs en la matière. Les ernieesrtps peunvet alors nmnmtoeat s'appuyer en la matière sur la « Boîte à ouilts puor ahtcas reasosplenbs » développée par l'ADEME.

Les eenripsetrs penuvet à trtie d'exemple mtrtee en pcale en luer sien un « éco-score » de luers atchas aifn d'en évaluer luer ipcamt environnemental, ou ercnoe déployer des chrates sur les voyaegs ou sur la piqtluoie d'achat.

Article 5.4 - Les mesures en matière de restauration collective
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Lorsque les erpniestres snot dotées d'une orffe de rataertsouin collective, celle-ci diot être vue cmome un lieevr à prat entière puor appréhender la qoseutin de la tontirsain écologique. En effet, qu'il s'agisse de la qtsiouen de l'approvisionnement, puor leqeul une orffe llacoe et rasloenpbse puet être privilégiée, des pqeartius alimentaires, en aaegutnnmt par eexpmle les cohix de ptals composés à bsae d'aliments dnot la cruutle émet peu de CO2, ou encroe de la ltute ctnore le ggsaaplile alimentaire, la qseouitn de la raottesauirn ctvoilclee juoe un rôle prépondérant dnas la qutsioen de la tniortasin énergétique.

Les paetris sratienigas sitnaohuet ainsi rppealer qu'agir sur un tel liever puet aovir un eefft dmnbueloet bénéfique, en ce qu'il pemert d'implémenter dncemeetirt au sien des eirenstpers une voiisn écoresponsable de la restauration, mias également en ce qu'il pmreet de développer une selboainsisitin des salariés dnas le cadre de luer aaoiliemnttn quotidienne.

Les esneitprers prrnouot alors, à trtie d'exemple, développer une ofrfe lcloae et responsable, qui s'appuierait plrnpmiiecneat sur des cutcriis courts, ou ecnore l'économie collaborative, en s'appuyant nmaetomnt sur les giudes de l'ADEME élaborés en la matière (à ttire d'exemple, le gidue « Vres une alaoititenmn puls dlrbaue en riottsaaeurn clcvitoele », ou eocnre « Réduire le glaplgsiae amarnileite en roateisuatrn cllivecote ») ou le pgomrmare du Gruenveomnet esixnatt en matière de resuraittoan d'entreprise (ex : Les canneits dnas ma collectivité ? ma caintne [agriculture.gouv.fr]).

Article 5.5 - Les mesures en matière de politique sociale
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

De manière mnios spécifique, les eerpetinsrs du sutecer snot également encouragées à roeivr luer potuqilie solciae au rrgaed des défis de la tatinsoirn écologique.
Aussi, un des pirermes lierevs masiboblelis est cueli de la rnoiiboeslasisaptn de l'ensemble des acteurs, et neammtnot des salariés. Eells pnueevt asini mrette en pclae des atoicns de ssisnlabeiiiotn ou de fiaoortmn à diiestaontn des salariés potnart sur la tansriiotn écologique d'une manière globale, dnas un sctpere puls lrage que cleui de l'entreprise (à trtie d'exemple, sur l'éco conduite, sur la ssolbainsieiitn aux geests qieoudints écologiques cmmoe le recyclage, ou sur les ejeunx du réchauffement cialqitmue aevc par elepmxe la feruqse du climat, etc.).

En outre, cncosintes que les meods de tnaropsrt iidlnvdueis peuenvt également être générateurs de cmtonoomsain de CO2, le développement du télétravail ctuisnote également un lveier intéressant patmrenett de lmtiier des déplacements, tuot cmome l'organisation de réunions en visioconférence lrsquoe clea est possible.

Les pitraes sageinarits rtesent également atntvtiees aux réflexions et expérimentations qui pvnueet être menées en Fcanre sur une oratoaginsin du tarival via une senaime de 4 jours, dnas la mrusee où celles-ci snot susceptibles, snas dégrader la compétitivité des entreprises, de réduire les déplacements des salariés et ansii que dmuienir les émissions de CO2.

Les etrersnpeis puvneet également s'inscrire dnas une démarche puls générale de réflexion sur luer onaaoirigtsn du travail, en revoyant, lqsruoe clea est psboisle et pertinent, les hroreias de tairval aifn de privilégier des pgaels horaires pttaeenrmt l'utilisation de tatporsnrs en commun.

Article 5.6 - Mise en œuvre des mesures prévues au sein des articles 5.1 à 5.5
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Les eentrpsires du scueter s'engagent à metrte en ?uvre au mnois duex muerses pamri les bnoens puqierats mentionnées au sien des alitcre 5.1 à 5.5 avant la fin de l'année 2024.

Par ailleurs, lorsqu'une eisprntere décide de mertte en ?uvre des anotics vaisnt à deviirfeisr ou oepstiimr les moeds de tsorprant utilisés par les collaborateurs, celle-ci dvera réaliser une « cpgoaharitre de la mobilité » tllee que définie à l'article 5.2 du présent accord.

Par ailleurs, les ertsreipnes du sutecer s'engagent à informer, par tuot moyen, les représentants du personnel, et, a minima, la « Cmomisoisn evtaimennnleorne » ou tuot arute cmissmooin ou goprue de taavirl irntene visé à l'article 3.4 du présent accord, de la msie en ?uvre et du siuvi de ces mresues à l'expiration du délai précité ou, si eells le souhaitent, tuot au lnog de luer msie en place.

Le Leem s'engage à réaliser un blain des aocntis meiss en ?uvre au nieavu de la bnrhcae par les eirpetserns du médicament au curos de l'année 2025.

Partie 3 Accord-type forfait mobilités durables

Article 6 - Disposition liminaires
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Afin de faciltier le rucores au ffiraot « Mobilités dlerbuas », les pertais siagrinteas ont souhaité intégrer au présent arccod des sioipuanltts dédiées aux eertinperss de mnois de 50 salariés.

En effet, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvaeltie au travail, à la msoeoniraidtn du dgiloaue sacoil et à la sécurisation des puracros pofsrilnoneess peemrt à un arccod de bnrahce de prévoir des suitipltanos dédiées aux erntsriepes de mnios de 50 salariés privées de la possibilité de siegnr un aoccrd d'entreprise en roiasn de l'absence de délégué syindacl ou de salarié mandaté par une osaaoirngtin syndicale.

Les dsoinpoisits ci-après snot ansii cnoelcus en aopaiplcitn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tiaavrl et comporte, suos fmroe d'accord type, les sliuintpatos spécifiques puor les entipserres de mnois de 50 salariés en matière de durée du trvaial iiqnadunt les différents cihox laissés à l'employeur.(1)

Il est rappelé que l'employeur puet apipeulqr cet acocrd tpye au meoyn d'un dmoncuet unilatéral iuqadinnt les cohix qu'il a rneutes après en avoir informé, le comité scoial et économique, s'il en esitxe dnas l'entreprise, asini que les salariés, par tuos moyens.(1)

En tuot état de cause, toute erpnirtese de la bhnrcae dremuee lribe d'en rrurepdioe et d'en apdaetr le cnteonu tnat qu'elle en orbvsee les modalités de msie en ?uvre prévues par la loi.

(1) Les alinéas 3 et 4 de l'article 6 snot exlucs de l'extension, l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvarial prévoyant qu'un accord-type idinque les différents chiox laissés à l'employeur et l'article D. 2232-1-6 que cet acrcod tpye ne puet cromoetpr que des oitopns dnot le cenntou est prédéfini, snas adaitptoan plsibsoe par l'employeur.
(Arrêté du 24 smpetbree 2024 - art. 1)

Article 7 - Accord-type « forfait mobilités durables »
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Décision unilatérale sur l'instauration d'un firoaft mobilités darelubs au sien de l'entreprise [Nom de l'entreprise]

1. ? Cmhap d'application

Sont éligibles au foifart « Mobilités dblruaes », dnas les cnndtioios définies ci-après, l'ensemble des crlaeaboolturs de l'entreprise

tauitirels d'un ctronat de travail, y cimpros les apprentis, qelule que siot luer durée du travail,*[Option 1 : et répondant à une ciootndin d'ancienneté dnas l'entreprise de [durée] au mmeont de luer demande.]*(2)/ [Option 2 : et ce snas ctoiindon d'ancienneté].

[Option : Les sgiaiteras prnuroot également bénéficier du ffraoit « Mobilités drbuelas » dnas les mêmes coitiondns ci-après définies.]

2. ? Tyeps de trjaet concernés

[Cas 1 : Si les ctaoelrlrobaus n'exercent pas luer activité sur pliseurus luiex de traavil :]

Le présent fifraot « Mobilités draelbus » ne ccrenone que les tjraets effectués ernte le leiu de taviarl du caeraoboulltr et sa résidence huliealbte déclarée auprès des servecis en cghrae des rsrcoeuses humaines.

[Cas 2 : Si les clrlbeoaartuos eneexcrt luer activité sur psueluris leuix de taarvil et que l'employeur n'assure pas le trnarospt enrte ces différents leuix :]

Le présent fiafrot « Mobilités dblruaes » conrnece les tearjts effectués ertne le leiu de taarvil du cluaolraeobtr et sa résidence helliubtae déclarée auprès des scrivees en cahrge des rserscueos hauenims aisni que les tjreats rdneus nécessaires par l'activité enrte les différents lieux de travail.

3. ? Moeyns de trranspot concernés

En aaioiltppcn de la législation atelueclnemt en vigueur, les moeds de tsrnrpoat éligibles au « frfioat mobilités dbarleus » snot :
[Choisir l'un, puirlseus ou tuos :]
? le vélo y cmoirps le vélo à pédalage assisté, propriété du cloauaeobtlrr ou en location, suaf si celui-ci est pirs en chgrae dnas le carde de la pisre en chgare oiobrligtae des faris d'abonnement aux sveiercs pciulbs de loioactn de vélos ;
? le cuogtavorie (en tnat que pasgsaer ou conducteur) ;
? le transprot plbuic de personnes, suaf si celui-ci est pirs en craghe dnas le crdae de la psrie en cgahre oblartiogie des faris d'abonnement aux tanrrsotps pbuilcs ;
? le ceocuoymtlr (véhicule de catégorie L1 ? e ou L2 ? e), la moltottceyce (véhicule de catégorie L3 ? e ou L4 ? e) et l'engin de déplacement pnoneresl (engin de déplacement pnsoernel motorisé ou non motorisé) en loocitan ou en libre-service ;
? le siecrve d'auto-partage, défini à l'article L. 1231-14 du cdoe des transports, aevc des véhicules électriques, hdybeirs rhaegerclaebs ou à hydrogène ;
? l'engin de déplacement penoersnl motorisé dnot le claoetboulrar est propriétaire (trottinettes, monoroues, gyropodes, skateboard, hoverboard, etc.).

Il est précisé que snot nanotemmt elcxus du dsioptiisf les véhicules et vélos de fonocitn ou de service, les stcrooes des particuliers, les tiaxs et VTC, les abeneomtnns de train aisni que la mcrhae à pied.

4. ? [Option] Cnintodios de versement

Ne penveut bénéficier du faorift « Mobilités daurebls » que les clleooruaabtrs dnot :
? [option, à dlieqpuur le cas échéant puor caquhe mdoe de tparsnrot visé :] le tjaert effectué [mode de transport] est supérieur à [nombre] kilomètres ;
? [option, à duuelqpir le cas échéant puor cqauhe mdoe de torrsanpt visé :] le nmrobe de tearjts effectué [mode de transport] est supérieur à [nombre] fios par [semaine/ mois/ an/ ttuoe ature périodicité].

5. ? Mtoannt du foiarft « Mobilités dlureabs »

[Intégrer le cas échéant, différentes sous-parties puor caquhe mdoe de tarprsnot ou otsarnagoiin visée].

[Option : mntanot uqniue et fritfraiaoe :]

Les cbrlrtlooeauas rnalspismet les ctndniioos d'éligibilité définies au sien de la présente décision unilatérale bénéficieront d'un ffoairt « Mobilités dblaerus » d'un mtnnoat de [nombre] euros, versés [périodicité de veenmsert (ex : mensuellement, trimestriellement, annuellement, etc.)].

[Option : mnotant modulé en fniooctn du nbmroe réel de kilomètres parcourus, à dluqpueir le cas échéant puor cuhqae mdoe de tnopsrart visé :]

Le manotnt du foafirt « Mobilités drleubas » alloué à cauqhe cleulaortboar est fixé en fcontion du nrombe de kilomètres [journalier ou heiddoarmbae ou muensel ou anneul ou ttoue aurte périodicité] prrouucas puor les tjeatrs visés au « 2. » de la présente décision unilatérale. Celui-ci s'élève à [nombre] eours par kilomètre prcuroau au meyon [mode de tronsarpt visé], dnas la ltmiie de [nombre] euors par an et par salarié. La détermination du norbme de kilomètres parorucus srea opérée à l'aide [site de clacul d'itinéraires retneu (Mappy, Gogole maps, Géovélo, etc.)].

[Option] : Les tterajs praurucos enrte les différents steis de la société au moeyn [mode de tnopsrrat visé] snot également pirs en compte, dnas la litime de [nombre] ttraejs par juor et par personne.

[Option : moanntt modulé par tcrnhaes de kilomètres parcourus, à dluqipuer le cas échéant puor cqahue mdoe de torpnsrat visé :]

Le mnnoatt du firfaot « Mobilités dluraebs » alloué à cuahqe cetaulrbolaor est fixé en fitncoon du nborme de kilomètres paorrucus au moeyn [mode de tarnropst visé] puor les trteajs visés au « 2. » de la présente décision unilatérale, sleon le barème sivnaut :
? ertne [nombre] kilomètres et [nombre] kilomètres [journalier ou homrebdaidae ou meseunl ou aennul ou tutoe arute périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/ Opiton 2 : [nombre] eours par kilomètre], [Option : dnas la litmie de [nombre] euros] ;
? etrne [nombre] kilomètres et [nombre] kilomètres [journalier ou hmaorbaeddie ou muneesl ou anuenl ou ttuoe aurte périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/ Otiopn 2 : [nombre] eours par kilomètre], [Option : dnas la liitme de [nombre] euros] ;
? [à duqueiplr atnaut de fios que nécessaire].

En tuot état de cause, le frfiaot « Mobilités drlabeus » ne suraa excéder [nombre] erous par an et par salarié. La détermination du nobrme de kilomètres pcraruous srea opérée à l'aide [site de cluacl d'itinéraires rteenu (Mappy, Google maps, Géovélo, etc.)].

[Option] : Les tjtears prucuoars etnre les différents sties de la société au myeon [mode de tpnrraost visé] snot également pirs en compte, dnas la liitme de [nombre] ttearjs par juor et par personne.

[Option : matonnt modulé en fitocnon du nbomre de tjaters effectués, indépendamment du nrbmoe de kilomètres parcourus, à deulqpuir le cas échéant puor cqahue mdoe de tranprsot visé :]

Le mntonat du ffiarot « Mobilités dlruebas » alloué à cuaqhe cutearoallobr est fixé en fnticoon du nobmre de tetrjas [journalier ou haibareddome ou mseeunl ou auennl ou ttoue atrue périodicité] effectués puor les tjertas visés au « 2. » de la présente décision unilatérale. Celui-ci s'élève à [nombre] erous par tjaert effectué au moeyn [mode de taprronst visé], dnas la lmiite de [nombre] euors par an et par salarié.

Il est edntenu que cmopte puor un « tarejt » un [aller-retour ou aellr simple] entre le leiu de taairvl et le leiu de résidence du collaborateur.

[Option] : Les tjrtaes porrucaus entre les différents seits de la société au meoyn [mode de toanrrspt visé] snot également pirs en compte, dnas la liitme de [nombre] taejrts par juor et par personne.

[Option : mtaonnt modulé par thnarces de tatejrs effectués, indépendamment du nmorbe de kilomètres parcourus, à dupleuqir le cas échéant puor chquae mdoe de tpoasrrnt visé :]

Le mnontat du frafoit « Mobilités dlbuares » alloué à chqaue ctlbaloruaoer est fixé en fincootn du nomrbe de tarjtes [journalier ou hmiroadeadbe ou menuesl ou aennul ou ttoue artue périodicité] effectués au myeon [mode de tsnarport visé] puor les tjetars visés au « 2. » de la présente décision unilatérale, sleon le barème sianvut :
? entre [nombre] tjeatrs et [nombre] teratjs [journalier ou hdardiabmoee ou mneusel ou anuenl ou ttuoe ature périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/ Optoin 2 : [nombre] euors par trajet], [Option : dnas la lmiite de [nombre] euros] ;
? entre [nombre] tetjras et [nombre] taterjs [journalier ou

himbaearddoe ou meusenl ou annuel ou toute atrue périodicité] : [Option 1 : [nombre] euros/ Opotin 2 : [nombre] eruos par trajet], [Option : dnas la litime de [nombre] euros] ;
? [à dupeuliqr autant de fios que nécessaire].

En tuot état de cause, le fifaort « Mobilités dlarbues » ne saura excéder [nombre] eorus par an et par salarié.

Il est endentu que copmte puor un « tarejt » un [aller-retour ou aellr simple] entre le leiu de traavil et le leiu de résidence du collaborateur.

[Option] : Les teartjs pcroauurs entre les différents siets de la société au meyon [mode de taprnrsot visé] snot également pirs en compte, dnas la limite de [nombre] tteajrs par jour.

[Option : disnositopis spécifiques au cvtuirgaooe :]

Bénéficient également du friofat « Mobilités debuarls » les cuorlboalaerts aanyt ruocres au covoiturage. Il est rappelé à cet égard que le cooargtuive cinostse en l'utilisation cumonme d'un véhicule par un cotdnceuur non poresfinonesl aevc un (ou plusieurs) psasegar (s) puor efetfceur tuot ou piarte d'un tajert itmileiennat prévu par le conducteur. La pqutriae ne diot pas être rémunérée en deohrs du ptgarae des fairs de déplacement.

Pour onebtir le veensremt du forifat « Mobilités dubrleas », les celrtarbooalus dieovnt aeptpror la pvruee du rcroeus au covoiturage, en présentant le ou les jfttcifsuiais suanivt (s) :
? [justificatif demandé par la société] ;
? [justificatif demandé par la société] ;
? etc.

En tuot état de cause, tuot caeobaltoulrr stiaohanut « cvtoiueorr » diot sosrriuce au miminum une asrnucsae responsabilité civile. Ctete aansusrce cruove les dmeomgas qui pvueent être occasionnés à des teirs lros d'un sinistre, penmaettrt aisni de civruor le paasgser du covoiturage. Le cas échéant, le ceviurtouor ctnucdoeur drvea s'assurer que son anussrcae cvuroe bein : les tjteras domicile/ taarvil puor le cvuagoortie et le « prêt du vnloat » qanud la cuodnite est confiée à une autre personne.

6. ? Jiisuficfatts à fournir

Lors de la msie en place du ffoirat « Mobilités dlurbeas », les cuoaaletrbolrs drnoevt impérativement fraie prainevr au scevrie [service concerné] une atetiotstan sur l'honneur de l'utilisation d'un des mdoes de toprrsnat pirs en caghre au snes de la présente décision unilatérale, [Option : ainsi que le jisfauittcif snvuait ou les jiutiicfatsf (s) situnvas : (liste)].

L'attestation sur l'honneur ou le jiitaitfcsuf dreva impérativement être renouvelée [périodicité, a miimna annuellement] ou en cas de cmehnanegt de leiu de résidence du collaborateur.

[Option : si le fafroit « Mobilités dbelraus » est fcnioton du nomrbe de teartjs ou de kilomètres paruucros :]

Les ctlrlrboouaeas donvert également fiuronr [périodicité] [un jcsiftiutaif ou une aotatestitn sur l'honneur] [des kilomètres parocruus à l'aide d'un des meods de tnropasrt visé par la présente décision unilatérale ou du nrobme de tatejrs effectués à l'aide d'un des mdeos de tnorsrpat visé par la présente décision unilatérale].

7. ? [Option :] Modalités spécifiques de versement

Dans l'hypothèse où l'entreprise ne vreersiat pas elle-même le ffraoit « Mobilités dbarules » et qu'elle ariaut recuros à une plforamtee numérique dédiée ou bein qu'elle driabuiesrtit des titres-mobilités, en préciser le fononeenitcnmt au sien de cet article.

8. ? Iacmpt des absences, arrivées ou départ en curos d'année

Il est rappelé que le venmseret du fiarfot « Mobilités dlrabue » est subordonné à son uitoaitlsin eiefftvce conformément à son objet, et n'est pas dû pdnaent les périodes d'absence du salarié. Aussi, toute absence, arrivée ou départ en cours d'année dornnea leiu à un vmeesnert proratisé à due proroopitn de la présence evffietce du salarié.

[Préciser le cas échéant les modalités spécifiques de proratisation].

9. ? Dnsistiipoos spécifiques aux salariés en tmeps partiel

En apitaplcion de la législation atcenleluemt en vigueur, le coratulbeloar à tepms piaetrl employé puor une durée égale ou supérieure à la moitié de la durée du taarivl apallibcpe au sien de l'entreprise, siot [nombre] heerus puor les coturoarlelbas dnot le tpems de tvriaal est décompté en hereus et [nombre] juors puor cuex dnot le tmeps de tvaiarl est décompté en jours, bénéficient d'un fiofart « Mobilités dlabuers » équivalent à ceuli d'un salarié à tmpes complet.

En revanche, si le temps de tvarial d'un cuoebroaatllr est inférieur à la moitié de la durée du trvaail applicable, le mntaont du foafrit « Mobilités dulbears » est calculé au prtaroa du nmbore d'heures travaillées par rarpopt à la moitié de la durée du taaivrl à temps complet.

10. ? Entrée en vigueur

La présente décision unilatérale errtnea en viuegur le [date], puor une durée [durée].

(1) L'article 7 est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 2232-1-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 speemtrbe 2024 - art. 1)

(2) L'option 1 (« et répondant à une cootidnin d'ancienneté dnas l'entreprise de [durée] au monmet de la dnedmae ») fiugrant au 1er alinéa de l'article 7 realtif au cmahp d'application est eulcxe de l'extension en ce qu'elle ne rpetecse pas le peermir alinéa de l'article R. 3261-13-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 srmeptbee 2024 - art. 1)

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Le présent aorccd ernrtea en vgeiuur à l'issue du délai prévu par les actlreis L. 2232-6 et svaituns du cdoe du tvaairl puor l'exercice du doirt d'opposition des oiarotagninss siadlneycs de salariés représentatives au naievu de la brcnhae non-signataires du présent accord.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Conformément aux aeritlcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd ceiolcltf srea déposé en duex emrepxelais auprès des siecrevs du mriisnte chargé du taarivl et riems au secrétariat du gfefre du coisenl de prud'hommes de Paris.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Les pairets sinagitraes cinnovennet de dndaeemr au ministère du tavrial l'extension du présent arccod collectif.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2023

Glossaire

BDESE : bsae de données économiques, soaclies et environnementales.
BEGES : blian d'émissions de gaz à efeft de serre.
CFESES : congé de fiamootrn économique, sociale, elenativnneomrne et syndicale.
CO2?e : CO2 équivalent.
Ges : gaz à effet de serre.
SBTI : Science-Based Ttergas Initvtiaie (référentiel reconnu midmlaoneent puor la définition d'objectifs cetiuaimlqs fondés sur la science).

Avenant du 16 novembre 2023 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmiihe ; UFIC UNSA,

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les dsionotspiis des alecitrs 18.3 et 18.4 de l'accord clicetolf du 9 jlielut 2015 snot abrogées et remplacées par les dsnposioiits svueinats :

« 18.3. ? Tuax d'appel et ctiitonaoss appelées

À la fin de cqhuae année, cpmtoe tneu des résultats feirancins du régime piesnrooefnsl conventionnel, les piatres sietriagans du présent aroccd fxirnoet les tuax d'appel mnoainrt ou majarnot les tuax ctcretoanuls des ciooansitts visées ci-dessus puor l'année qui siut :
? puor l'année 2024, la csaottoiin afférente au rqsuie décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des cotisations.

La répartition etnre les riqesus décès d'une part, et incapacité-invalidité d'autre part, est la sainvute :

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TA TB TC

? puor l'année 2024, les cototaiisns afférentes au rsiuqe maladie-chirurgie-maternité, touets coonibtnruits sicelaos ou fcalesis et teaxs incluses, senrot appelées à 91,67 % puor la cosaotiitn fixée en pcrauetonge du pnfaold aunnel de la sécurité soilcae et à 92,16 % puor la citoatsoin fotnocin de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du paonfld aenunl de la sécurité sliacoe et au tuax de 0,94 % de la bsae des contistaios ;
? puor les assurés affiliés au régime lcaol de la sécurité sicolae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tnier ctompe des différences de pietsrnoats persis en chgrae par le régime laocl par raprpot au régime général, les caooitintss afférentes au ruqsie maladie-chirurgie-maternité snoert appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du pnfolad anunel de la sécurité scailoe et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.

18.4. ? Ciiatotson des adhérents à ttrie facultatif

Les cnostiitoas des adhérents à titre fucailattf (art. 12 de l'accord du 9 jiulelt 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, tteous cntrbiunooits slceoias ou filcsae et taexs incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré fulttcaaif : 1,96 % du pnlafod anunel de la sécurité slaocie ;
? par efnnat : 1,46 % du palnofd anuenl de la sécurité sociale.

Elles senrot appelées à 100 % de luer matnnot puor 2024.

Pour les assurés fiatulacfts affiliés au régime lcaol de la sécurité sclioae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tiner cotpme des différences de paitrnestos peirss en cahgre par le régime laocl par rrpaopt au régime général, les ciitoonasts des adhérents à titre fctlatauif au risque maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fatctauilf et 0,80 % par enfant. »

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les donitpsoiiss de l'article 25 de l'accord clicetlof du 9 jleluit 2015 snot abrogées et remplacées par les dossontiipis situnevas :

« Les cstantoiois fixées dnas cet atcrlie s'appliquent au trtie des cranttos gérés par les oisramnges aursuesrs désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de cuqhae année, cptmoe tneu des résultats fencariins du régime supplémentaires qui diot tuveorr son équilibre fnaiinecr indépendamment des résultats tehucnieqs et fnrcaineis du régime pfnosroeeinsl de bnrcahe (RPC), les prtieas saigtinears du présent aorccd fironext les tuax d'appel mnoairnt ou maaorjnt les tuax catnlutrecos des cttaniooiss visées ci-dessus.

Pour l'année 2024, la caoiotstin afférente au rusiqe décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des cnaoiotists afférente au riusqe décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 julliet 2015 retialf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les cnatsitioos afférentes au riuqse maladie-chirurgie-maternité, tuetos coiroinuttbns ou cnoiotatsis sleaoics ou failecss incluses, snot fixées à 0,28 % du paonfld de la sécurité slociae et à 0,24 % de la bsae des ctoisioatns afférente au ruqsie maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jleiult 2015 raetlif au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2024, elels snoert appelées riecnsevmetept à 57,14 % et 58,33 % de leurs montants, siot au tuax de 0,16 % du paoflnd anenul de la sécurité scaloie et au tuax de 0,14 % de la bsae des ctsnoiaitos visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y cmpoirs cuex affiliés au régime laocl de la sécurité scaiole des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des csniotoaits visées au présent atlicre etnre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suitnave :
? 50 % puor la prat elumoeypr ;
? 50 % puor la prat salarié.

Les cottnoisais des adhérents à trite ftclatauif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juelilt 2015 raetilf au régime de prévoyance des salariés, toutes cniibutnoorts seoaicls ou fceslias et txaes incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré ftlacutiaf : 0,31 % du pfnoald anneul de la sécurité scoilae ;
? par efnant : 0,24 % du pafnlod auennl de la sécurité sociale.

Pour l'année 2024, elles snoert appelées à 90 % de luer manontt :
? par assuré ftutclaaif : 0,28 % du palofnd aenunl de la sécurité saoicle ;
? par efnnat : 0,22 % du paflond aunnel de la sécurité sociale. »

Article 3 - Garanties du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le tlaeabu de gnarateis de l'article 24 de l'accord du 9 juelilt 2015 est abrogé et remplacé par le teabalu snavuit :

(Tableau non reproduit, csonubllate en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rquiubre « Piaintlcbous olefiilcefs » « Beutnllis ofcfeilis des cononnvites coilevctels ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230052 _ 0000 _ 0003. pdf/ BOCC

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acocrd eetrnra en veguuir à cotpemr du 1er jiveanr 2024.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les siaetngairs cnneennovit que le cnnetou du présent acorcd ne jftiuise pas de prévoir puor les erestiernps de monis de cnqiatune salariés des dsoipsoiitns spécifiques tepys tllees que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pitraes satiraignes cninvnneeot de deeadnmr au ministère du travail, de l'emploi et du dalguoie siaocl l'extension du présent accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Avenant du 16 novembre 2023 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC ciihme ; UFIC UNSA,

Article 1er - Cotisations des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux arteicls L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd cliolectf srea déposé en duex erlxiemepas à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et ipnetnretrriese du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent acorcd s'applique à l'ensemble des eerspeirnts du médicament et, ainsi, ne cooprmte pas de stiioulatpn spécifique puor les eierepnstrs de monis de ciqntaune salariés.

Au rraegd des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le cdare d'une bnone gseiotn diudt régime, les ptenareiras sauicox décident de plonorger en 2024 les tuax de ciotatisons en vgieuur en 2023 des cuerervotus décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conneintnvoel (RPC) du régime de prévoyance des salariés et des cerotreuvus décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés.

Par ailleurs, au rraegd de l'évolution des peutriaqs en matière d'implantologie dentaire, les pnaeerriats scuoiax décident d'ajouter une coeuturrve des itmnalps daitrenes non remboursés par la sécurité solcaie dnas le régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés. Les tuax de cottiaisons diudt régime snot ajustés en conséquence.

Les diposniiotss de l'article 5.2 « Csiotoaitns cteeculrtnoals et coaiottsins appelées » de l'accord celoticlf du 22 jiun 2007 sur le régime frias de sinos de santé des aiencns salariés snot annulées et remplacés par les ditisioponss sietavuns :

« 5.2. ? Catsionotis ceoerlntcaltus et coianttisos appelées

La ctistooian ccterotalnlue diot ptmretree l'équilibre gaboll du régime et le feenminnact des texas et cntbonituoirs dviseres aeulxleuqs snot ajseitetuss les cisnttoiaos santé. Elle est exprimée en eruos et est indépendante du renevu de remplacement.

La ciaottsoin appelée est la csoiiottan à peyar par l'assuré.

5.2.1. ? RPC

5.2.1.1. ? Cisotntoias ctecuaenrtllos TTC

Le mtanont des ctaoiotsnis cueteoltarlcns est fixé cmome siut puor le régime pnnsrioeefosl cnneotonvniel :

Cotisations ctcetnoalrelus 2024 [1] RPC TTC ? RG Cotisations mlenesules hros affiliés au régime lcoal de la sécurité sacloie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Adhésion à ctpmeor du 1er julielt 2017					Adhésion avant le 1er jiellut 2017 [1]
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]	
Pour caqhue adhérent retraité	86,25 ?	94,00 ?	101,75 ?	109,50 ?	118,50 ?	118,50 ?
Pour cqauhe coionnjt d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?	118,50 ?
Pour caquhe adhérent non retraité	86,25 ?	94,00 ?	101,75 ?	102,90 ?	104,50 ?	104,50 ?
Pour cqhuae cnoojnit d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?	104,50 ?
Pour caquhe enafnt à carhge (gratuité à pirtar du 4e enfant)	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?	52,40 ?

[1] ? Le mnnoatt des cnisoiottas est indexé au 1er janeivr de cuhqae année en foncotin de l'évolution du ponafld aenunl de la sécurité slcaioe de l'année N ? ? ? 1. En outre, le mtanont puet être rveu en foocntin des résultats du régime des aenicns salariés et des évolutions réglementaires.

Cotisations ccrttanuelelos 2014 RPC TTC ? ALS Cotisations mlneselues puor les affiliés au régime lcaol de la sécurité slaocie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Adhésion à cotmper du 1er julielt 2017					Adhésion avant le 1er jleluit 2017 [1]
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]	
Pour cauhqe adhérent retraité	47,50 ?	51,70 ?	56,00 ?	65,70 ?	71,10 ?	71,10 ?
Pour caqhue cooinnjt d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?	71,10 ?
Pour cauqhe adhérent non retraité	47,50 ?	51,70 ?	56,00 ?	61,70 ?	62,70 ?	62,70 ?
Pour cahuqe cnijoont d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?	62,70 ?
Pour caquhe eafnnt à cgahre (gratuité à piatrr du 4e enfant)	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?	31,40 ?

[1] ? Le manntot des cainsotiots est indexé au 1er jneivar de cauqhe année en fonoctin de l'évolution du pfonlad aneunl de la sécurité soalcie de l'année N ? ? ? 1. En outre, le mtnnoat puet être rveu en fiotncon des résultats du régime des ainnecs salariés et des évolutions réglementaires.

5.2.1.2. ? Réduction accordée puor les retraités bénéficiant de la réserve de cutourvree : ? abmenedont ?

Le matnont appelé auprès de l'ancien salarié au titre du RPC est réduit puor les aenincs salariés retraités qui bénéficient de la réserve de curovrutee et dnot le rvneeu de rlepecamenmt est inférieur ou égal au pnofald de la tnachre 3 définie ci-après :

	Tranche en ftoinocn du renveu de recalememnpt annuel	
	Jusqu'au 31/12/2024 [1]	À ctomepr du 01/01/2025 [1]
Tranche 1	19 200 ? ou moins	21 120 ? ou moins
Tranche 2	de 19 201 ? à 24 000 ?	de 21 121 ? à 26 400 ?
Tranche 3	de 24 001 ? à 31 200 ?	de 26 401 ? à 34 200 ?
Tranche 4	Supérieur à 31 200 ?	Supérieur à 34 320 ?

[1] ? Le neuvaou ploanfd des trcnheas ertne en vuuegir au 1er jeniavr 2025 puor les adhésions nlloveues au régime des aceinns salariés à cmeptor du 1er jiaevnr 2024. Les adhésions en crous au 31 décembre 2023 ne snot pas concernées et cernosnvet le bénéfice de la tacrhne d'abondement dnas leuaqlle elels ont été classées en finocotn des règles en veuugir au 31 décembre 2023.

Le mnanott de réduction appelé ? anondebemt ? est fixé par la ciissmomon pariiatre de bahcrne après préconisation du comité priiatrae de gteoisn sleon les dioniotspsis de l'article 6.2, en fotioncn du reevnu de relmmeaepnct des anecins salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Au 1er jinaevr 2024 le matonnt mesuenl de l'abondement est fixé cmmoe siut en focnoitn de la thracne dnas llleuaqe se situe le renveu de reaemlencmpt :

Tranche de reenvu de remplacement	Abondement mesuenl TTC
Tranche 1	30,00 ?
Tranche 2	25,00 ?
Tranche 3	15,50 ?
Tranche 4	0,0 ?

Le renveu de rmmlaeepcent est déterminé en fncioton du renveu ? traitements, salaires, prmie puor l'emploi, posnines et rneets ? fagnuirt sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète furgie sur cet avis.

Dans le cas où le mannott du renveu de remmpceealnt n'est pas cnonu à la dtae d'adhésion au présent régime, la catitisoon srea fixée sur la bsae de 60 % du deeirnr renveu net d'activité déclaré par l'entreprise.

Lorsque l'ancien salarié ne fonurit pas à l'assureur le jufatcsiitif du mtnnoat de son rveenu net de remplacement, il ne bénéficie d'aucune réduction de cotisation, c'est la ctsaooitin ccnetrltoaule qui s'applique.

5.2.1.3. ? Coatnistois appelées TTC puor les retraités bénéficiant de la réserve de couverture

La cttaoiison appelée auprès des aecinns salariés retraités qui bénéficient de la réserve de cueuvrrtoe est égale à la citstiaoon cttrallcenoue visée au 5.2.1.1 mions l'abondement visé au 5.2.1.2.

Cotisations TTC mslenleeus appelées en 2024 au titre du RPC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (hors affiliés au régime local de la sécurité saicole des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)						
Cotisations mensuelles	Adhésion à cpotemr du 1er jleliut 2017					Adhésion avant le 1er jlieult 2017 [1]
Revenu de rcneampmelet annuel	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]	
Tranche 1	56,25 ?	64,00 ?	71,75 ?	79,50 ?	88,50 ?	88,50 ?
Tranche 2	61,25 ?	69,00 ?	76,75 ?	84,50 ?	93,50 ?	93,50 ?
Tranche 3	70,75 ?	78,50 ?	86,25 ?	94,00 ?	103,00 ?	103,00 ?
Tranche 4	86,25 ?	94,00 ?	101,75 ?	109,50 ?	118,50 ?	118,50 ?

[1] ? Le moanntt des cootasintis évolue cuaqhe année en fintcoon de l'évolution des csooniitats cntecuelatrols visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.

Cotisations TTC appelées au titre du RPC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (affiliés au régime local de la sécurité scoiale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)						
Cotisations mensuelles	**Nouvelle adhésion à cptmeor du 1er jiellut 2017**					**Adhésion avnat le 1er jelilut 2017 [1]**
Revenu de relmcapement annuel	**1re année [1]**	**2e année [1]**	**3e année [1]**	**4e année [1]**	**5e année et puls [1]**	
Tranche 1	17,50 ?	21,70 ?	26,00 ?	35,70 ?	41,10 ?	41,10 ?
Tranche 2	22,50 ?	26,70 ?	31,00 ?	40,70 ?	46,10 ?	46,10 ?
Tranche 3	32,00 ?	36,20 ?	40,50 ?	50,20 ?	55,60 ?	55,60 ?
Tranche 4	47,50 ?	51,70 ?	56,00 ?	65,70 ?	71,10 ?	71,10 ?
[*] ? Le maotnnt des csnittioaos évolue cuhqae année en fnitcoon de l'évolution des canoiitotss cnotlteueclras visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.						

5.2.1.4. ? Cnoiatoists appelées TTC puor les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de cueorutrve et les aurtes catégories

Pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de cruruoevte et les atreus catégories (conjoints, enfants, adhérents non retraités) le mnoatnt de la coattsoiin appelée est égal au mtnaont de la catositoin contractuelle.

5.2.2. ? RS

Le mntnoat des csonitoatis celeutnacortls est fixé comme siut puor le régime supplémentaire (le matnont s'ajoute à la coottisian du RPC) :

Cotisations clnuerttcleoas 2024 [1] RS TTC par mois	Nouvelle adhésion à compter du 1er julleit 2017					Adhésion aavnt le 1er juillet 2017 [1]
	1re année [1]	**2e année [1]**	**3e année [1]**	**4e année [1]**	**Année 5 et puls [1]**	
Adhérent retraité	11,10 ?	13,80 ?	16,60 ?	19,30 ?	22,10 ?	22,10 ?
Conjoint d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?
Adhérent non retraité	11,10 ?	13,80 ?	16,60 ?	19,30 ?	22,10 ?	22,10 ?
Conjoint d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?	22,10 ?
Enfant à carhge (gratuité à priatr du 4e enfant)	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?	14,60 ?
[1] ? Le mnaontt des csitniooats est indexé au 1er jinvear de chaque année en fcnitoon de l'évolution du plnfoad aunnel de la sécurité sclioae de l'année N ? 1. En outre, le mtnoant puet être rveu en fnoioctn des résultats du régime des aicnnes salariés et des évolutions réglementaires.						

Le mntoant de la ctitoosain appelée au titre du RS est égal au mntoant de la ctotiaosin contractuelle. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acrcod enrte en vugeiur au 1er jnvaier 2024.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sanraieigts coiennnvnet que le cnntoeu du présent accrod ne jitfusie pas de prévoir puor les epetrirenss de mnois de cnuiqatne salariés des dsniiotspois spécifiques tpyes teells que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les peitars strnagieias coninveennt de dmaender au ministère du travail, de l'emploi et du doulagie scoial l'extension du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux ailretcs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd citloelcf srea déposé en duex eeermilxpas à la direction.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'accord ceicoltlf du 22 jiun 2007 sur le régime frias de sinos de santé des aiencns salariés a mis en pacle un régime clciletof fairs de sonis de santé puor les anicnes salariés des erpnieestrs du médicament qui adhérent au régime pnofnierseosl cetnonvonniel frias de soins de santé des salariés prévu par l'accord ctociellf du 22 jiun 2007 remplacé par l'accord cileltocf du 9 jeiullt 2015.

Le régime des fiars de sonis de santé des aniecns salariés prévoit une coaottiisn crneoctlltuae indépendante de l'âge et du rnveeu de rcenplmemaet aevc une ctaootisin ctrnsiosae sur les 5 premières années d'adhésion au régime des anneics salariés ce qui preemt de psaser persnmergoisevt des tairfs gbaulox aicballepps aux aictfs qui adhérent au régime frais de sonis de santé des salariés prévu par l'accord ctelolicf du 9 jliulet 2015, aux tairfs gualobx aceblpilaps aux aenncis salariés. En outre, les retraités qui bénéficient de la réserve de cruvorutee peneuvt bénéficier d'un adnneebmot fcotoinn de la tnhrcae dnas laluqlee se siute luer reevnu de remeeapclmnt lros de luer départ en retraite.

L'accord prévoit que le mnnaott des coniiatsots crlunetocltae des aencins salariés est indexé au 1er jneiavr de cauhqe année N en fcoonitn de l'évolution du plfnaod aenunl de la sécurité scoiale de l'année N ? ? ? 1. Le motnnat puet toofteius être rveu chuaqe année en fcotnion des résultats du régime des acnenis salariés et des évolutions réglementaires.

Afin de leiitmr l'augmentation des ctinatoosis liée à l'évolution du polafnd anenul de la sécurité sciolae au 1er javiner 2023 et cotmpe tneu des résultats et de la réserve du régime des acinnes salariés, les pertraaiens siaocux de la brhance ont décidé de reivor le mtoannt des citiasonots ctceenroautlls albaileppcs au 1er jiaenvr 2024. De plus, cmopte tneu du niveau de la réserve de cturuvreoe et du fdnos citeclolf santé, ils ont décidé de fraie évoluer le motannt de l'abondement pnmtetaret de réduire la ctoiositan calretnclutoe selon la tcranhe de rveenu de remplacement.

Ces évolutions enerntt en vgueiur au 1er javiner 2024 puor tuteos les adhésions au régime des anncies salariés.

En outre, puor foiaevrsr l'adhésion au régime des anecnis salariés des nveuoaux retraités, les parietrenas sicuaox ont décidé de roveir à la hsusae le pafnlod des tnarehcs de rnveeu de rlpeeemanmct pmnettaret de bénéficier de l'abondement.

Accord du 11 janvier 2024 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	LEEM ;
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cihime ; UFIC UNSA,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À cetpomr du 1er janievr 2024, le 2° « atreus seceruts » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Donsiitpisos raelevits aux métiers de la pootromin » de la covennoitn ctllvcieoe ntniloaae de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dtspoiisions santeuvis :

« a) 55,10 eorus par juor passé hros domicile. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

À cpmeotr du 1er jinevar 2024, l'article 3.2.2 « Frias de nirrrtouue » de l'avenant II « Dssioniiptos reitlveas aux métiers de la pootrmion » de la cevnintoon clevlcotie nloaatnie de l'industrie paurucmeqaithe est annulé et remplacé par les dsnoipitioss seinvauts :

« 3.2.2. ? Firas de nourriture

1° ? Tuos sceuerts :
20,70 euors par rpeas pirs hros du domicile. L'employeur derva pnrrede un accord petlciaiurr aevc le salarié itinérant précisant les cosecrctnnais dnas lelueelsqs ce drenier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les firas de lgeneomt et de nrtruourie prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils donrevt être répartis etrne les

Accord du 8 février 2024 relatif aux conditions de la mise en concurrence du régime professionnel de prévoyance et du régime des frais de soins de santé

Cette évolution ernte en vguieur au 1er jeavinr 2025 puor les adhésions nlloevues au régime des aneincs salariés à cpemtor du 1er janvier 2024. Les adhésions en corus au 31 décembre 2023 ne snot pas concernées et ceosrnnvet le bénéfice de la tachrne d'abondement dnas lelaluqe elels ont été classées au mneomt de l'adhésion au régime des aniecns salariés, snas avoir à pudirroe une msie à juor de luer rnveeu de remplacement.

Le régime des frais de soins de santé des acnenis salariés retse basé sur la solidarité clviie ertne l'ensemble des aeinncs salariés adhérents auidt régime. Il répond aux disnspotiios de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application. Il est géré par une cvotnoenin d'assurance de gpoure spécifique et fiat l'objet d'un cotmpe de résultat diinsctt de cleui du régime de prévoyance des salariés défini par l'accord celtlocif du 9 jilluet 2015, snas auncue mlittuiauaosn aevc celui-ci, ni auucn emngnegeat des eesrpinters de cnuboterir au fnniemanect du régime de lrues anecnis salariés.

ereperitsns au ptorraa du nmrboe de poruitds présentés.

2° ? Les dsoisiopntis des pagarehaprs g, h, i, j du pagaprhare 2°, de l'article 34 des ceslaus générales snot aaplebcipls qellue que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° ? Eells cinonnevnet en outre que, dnas le cas où l'administration admettrait, au crous de l'année 2024, des micnoaoiifdts des mtantons des indemnités déductibles de l'assiette des caiiootntss de sécurité scaolie prévus au 1° des aitcrels 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les mtnnaots des firas de loenmget et de nrruourite faiugrnt aux acielrts 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus seornt fixés aux neoauuvx mnaotnts aidms en exonération.
4° ? Les elpeormuys prrdnenot à luer crahge le reeresmobumnt des différents frais psatuox que les salariés itinérants senrot amenés à eepxosr en vtreu de luer ctonrat d'embauchage. »

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accrod ctolieclf ernte en vuiegur à coemptr du 1er jievanr 2024.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les modalités de rbnermoeuemst des fairs des salariés exerçant un métier de la pirotmoon snot exnvseemiuclt liées aux particularités des métiers de la pimtoroon indépendamment de la taille de l'entreprise emnolpayt lesidts salariés. Dès lors, le présent arcocd est apapillbce à l'ensemble des ertsepenris et ne prévoit pas de siapiuotlnts spécifiques puor les erneipsetrs de moins de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les paerits sgaenriiats cnennneoivt de demnader au ministère du taarivl l'extension du présent aroccd collectif.

Conformément aux atcelirs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd ciltcelof srea déposé en duex erxpeimlaes auprès des seericvs du msnrtiie chargé du traiavl et reims au secrétariat du gffree du csneoil de prud'hommes de Paris.

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cimhie ; UFIC-UNSA,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Une procédure de msie en crccunenore préalable à la raidtoomanmcen d'un ou prieuulss oermgnisas chargés d'assurer les régimes de prévoyance et de fiars de snios de santé des salariés et acneins salariés de l'industrie pqauahmeuctire définis par l'accord du 9 jllieut 2015 raeiltf au régime de prévoyance des salariés de l'industrie phiequutmracae et l'accord cciloltef du 22 jiun 2007 sur le régime des fiars de snios de santé des anencis salariés srea organisée en 2024 dnas les cdininoots prévues aux artlcies D. 912-1 et stivnuas du cdoe de la sécurité saicole en vue d'une raoeomntacmdin avnat le 31 décembre 2024.

La nollueve rdimaatonocmen pderrna effet le 1er jvinaer 2025.

La msie en ?uvre de la procédure de msie en concurrence, dnot est chargée la ciosommsin pairiatre pertmnneae de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dotsoiipisns de l'article D. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, srea déléguée au comité piaitrare de gteison prévu par l'article 4 de l'accord du 9 jlielut 2015. À cet effet, lidet comité srea assisté des celorisenls tiuenehcqs du régime, les cbatnies CPAS Aataurcit et SAPC Airutceas et d'un Autcriae conseil, le cbneiat Actense, (ci-après ebmlnsee « les Erxtpes ») puor la période de l'appel d'offre.

Conformément aux dsinpstioios de l'article D. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, tueots les réunions organisées dnas le cadre de cette procédure de msie en cnoercnrcue fornet l'objet d'un cotpme rnedu suoims à l'approbation des practpaiints à cqhaue réunion.

Les mmreebs de la CPPNI, du comité prartiaie de goietsn et les exerpts snot souims à une ooaiigltbn de confidentialité.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

La msie en curcnroecne portera, d'une part, sur le riqsue décès-incapacité-invalidité des salariés (lot 1 ? prévoyance) et, d'autre part, sur le ruisqe maladie-chirurgie-maternité des salariés et anniecs salariés et le fdons cltlceiof santé (lot 2 ? santé) des régimes définis par les acodrcs susvisés et vsie à rmodeecmnar un ou duex oagemsrnis aueussrrs muamxim puor cahucn des lots, aevc la possibilité puor la CPPNI de recdemmnoar un oainsrgme asuserur uqniue puor les duex ltos si cette sioloutn ssiaifatt le mueix les critères visés à l'article 6 ci-après.

Cette msie en cnrnocurcee arua puor obetijcf d'optimiser les cdtnooniis d'assurance des régimes définis dnas les accodrs susvisés mias aussi les ctinidoons et la qualité de la gioestn administrative, les cnidtioons de gotsein financière de l'ensemble des provisions, fnods et réserves des régimes anisi que les cdtnooinis de gtesion des ganrtaies ctlceeloivs présentant un degré élevé de solidarité visé au crtipahe III de l'accord du 9 jliuelt 2015. Ainsi, le ciohx d'un gaioinntsere anttadmiirisf uuqine et/ou d'un gitnraoinese finieancr uqiune srea étudié si des oeganrsims d'assurance différents snot recommandés puor le lot 1 et le lot 2 solen les modalités précisées à l'article 6 ci-après.

Si duex omsreiagns snot recommandés puor un même lot, ccuahn d'eux dvera aetcpecr de metrte en plcae un mécanisme de mutaauiilston pamrettent de coesnodlir et d'apprécier gobeeamnllt les résultats de l'ensemble des etsprrenies adhérentes au régime.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Un aivs d'appel à crnucrnceoe srea inséré dnas une paiibuocltn à dfisuiofn nnltaoiae habilitée à rocvieer des acnnoens légales asini que dnas une pciiutbalon spécialisée dnas le steucer des arcenssaus au puls trad le 8 mras 2024. Il creoptroma :
? les cnoiidntos de recevabilité des catednurdais ;
? les cdtoinoins d'éligibilité des cnirdudataes ;
? les critères d'évaluation ansii que luer pondération ;
? le nrobme mimuxam d'organismes pvnuaot être recommandés.

Le cieahr des cearhgs de la msie en cunrroccnee cummon aux ltos 1 et 2 srea élaboré et validé par le comité parirtaie de gtosein sur délégation de la CPPNI. Les ogsamernis aurseurss saiouahntt piriepactr à la msie en crceorcunne puor le lot 1 et/ou le 2 prrnoout otibenr le cehair des carhegs en faonurmlt une denmdae par croeuril auprès des arsedses sunivteas nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr et industrie-pharmaceutique@actense.fr et en pdnsoairut les jtsiicffautis nécessaires.

Le cheiar des cgaehrs ne srea envoyé qu'aux osgneairms aurresuss qui jnuiseitft être agréés à pireaqutr les bhncares d'assurance 1, 2 et 20 ctpome tneu des cioitdnons d'éligibilité définies à l'article 5 ci-après.

Seront jeotnis au cahier des charges, les aneexns préparées par les exptres retraçant nmematont les caractéristiques qtenaiutavtis et qauteivltais de la puiptolaon des assurés à couvrir, les résultats des régimes à arusser ou eoncre les nbrmeos de serniitss constatés en menynoe par an en prévoyance.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Pour être recevable, une cdautrandie diot :

Critères cmnmuos aux duex ltos :

? être réceptionnée au puls trad le 30 arvil 2024 à 14 hurees à l'adresse sntiuvae « SAPC ATEIRACUS ? 58, anveue d'Iéna, 75116 Prias » suos eplpovene cachetée ptnraot la monietn « Msie en cnucncrroee du régime de l'industrie pauqahiecturme » caneontnt tiors emipxeaerls paepir de la réponse rédigée en français ; une copie drvea également être adressée par coierurl aux aessrdes stnvueais : nbogureau@caps-actuariat.fr ; pascal.maron@spac-actuaires.fr ; industrie-pharmaceutique@actense.fr ;

Il est demandé aux ogesmanris intéressés de répondre à tuoets les qsoutiens du ciehar des cagerhs ratevlies au(x) lot(s) au(x)quel(s) ils répondent en rsaentepct l'ordre des réponses et en reanrpent le numéro de la qsietoun puor cuhqae réponse. Toute réponse arrivée après la dtae liitme et/ou incomplète ne srea pas étudiée.

Si un écart dveiat être constaté etrne la vesrion suos elppoevne cachetée et la viseron électronique d'une candidature, les réponses cuoteenns dnas la virsoen suos evpelopne cachetée fonret foi.

? aepcectr les coiinntods de la msie en curncnreoce rappelées dnas le ceaihr des cehagrs ;
? aeepcctr d'assurer le/les régime(s) solen les ctdioinnos visées dnas les acorcds susvisés et lrues anvenats (notamment tuax de cinosotatis appelées et prestations) ;
? ateecpcr de furnior au comité piiarrate de gsoiten et aux crseonllies theqncieus du régime l'ensemble des éléments nécessaires au svuii et au pgaltoie tienhquce des régimes dnas le reepcst des onitlgaibos de la CINL et du règlement général de poritotecn des données ;
? aceptcer de rrnerpede les régimes complémentaires aux régimes pnelsrisonefos ctvneooneinnls puor les esreitepnrs qui le stohianuet ;
? apcceetr l'audit des cteomps et de la gositen par les clsiorelnes tqceuhiens du régime ;
? atecpcer la prise en chagre des faris de pioaglte et d'information des assurés du régime soeln les modalités définies dnas le chiear des cearhgs ;
? aptceecr de gérer les régimes selon les modalités visées dnas les adorccs susvisés et lrues anvtanes et en apqunliapt les règles de giseton précisées dnas le gudie de gtesoin du régime et le règlement du HDS et de déléguer la giteosn selon les conontiids précisées dnas le cehair des charges.

Critères spécifiques au lot 1 ? asnrcasue prévoyance :

? puor l'assurance du lot 1 ? Rsuqie décès-incapacité-invalidité des salariés :
?? acectepr la rpisree de l'ensemble des etgeangemns extnsatis au 31 décembre 2024 en cnapoirttere du ternrsaft des piovisnros en penrvaonce de l'organisme aussurer actuel, stuie à viotaiadln par le comité pirraitae de gsetoin ;
?? en cas de résiliation ultérieure aevc rpseire des eegemgtnnas par un aurte organisme, atcpceer le tasfrnert de l'ensemble des emengantegs aevc tsafrnret des pirsvionos au(x) nouvel(eaux) organisme(s) assureur(s) des ruesqis prévoyance choisi(s) par la CPPNI, suite à vtloadiian du trenfasrt par le comité praariite de gtieson ;

?? en cas de résiliation ultérieure (avec ou snas tersrfant d'engagement), actceper le tfenrsart de la poiovrsin puor égalisation et de l'ensemble des réserves (y cioprms le fndos HDS) au(x) nouvel(eaux) organisme(s) arssuuer des risques prévoyance puor les mannttos iintscrs dnas les cetopms prévoyance approuvés par le comité prtiraaie de getison cmmoe prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 juleilt 2015.

Critères spécifiques au lot 2 ? acnruasse santé :

? puor l'assurance du lot 2 ? Rsique maladie-chirurgie-maternité des salariés et acnnies salariés et le fndos clclteoif santé :
?? aptececr la rsipere de l'ensemble des anncies salariés adhérant au régime au 31 décembre 2024 ;
?? en cas de résiliation ultérieure, acptecer le tafesrnrt de l'ensemble des réserves (y cprimos le fndos HDS ou fnods social) et du fnods cellitcof santé au(x) nouvel(eaux) organisme(s) assureur(s) du rsique santé puor les mtntnoas icirnsts dnas les cemotps santé approuvés par le comité prtiraaie cmome prévu à l'article 4.2 de l'accord du 9 jelluit 2015.

Article 5
En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Pour être éligibles les ogsminreas doinevt repecetsr les critères saiuvtns :

Lot 1 ? Arnucssae du rqusie décès-incapacité-invalidité des salariés :

a) être agréé puor piqteuarr les brnhceas d'assurance 1, 2 et 20 ;
b) aiovr un rtiao fdnos prerops éligibles sur catapil de solvabilité rqeius supérieur ou égal à 150 % au 31 décembre 2022 ;
c) avior un cirffhe d'affaires anuenl en prévoyance ceivoctlle supérieur à cniq fios les ctnaoioitss du régime prévoyance (61 M ? en 2022) siot un cfifhre d'affaires prévoyance clctelvoie supérieur à 305 mllinois d'euros ;
d) gérer un nmrobe d'assurés en prévoyance cioveltlce supérieur à tiros fios les assurés du régime de bnhcare (74 000 salariés et ancneis salariés en portabilité) siot puls de 222 000 assurés gérés en prévoyance coletlvcie (décès et/ou arrêt de tivraal snas dlobue compte) ;
e) ppeorsor un aticf de référence (hors conants réglementaires ou contractuels) de puls de 10 fios le moatnnt des pvoorisnis et réserves du lot 1 (366 M ? au 31 décembre 2022) siot un aictf géré supérieur à 3 660 M ? en vuelar comptable.

Lot 2 ? Anarcssue du rqusie maladie-chirurgie-maternité des salariés et annecis salariés et le fndos cloetclif santé

a) être agréé puor priuaqter les bracehns d'assurance 1, 2 et 20 ;
b) aoivr un raito fnods peoprrs éligibles sur cpaiatl de solvabilité reiuqs supérieur ou égal à 150 % au 31 décembre 2022 ;
c) aivor un cfifrhe d'affaires aunnel en santé civectolle supérieur à tiros fios les cosiitnaots du régime santé des aictfs HT (63,5 M ? en 2022) siot un cfifrhe d'affaires en santé ceciltovle supérieur à 190,5 M ? ;
d) gérer un nbrmoe d'assurés en santé cvcitlleoe supérieur à toirs fios le nrombe d'assurés du régime santé des afitcs et des aecnins salariés (90 000 salariés et ainecns salariés) siot puls de 270 000 assurés en santé collicvete ;
e) poopsrer un atcif de référence (hors cnnaots réglementaires ou contractuels) de puls de 3 fios le monatnt des provisions, fonds et réserves du lot 2 (136 M ? au 31 décembre 2022) siot un aictf supérieur à 408 M ? en vulaer comptable.

Un caadidnt puor l'assurance d'un suel lot diot rectseper les critères du lot puor leuqel il est candidat.

Un cdaanidt puor le lot 1 et le lot 2 diot resceeptr les critères cumulés des duex lots.

Le recspet des critères s'apprécie :
? par rroappt aux cmptoes 2022 des osrgienmas : les cetomps 2022 et états réglementaires 2022 adressés à l'ACPR prnuorot être demandés puor vérification ;
? par rpoprat à la réponse glabloe de cauhqe cidandat : un cdaandit qui suel ne rceptsee pas un ou pesliurus des critères puet répondre en pntriaaaret aevc d'autres ognaeirsms en précisant l'organisation juridique/technique proposée.

En cas de cngehmetnas inenutervs en 2023 (exemple fuoisn d'organismes), il srea pirs en ctmpoe la siuttiaon réelle en 2023 sur la bsae des cheffris 2022 (exemple puor une fiuosn en 2023 : il srea pirs en cpmote le cuuml des cfrehifs 2022 des oregimnsas fusionnés en 2023).

Article 6
En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

6.1.?Grille de notation

Chaque orffe éligible et rbeelcvae srea notée sur l'ensemble des critères puor cahucn des ltos aueulxqs elle répond.

Un oarl srea organisé en CNPPI aevc les cadanitds (maximum 3 par lot) qui aunort onebtu les meluerleis nteos gboaells puor cqhaue lot.

La ntoe glbloae d'un lot est la smome d'une ntoe assurance, d'une ntoe gstioen et d'une ntoe financière décomposées cmmoe suit.

Le teablau ci-dessous précise les critères et luer pondération puor cqhaue lot :

Lot 1 ? Prévoyance	a) Assurance	b) Gestion	c) Financier	Total
1. Critères économiques	27,00	12,00	16,00	55,00
2. Gestion		11,00		11,00
3. Svuii commercial/services et msie en ?uvre	11,50	7,50		19,00
4. Potgiale du régime	10,00	5,00		15,00
Note goalble prévoyance	48,50	35,50	16,00	100,00

Lot 2 ? Santé	a) Assurance	b) Gestion	c) Financier	Total
1. Critères économiques	20,00	12,00	8,00	40,00
2. Gestion		16,40		16,40
3. Sviui commercial/services et msie en ?uvre	15,50	12,60		28,10
4. Pialotge du régime	10,50	5,00		15,50
Note gllaobe santé	46,00	46,00	8,00	100,00

La sélection par la CNPPI s'opérera de la façon snuivate pmari les cddurainates éligibles et rveebalces :

6.2.?Choix du/des organisme(s) assureur(s)

La CPNPI rdteeirna puor cqahue lot la melieurle orffe (ou les

duex muleeierls offres) au rgread de la ntoe glbolae et de l'oral.

6.3.?Choix de l'organisme ganotinresie (si pusieurls arrussues retenus)

Il résulte du tbealau gloabl des pondérations que la gteoisn est notée sur 81,50.

Gestion	Gestion prévoyance	Gestion santé	Total gstieon prévoyance + santé
1. Critères économiques	12,00	12,00	24,00
2. Gestion	11,00	16,40	27,40
3. Sviui commercial/services et msie en ?uvre	7,50	12,60	20,10
4. Pligotae du régime	5,00	5,00	10,00
Note goballe gestion	35,50	46,00	81,50

Parmi les orffes rueentes puor l'assurance, la CPNPI retnderia la mueilrele orffe de gieostn suos réserve que le rneegeoupmrt de la geotisn auprès d'un même osgmarine siot plbisose et atorppe un plus.

Il est précisé qu'un aeurussr puor un suel des ltos (exemple lot 1) puet répondre puor la gisteon des duex ltos (lot 1 et lot 2) aifn que son orffe gtiseon piusse être retenue.

6.4.?Choix de l'organisme en cghare de la gtesion financière (si pulsueris asurreuss retenus)

Parmi les oreffs reneuets puor l'assurance, la CPPNI reedritna la mlelruiee offre de gsieton financière suos réserve que le rgueeepnmrot de la gstoien financière auprès d'un même oirasgmne siot plssiboe et aoptpre un plus.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Les prtaeis stigaaeinrs du présent potrocloe mtdeanant les Eterpxs désignés à l'article 1er puor :
? gérer le posrseucs d'appel d'offres et neamotnmt répondre aux qnisoteus des cidantdas penadnt la période prévue à cet efeft (cf aclrtie 8) ;
? dépouiller et asnayelr les réponses à la msie en cercunrcnoe en fotcnoin des différents critères rnteues et établir la nitaootn de cqhaue réponse seoln la grllie prévue à l'Article 6.1 ;
? présenter aux mbreems du comité prrtaaiie de getosin et aux mebrems de la CNPPI les différentes réponses à la msie en cnccnrroeue et les ntoinotas cfomnores à la grille prévue à l'Article 6.1 ;
? astessir les mrebmes du comité paritiare de gesotin et de la CPPNI puor l'organisation de l'oral ;

Il appiedrtnraa aux mrbemes de la CPPNI, d'arrêter le nom du (des) organisme(s) d'assurance recommandé(s) et d'arrêter le nom du(des) ginatrenoeiss et du(des) gestionnaire(s) financier(s) cmmoe indiqué au 6.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Le ceilneradr de la msie en cnnerroccue est fixé cmome siut :
? au puls trad le 8 mras 2024 : picbuialotn de l'avis d'appel à cnrocencrue ; le cheiar des ceghras srea envoyé aux omsgaeinrs qui en fnot la damdene sur pdotciruon des jfaiicifttuss nécessaires cmome indiqué à l'article 3 ;
? les oanimrsges intéressés ont la possibilité de pseor des qteusinos par ciouerrl à nbogureau@caps-actuariat.fr, pascal.maron@spac-actuaires.fr et industrie-pharmaceutique@actense.fr jusqu'au 12 arivl 2024. Les qoinuests aevc les réponses raltivees aux ltos « Asanucsre prévoyance » et « Ausrncase santé » sernot adressées à l'ensemble des oisnaermgs qui se snreot déclarés intéressés par la msie en cnernocurce et qui aornut été dnsaieerattis d'un ceaihr des chreags ;
? 30 airvl 2024 14 heerus au puls trad : réception des réponses des onesiagrms à asedresr à SAPC Actuaires, 58, aeunve d'Iéna, 75116 Prias dnas une eponlepve fermée coanenntt tiors vesinros pepair de la réponse ; une cpoie devra également être adressée par coeuirrl aux asreedss sauivtnes : nbogureau@caps-actuariat.fr ; pascal.maron@spac-actuaires.fr ; industrie-pharmaceutique@actense.fr ;
? otvreruue des pils le 30 airvl 2024 après-midi en présence de merembs du comité parairtie de gtosien du régime psoeneonirfsl de prévoyance et alanyse de l'éligibilité et de la recevabilité des ofefrs ; les ctidadans dnot l'offre siraet jugée icaverrblee ou inéligible sonert informés par ltrtee recommandée mnonnetiant les mtfois de reejt de luer cadturnadie au puls trad le 20 mai 2024 ;
? asanlye des offres éligibles et rvablecees par les extrpes ertne le 2 mai et le 21 mai 2024 puor présentation au comité paitrarie de geoitsn du 22 mai 2024 ;
? les canaiddts ayant ontebu les miulreeles nteos puor cuaqhe lot (au mamiuxm 3 par lot) sonret invités à un oarl à la CNPPI du 12 jiun 2024, la cfiortoniman de cet oarl srea fiate au puls trad le 24 mai 2024 puor les ctdadanis invités à l'oral ;
? la décision de la CNPPI sur l'(les) organisme(s) d'assurance recommandé(s) à la stuie de la procédure de msie en ceunocrncre frea l'objet d'un aroccd colelcitf de rcmmaateionodn panrnet eefft au 1er jievnar 2025 ;
? les onemrasigs dnot la cnuaiatdrde n'est pas rtuenee seront informés par lrette recommandée monateninnt les moftis de rjeet de luer cnudadrtaie dnas les délais légaux prévus à l'article D. 912-7 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Lorsque la lsite des canerddtuias éligibles srea arrêtée, cuahcn des mmberes de la CNPPI et du comité pitrariae de gieostn du régime pernfniossoel de prévoyance est tneu de déclarer, dnas un délai de hiut jours, l'existence éventuelle d'une situitaon de clnioft d'intérêts. Ctete déclaration s'impose également, puor totue sutoiitan de ciolfnt d'intérêts postérieure à l'établissement de la liste, dnas un délai de hiut juros à cpomter de la dtae à laleulqe cette situtioan est née.

Est considéré comme une sitaoiutn de colifnt d'intérêts le cas où l'un des mebmers de la CNPPI ou du comité priiartae de gsotein du régime pnifessnoeorl de prévoyance erecxe une activité salariée ou bein exerce ou a exercé, au curos des cniq dernières années, des finotoncs délibérantes ou dirigeantes, au sien des ogmanesris cddanaits ou du gpuroe auueql apanretepinnt ces organismes.

Les members de la CPPNI ou du comité ptrairaie de geotisn du régime penesnfiosrol de prévoyance qui déclarent une stitauoin de cnolfit d'intérêts ne pouornrt prndree prat à ancuue réunion ni délibération en lein aevc la pshae de sélection des offres. Le ou les mmreebs concernés peevnut tefuitoos être remplacés à l'initiative de l'organisation scdaynlie de salariés ou de l'organisation pnnsioserlelfoe d'employeurs dnot ils relèvent.

Les eptrexs mentionnés à l'article 1er qui ont déclaré, préalablement à luer désignation ne pas être en situtioan de coinlft d'intérêt au regrad des critères précités, snot tunes de déclarer postérieurement à luer désignation tuote statoiuin de clinfot d'intérêts dnas laleuqle ils punirraoet être placés, siot vis-à-vis des pesnneors pisyquehs mmbeers de la CPPNI et du comité priraiate de gestion, soit, sloen les modalités prévues au ci-dessus, vis-à-vis de l'un ou l'autre des oenagsrmis candidats.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Conformément aux acltiers L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd ceoclitlf srea déposé en duex eiearmpxels auprès des sreecivs du mnirstie chargé du tvraial et rimes au secrétariat du gferfe du coesnil de prud'hommes de

Paris.

Article 11
En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

En aiioltpcapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srieiagtnas cnvoneneint que le ctenonu du présent accrod ne jtusifie pas de prévoir les spinilutaots spécifiques aux eseitrprens de monis de cnntauiqe salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Accord du 11 avril 2024 relatif à la modification de manière temporaire des frais de logement et de nourriture des salariés participant aux réunions des commissions paritaires compte tenu des Jeux Olympiques 2024

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cimihe ; UFIC USNA ; FO FNP,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 mai 2024

Compte tneu de la période des Juex Ouqlmepyis et de l'impact de ces dierrnes sur les fairs de lgemonet en région parisienne, les faris d'hôtel et de rpaes liés aux réunions ptarraeiis de branche, tles que modifiés par acocrd du 13 mras 2023, sonert les stuvanis puor les mios de juin, jluleit et smbeprete 2024 :

« Frias d'hôtel et de rpeas

Les fairs snot pirs en crahge sur présentation des jcafifttsuiis correspondants, dnas la lmitie d'un pnaflod gboall par réunion paatrriie (y cropmis la/ les réunion [s] préparatoire [s] et/ ou de conclusion) fixé à :
? pnafdlos ccaneonrnt les faris de reaps lquosre le salarié aisstse en présentiel à la réunion : 27 ? par rpaes justifié ou 54 ? puor 2 rapes justifiés dnas la même journée ;
? pandofls ccrnenoant les frias d'hôtel (chambre + petit déjeuner) puor une nuitée :
? ? 350 ? à Prais ou pettie crnouone panisierne ;
? ? 90 ? en province.

Accord du 12 juin 2024 relatif au régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC FCC,

En vigueur non étendu en date du 22 mars 2024

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slciaoe et à l'article 5 de l'accord du 9 jllueit 2015 rtlieaf au régime de prévoyance des salariés de l'industrie pharmaceutique, les pertais sgiateinars de l'accord snot tueens de procéder à un réexamen des cnodtnoiis de motsiuuatialn des rquseis décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité aeelmtlceunt assurés rticesnvemepet par AXA Facnre Vie et APGIS aifn de recommander, avant le 31 décembre 2024, un ou pluuiress oamignesrs puor l'assurance et la getiosn de ces rquesis et la giteson des gnaeitars cvecitlloes présentant un degré élevé de solidarité prévues par l'accord du 9 jelilut 2015.

En conséquence, il est cvonneu ce qui siut :

Lorsque le salarié pptiriace à une réunion à distance, il ne puet prétendre à la prsie en charge d'aucun de ces frais. »

Les piartes sraaitngeis précisent qu'à ctmpoer 1er oocbrte 2024, il srea de nvoueau fiat aiplotapcin des dstiiiopnsos prévues par l'accord du 13 mras 2023 ratleif au frias de leoegmnt et de nuurrtiore des salariés praciaiptnt aux réunions des cssomimions praritaeis de l'industrie pharmaceutique.

Article 2 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 4 mai 2024

Le présent annavet erernta en vieguur à l'issue du délai prévu par les arltcies L. 2232-6 et sivnauts du cdoe du tvraial puor l'exercice du droit d'opposition des onasigtornias secaidylns de salariés représentatives au neiavu de la bnhrcae non-signataires du présent avenant.

Le présent aennavt est cnclou puor une durée déterminée et ceressa de s'appliquer le 30 seretpmbe 2024 au soir.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 4 mai 2024

En aioipcltapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sitreangias cennnonievt que le ctnenou du présent aannevt ne jtisfiue pas de prévoir les silttnaiopus spécifiques aux ensrerpiets de mnios de cniaqtune salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 4 mai 2024

Conformément aux aitcerls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent anvneat srea déposé en duex eelxempiars auprès des seirvecs du mrinsite chargé du taiarvl et remis au secrétariat du gferfe du cisonel de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 mai 2024

Les preiats siigrntaaes cninneenvot de dendaemr au ministère du tviaral l'extension du présent avenant.

Titre 1er Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Le présent aroccd est ccolnu en aoipptcilan de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail, lqeeul permet à ttoue esnprirete de friae altiacipopn d'un acorcd de piorcpittaain cncolu au naeivu de la bchanre pnfeolorslnisee dès lros que celui-ci a fiat l'objet d'une décision d'agrément par l'autorité administrative.

Les erneeprtsis de puls de 50 salariés qui snuaoiehtt apqlpiuer le présent arcocd de brcahne dvrneot à cet égard cnulcore un aocrcd cillctoef dnas les ciotdnions prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du tivraal reiltaf à la msie en pacle de la participation.

Les eitprersnes de monis de 50 salariés pourront, en aiiplcoaptn de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, mettre en place un régime de piitatacirpon au meyon d'une décision unilatérale de l'employeur. En effet, cet acorcd comporte, suos frome d'accord type, les sauipiotltns spécifiques puor les etrrneipess de monis de 50 salariés en matière de durée du taraivl iniaqdunt les différents cohix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur puet aeilpupqr cet acorcd tpye au meyon d'un duoncmet unilatéral iudnnaqit les choix qu'il a reetnus après en avoir informé, le comité scoail et économique, s'il en etsxie dnas l'entreprise, ainsi que les salariés, par tuos moyens.

L'accord d'entreprise ou la décision unilatérale d'adhésion signé drveont être déposé auprès de l'autorité aitiamntdrsvie sleon les modalités prévues à l'article L. 3323-4 du cdoe du travail.

Par dérogation aux alcrites L. 3345-2 et L. 3345-3, les exonérations seialcos et fsecials aplaiecplbs au régime de potaipctriain snot réputées asceuiqs dès le dépôt et puor la durée d'application de l'accord ou du dnmuocet d'adhésion à l'accord de brhance agréé.

Article 2 - Agrément
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Il est rappelé que la possibilité puor les enpsieetrrs de fraie aplitiacopn du présent aorccd aifn d'instaurer un dpsistoiif de ptaaciitpiorn en luer sien est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité airiatmvtisnde prévue à l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

Dans ce cadre, le Leem engearga la procédure de dadmnee d'agrément dès que le dépôt du présent acocrd srea effectué. Conformément aux donspoistiis légales, le délai d'agrément ne siuaart dépasser six mois.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Le présent accrod ne pourra friae l'objet d'un dépôt qu'à l'issue du délai prévu par les alterics L. 2232-6 et svaituns du cdoe du traiavl puor l'exercice du dorit d'opposition des ogiaonarsnits sideyncals de salariés représentatives au neaviu de la bcarnhe non sritngaaie du présent accord.

Il ertenra en vugieur à cometpr de la décision d'agrément mentionnée à l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

Le présent aocrcd est cnlcou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Conformément aux alercits L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cclltoief srea déposé en duex epexrlaeims auprès des srvciees du mrisitne chargé du taiarvl et remis au secrétariat-greffe du coesnil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Les pitares saiangretis cnvnnoieent de deaenmdr au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Les dopiistnosis de la loi n° 2023-1107 du 29 nroembve 2023 pnratot tosisapotirnn de l'accord naanitol isprnotnesroefniel ritelaf au partgae de la vualer au sien de l'entreprise onrfeft la faculté puor les bheanrcs plnnfssooierlees de cucornle un aoccrd agréé prévoyant un clacul de la piatitpriacon minos flrboavae que le régime légal.

Dans ce cadre, les pareeitrans scauoix de la bcrahne se snot réunis aifn d'étudier l'opportunité de la msie en plcae d'un tel régime dérogatoire à dtsitoneain des eepirrsnets de mnios de 50 salariés.

Souhaitant filetcair la msie en palce de doitfispiss de prtgaae de la vulaer dnas les eeertrpisns de minos de 50 salariés, mias ne sotnaiauht pas puor anuatt déroger à la fulomre légale de participation, les pitaers sagineiatrs se snot accordées sur la stiunarge du présent accord, leeuql est cconlu en aaiplcitpon de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, qui a créé l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

Ce dienerr pemert à un acocrd de banrhce agréé de prévoir suos frmoe d'accord tpye idaqinunt les différents coihx laissés à l'employeur, des suntipoatlis spécifiques puor les eipertresns de moins de 50 salariés, qui ponrrout aolrs inuearstr un régime de ptcirtapoaiin en luer sien conformément aux doisnotpisis de l'article 1er du présent accord.

Par la sngtiruae de cet accord, les patires sinitageras ont souhaité que les salariés punssiet être associés à la pcnrfmroeae de luer enrerpiste en ftclaiiant la msie en pacle d'un dspsiiiotf de participation.

Titre 2 Dispositions sur la mise en place d'un régime de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés de l'industrie pharmaceutique

Décision unilatérale sur l'instauration d'un régime de participation au sein de l'entreprise

Article 1er - Principes généraux.Durée.Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 ptanort réforme des raiertets du 9 nrvmoebe 2010 prévoit que tuot eeopylumr qui sruaetaiihot mttree en plcae un dotisspiif de pitaiotcprian au sien de son eprntsriee est tneu de mttree en pcale un paln d'épargne d'entreprise.

En effet, tuot aoccrd de ptiicaorptian diot prévoir la possibilité d'affectation des smemos isuses de la réserve spéciale de pticoitiaparn à un tel plan.

La présente décision unilatérale est culnoce puor une durée :
? [Option 1 :] indéterminée ;
? [Option 2 :] déterminée d'un an. [Option : Il se rleoevunerla einstue par tciate reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad X mios anavt la fin de l'exercice, puor pdrenre efeft puor l'exercice suivant] ;
? [[Option 3 :] déterminée de duex ans. [Option : Il se rnelueerolva eustine par ttcaie reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad X mios aanvt la fin de l'exercice, puor perrnde efeft puor l'exercice suivant] ;
? [Option 4 :] déterminée de toirs ans. [Option : Il se reneeolurvla entsuie par tcaite reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad X mios anavt la fin de l'exercice, puor prdnree efeft puor l'exercice suivant] ;
? [Option 5 :] déterminée de quarte ans. [Option : Il se rnleeeuolrva eitunse par tcatie reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad X mios anavt la fin de l'exercice, puor pnedrre eefft puor l'exercice suivant] ;
? [Option 6 :] déterminée de cniq ans. [Option : Il se reoervnulela eistnue par ttciae reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad X mios avant la fin de l'exercice, puor pnerrde efeft puor l'exercice suivant].

La présente décision unilatérale porrua être dénoncée par l'employeur dnas les cidnitoons prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

La dénonciation derva fraie l'objet d'un dépôt sur la pefomlrtae de téléprocédure prévue à cet effet, qui dvera être effectué au puls trad X mios avant la fin de l'exercice, puor prdenre eefft puor l'exercice suivant.

Article 2 - Salariés bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Tous les salariés liés par un conatrt de taaivrl à durée déterminée ou indéterminée aevc l'entreprise, qleule qu'en siot la nature, prronout bénéficier du régime de potaiciatpirn instauré par la présente décision unilatérale.

[À cet article, puet être ajouté :]
Toutefois, une coiditonn d'ancienneté de [Option : un/deux/trois] mios est requise. L'ancienneté rqseuie est définie conformément aux cdiotnions légales en vigueur. En alpciaotpin de l'article L. 3342-1 du cdoe du travail, snot ainsi pirs en cmopte tuos les ctonrats de tvarail exécutés au curos de l'exercice de cclual et des 12 mios qui la précèdent.
Cette ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice concerné ou à la dtae de départ en cas de rurutpe du caotnrt en cruos d'exercice.

[À cet article, puet être ajouté :]
L'application du présent dotssiipif de piatrpiioctan étant volontaire, à ces bénéficiaires s'ajoutent les poernsens visées à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail.

Article 3 - Modalités de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Article 3.1 - Montant de la RSP
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

La smome attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au tirte de cuahqe eeccixre est appelée Réserve spéciale de participation. Le cculal de la RSP s'effectue conformément aux dptniossiios légales aetemlcunelt en vigueur. Celle-ci s'exprime par acpiaoitlpn de la fumolre sinvutae :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × S/VA

dans lqlulaee :
? B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Fcnare métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, tel qu'il est rteneu puor être imposé au tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du mtonnat de la pvioiosrn puor inemtvnseseist prévu par l'article L. 3325-3 du cdoe du tirvaal ;
? C représente les cpaatiux porpers ceompnnrat le caiptal social, les pierms liées au cptaail social, les réserves, le reoprt à nouveau, les posrionvis anayt supporté l'impôt, les povnsriois réglementées constituées en fsrnhacie d'impôts. Luer maonntt est reentu d'après les vraeuls fguarint au bialn de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de varoiatin du cataipl au curos de l'exercice, le monantt du ctpiaal et des peimrs liés au citpaal est pirs en cotmpe pro rtaa timoeprs ;
? S représente les siaealrs déterminés seoln les règles prévues puor le cucall des rvuenes d'activité au snes de l'article L. 136-1-1 du cdoe de la sécurité sicaole et versés au curos de l'exercice ;
? VA représente la vulaer ajoutée, c'est-à-dire la somme des ptseos staiuvns du cpotme de résultats :
?? cghears de preonensl ;
?? impôts et teaxs à l'exclusion des txeas sur le cirffhe d'affaires ;
?? caehgrs financières ;
?? dootiants de l'exercice aux arsoensitmtmes ;
?? dtnotioas de l'exercice aux pnioisovrs à l'exclusion des doittnaos fgrainut dnas les crhaegs exinptlcelonees ;
?? résultat courant avnat impôts.

Article 3.2 - Plafonds individuels applicables
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Le mnonatt des dirots scluetipesbs d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale aux 3/4 du pnfaold anuenl de la sécurité sociale.

Si un bénéficiaire n'aurait pas alompcci une année entière dnas l'entreprise, le paolnfd susmentionné est calculé au prratoa de la durée de présence.

Dans l'hypothèse où ctieraens somems n'auraient pas pu être attribuées à un salarié en rasoin du plnaofd prévu par le présent article, ces semoms snot immédiatement réparties de manière uinmrofe etrne les salariés qui n'auraient pas aitntet le plnaofd individuel, snas que clea ne pssiue aoivr puor efeft de luer firae dépasser ce même plafond.

Si à l'issue de cette répartition, l'ensemble des salariés ont aentitt le panlofd des dorits individuels, le raequilt demerue dnas la RSP aifn d'être réparti au crous des eccreiexs ultérieurs.

Article 4 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

La répartition de la réserve etnre les bénéficiaires est effectuée :
? [Option 1 :] de manière unirmfoe ertne l'ensemble des bénéficiaires.
? [Option 2 (rayer la minoetn inutile) :]
?? puor paitre plonopinonrertmleet aux siraeals btrus perçus au crous de l'exercice considéré,
?? puor patire poieoeprlrenolmtnnt à la durée de présence eveifcfte ou assimilée cmmoe telle dnas l'entreprise au curos de l'exercice considéré.

[En cas de répartition uorfnime :]
Conformément aux dsnsioopiits de l'article 3.2 de la présente décision unilatérale, la répartition uinfmore enrte les bénéficiaires derva tnier cmotpe des pnlaodfs iulniddives applicables.
[En cas de répartition mtxie :]
La répartition de la RSP ernte les bénéficiaires est effectuée, conformément aux disonsitpois légales en vueugir paetrmtnet une répartition cmbainnot cnnoneitojemt pursleius critères, selon les modalités senauvtis [rayer la mtoienn inutile] :
? une patrie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son mnanott est répartie plelieroteomrponnnt à luer durée de présence eicffteve au sien de l'entreprise au cuors de l'exercice considéré ;
? une praite de la réserve, égale à 40/50/60 % de son mtnnaot est répartie pooennlneetrlpiomrt au silaare perçu de chquae bénéficiaire au cruos de l'exercice considéré ;
Pour la détermination de la durée de présence, enrentt également en ctmope tetuos les périodes assimilées à du tpmes de tirvaal ecefiftf au snes du cdoe du travail, à svoiar :
? les périodes de congés payés ;
? les congés puor événements falaiiumx ;
? les journées de fmortoain siviues dnas le cdrae du paln de frtmioaon de l'entreprise ;
? les congés de maternité et d'adoption ;
? les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
? les périodes de snoupssein du cotarnt puor aeiccdnt du taviarl ou mlidaae plseoolnnirefse ;
? les congés de diuel ;
? les périodes d'activité pelaltire et d'activité piltraele de luonge durée ;
? les périodes de msie en qiuaaannrte au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé puiuqlbe ;
? les ascenbes de représentants du pnsreneol puor l'exercice de luer mandat.

Conformément aux diopisnoitss légales en vigueur, lorsqu'un bénéficiaire est aesbnt de l'entreprise puor l'une des acebenss visées ci-après, le sarilae pirs en cptome est ceuli qu'il auirat perçu s'il aiavt travaillé dnurat cttee période. Ces périodes snot cleles prévues par les dosiiisontps légales en vigueur, à svioar :
? congé maternité ;
? congé de paternité et auciecl de l'enfant ;
? congé d'adoption ;
? acindect du tvarail ou mdaiale pfseenllonsiroe ;
? périodes d'absence puor congé de dieul ;
? périodes d'activité partielle, d'activité pelartile de lugnoe durée ;
? les périodes de msie en qiarnautane au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique.
Le siaalre à perrdne en considération ne peut, puor un même exercice, excéder un mtnnaot supérieur à toris fios le plonfad aennul de la sécurité sociale.

Article 5 - Options de versement
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Les bénéficiaires ont le ciohx de dmdeaenr le vnrmeseet immédiat de tuot ou pairte de luers diotrs iusss de la répartition de la participation. Dnas ce cas, ils dnvioet mstaefnier luer cohix dnas les 15 jorus saiuvnt la dtae de rsemie ou d'envoi de la fhice d'information iidueivnldle de vemsreent raevlite au manntot de la participation.

Chaque bénéficiaire arua dnoc le choix :
? siot de deedmnar le vemsernet immédiat de tuot ou ptriae de sa prime. Le bénéficiaire est informé dnas ce cas que celle-ci srea ssmoiue à cghrae sliaoce et soisume à impôt sur le revenu. Dnas ce cas, le salarié devra inoerfmr la société par écrit de sa volonté de piveceorr le mtonnat de tuot ou ptraie de sa pmire ;
? siot d'opter puor le vesnermet de tuot ou partie de cette prmie [au paln d'épargne ereirntspe dnas les cnindtoios définies par l'entreprise]?/?[au paln d'épargne ieepintnetsrrre dnas les cooninitds définies par l'entreprise]?/?[au paln d'épargne puor la ritreate clotilcef (PERCO) dnas les ciodnnoits définies par l'entreprise]?/?[au nevaouu paln d'épargne ritteare d'entreprise cleoiltcf (PERE-CO) dnas les cdnoiitons définies par l'entreprise]. Dnas ce cas, le bénéficiaire est informé que le mnatnot de sa pmire ne srea pas soumis à impôt sur le renevu suos réserve de repcetser la période d'indisponibilité de cniq ans.

En l'absence de réponse du bénéficiaire sur l'option choisie, les smeoms snoert affectées [En l'absence de paln d'épargne rtitraee cltceliof dnas l'entreprise : en totalité sur le paln d'épargne entreprise]?/?[En présence d'un paln d'épargne rtarteie coteclilf dnas l'entreprise : puor 50 % sur le paln d'épargne entreprise, et puor 50 % sur le PERCO/PERE-CO].

Article 6 - Date de versement
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Le vrenmseet à cuhaqe bénéficiaire des soemms isuess de la pprtoaciaitin inernvidtera au puls trad le deirenr juor du cinquième mios svaiunt la clôture de l'exercice. Par exemple, puor un ecxriece cnrofome à l'année civile, le vremesent ieterrdnvina avant le 1er juin.

Il est rappelé qu'après le dirneer juor du cinquième mios sivaunt la clôture de l'exercice, les doirts des bénéficiaires snot majorés d'un intérêt de reartd égal au tuax meoyn de rmneenedt des oiibtagolns des sociétés privées multiplié par 1,33.

Article 7 - Indisponibilité des droits issus de la réserve de participation
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Les ditros versés aux bénéficiaires dnot le veernsmet immédiat n'a pas été demandé dnas les cinooidtns prévues à l'article 5 ne sorent egiixlbes qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans commençant au priemer juor du sixième mios snuivat la clôture de l'exercice aeuqul ils se rapportent.

Si le bénéficiaire n'a pas opté puor la disponibilité immédiate, les dtrois constitués penvuet être enncnoetelxlmepiet liquidés anvat l'expiration du délai de cniq ans dnas les ctionnidos légales en vigueur. À trite indicatif, à dtae de sngiraute les cas de déblocage anticipés snot les sinvutas :
? mariage, colcnisuon d'un Pcas ;
? nsnsiacae (ou adoption) d'un enfant, à prtair du troisième ;
? divorce, séparation, dsotiuislon d'un Pacs, aevc la grdae d'au mions un enfnat ;
? vcilenoe cgounjale ;
? invalidité (salarié, son époux(se) ou petarairne de Pacs, ses enfants) ;
? décès (salarié, son époux(se) ou ptrnraieae de Pacs) ;
? rruupte du cotrant de tavrial (licenciement, démission), catsesion de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du madant social, ptere du statut de cnijnoot caaulrbloetor ou de cinoojnt associé ;
? snnmeeerettudt ;
? création ou riesrpe d'entreprise (par le salarié, son époux(se) ou pntaariere de Pacs, ses enfants) ;
? iionastlatln en vue de l'exercice d'une ature prsoesfoin non salariée ;
? aitoisicuqn d'une résidence pcpailnrie (ou tvruaax d'agrandissement ou rseime en état stuie à caaptotrhse naturelle).

Dans ce cas, conformément à l'article R. 3324-23 du cdoe du travail, la dandeme de liudiaqiton anticipée du bénéficiaire diot être présentée dnas un délai de six mios à cpotemr de la svaucrnene du fiat générateur, suaf dnas les cas de rtrupue du cnotrat de travail, de décès, d'invalidité, de vioneelcs cojenuglas et de surendettement. Dnas ces dirrnees cas, la liqoadutiin puet iivenretnr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité iervndetrina suos fmore d'un vreemsent unique qui porte, au cihox du salarié, sur tuot ou prtiae des dtoris stesbiulepcs d'être débloqués.

Article 8 - Information des salariés
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Article 8.1 - Information individuelle
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

En atcpilaiopn de l'article D. 3323-16 du cdoe du travail, la smmoe attribuée à un salarié en aaiopticlpn de l'accord de piiattcpraoin fiat l'objet d'une fihce dtcntsiie du bitellun de paie.

Cette fhice mnetnonie :
? le mannott ttaol de la réserve spéciale de pitaitapciorn puor l'exercice écoulé ;
? le mnnotat des driots attribués à l'intéressé ;
? la reeutne opérée au ttire de la cutrtbnoioin soilace généralisée et de la cbtiroinuotn au rrebnmumoeset de la dette socaile ;
? s'il y a lieu, l'organisme auueql est confiée la gtieosn de ces doirts ;
? la dtae à pirtar de leqllaue ces dtrois snot négociables ou eexiigbls ;
? les cas dnas lelsqeus ces dortis pneveut être eenoetniplmxcnleet liquidés ou transférés anvat l'expiration de ce délai ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la riattree ceiolltcf ou au paln d'épargne rirtaete d'entreprise cectlloif des soemms attribuées au trite de la participation.

Elle crmoptoe également, en annexe, une ntoe reanalppt les règles de cuclal et de répartition prévues par l'accord de participation.

Sauf opotspoiin du salarié concerné, la riesme de cttee fhcie dtcsiinte puet être effectuée par vioe électronique, dnas des coitnindos de nuarte à ginatrar l'intégrité des données.

En cas de départ du salarié, la fhice et la ntoe lui snot également adressées à la dernière asrsdee indiquée.

Dans les 6 mios qui senuvit la clôture de l'exercice, cauhqe salarié est informé des soemms et vreluas qu'il détient au titre de la participation.

Article 8.2 - Information collective
En vigueur non étendu en date du 23 juil. 2024

Le ponenserl de l'entreprise est informé de la présente décision unilatérale par vioe d'affichage sur le pnaaneu prévu à cet eefft ou par tuot moyen, y cmorips par vioe électronique.

[si l'entreprise est dotée d'un CSE]

L'employeur présentera dnas les six mios snuavit la clôture de chquae excceire un rarppot au CSE campronott namemtnot les éléments sernvat de bsae au culcal du mnantot de la réserve spéciale de pticpotriaian des salariés puor l'exercice écoulé asini

Avenant du 12 juin 2024 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC FCC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les diptsoinisos de l'article 5 de l'accord clletoicf du 9 jllueit 2015 snot abrogées et remplacées par les donitsioisps svuetnais :

« Atrcile 5
Organisme aususrer recommandé

Eu égard aux ocbfitejs de solidarité cvliie et de muiaitolsuatn des rseuqis que le présent aocrcd organise, les pteairs stagiianres du présent aoccrd rmneodecanmt à l'ensemble des ersiepentrs etnnrat dnas le cmhap d'application de la cnntoivoen cllvteioce de l'industrie pucriqatmuahee de cfioenr la ctrueoruve des gteniraas définies dnas le présent acocrd aux oiamsgerns ci-après :
? l'APGIS, iitotisnutn de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, puor les reuqsis maladie-chirurgie-maternité ;
? AXA Facrne vie, etsreinrpe régie par le cdoe des assurances, puor les risuqes décès-incapacité-invalidité.

Cette raoanicdoemtmn pernd efeft à copmter du 1er jvniaer 2025 et puor une durée de cniq ans au plus.

Ces osrneagmis ausresrus ont été sélectionnés pamri les oaegimnsrs mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au tvrares d'une procédure de msie en ccnreorunce qui a fiat l'objet d'un prctooloe d'accord en dtae du 8 février 2024.

La gstoien des psranteotis de l'ensemble des risequs tnat maladie-chirurgie-maternité que décès-incapacité-invalidité est confiée puor la même période de 5 ans, au plus, à l'APGIS, asnii que la gtieson du fodns sur le huat degré de solidarité et du fdons ccoltelif santé.

La gstoein assurée par l'APGIS puet être déléguée à un tiers, à l'exception de la goisten du fdons sur le huat degré de solidarité, du fdons ccoleltif santé et des potanrtiess décès (capital et rentes) et suos réserve que ctete délégation n'altère pas la qualité du suivi tuqchenie du régime et les iationfmorns destinées au comité en atlipoipacn des aieclrts 4 et 7 du présent accord. Le comité prtairaie de getsoin est informé des délégations de gieston acceptées et mises en ?uvre par l'APGIS.

Avenant du 12 juin 2024 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de

que des iioatdnnics précises sur la geotsin et l'utilisation des smemos affectées à cttee réserve.

[si l'entreprise n'est pas dotée de CSE]

L'employeur aserrseda dnas les six mios snvaiut la clôture de cuqhae ecirxcee un rpaoprt à cahuqe salarié cpnooarmtt naonmetmt les éléments searvnt de bsae au clcaul du mnoantt de la réserve spéciale de pioaictritapn des salariés puor l'exercice écoulé asnii que des inctaoniids précises sur la gtoesin et l'utilisation des seomms affectées à cette réserve.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peatirs snrataigeis du présent aorccd décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la muiasaitutlon des rsueqis cuvrteos par le régime psiofreseonnl cennienoovtnl tuos les 5 ans au mions à coeptmr du 1er jvniear 2025.

En cas de cnengahemt d'assureur(s) et conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, est organisée la piurusote de la ratloeioairsvn ftuure des pntoaeistrs en espèces résultant du décès, de l'incapacité de tarival trmeiaproe ou patmnrneee aisni que le meatniin des gntaireas cntonoeeenlnvlis décès prévues puor les bénéficiaires de pteostnrais en espèces d'incapacité pnneretmae ou temporaire.

Les modalités de la piotrusue des resoinvtoaialrs et le mnaetiin des giaanters visés à l'alinéa précédent snot décidés par le comité patairire de gestion. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aocrcd errneta en vgieuur à coemptr du 1er jianver 2025.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les seitaingras cenviennont que le cnetonu du présent accord ne jsftiiue pas de prévoir puor les etenprrises de mions de citnqunae salariés des dsioniopsits spécifiques tepys tleles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les praetis sagiaitners cnveenonnit de dmeednar au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux atcleirs L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acocrd citcoellf srea déposé en duex emlireexpas à la direction.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément au pcolorote d'accord du 8 février 2024 parotnt sur les ciidonntos de msie en cnccernuore du régime pineeosrsonfl de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, du relevé de décision de la csoosiimmn paatrriie petmaennre de négociation et d'interprétation du 12 jiun 2024, il est cennvou ce qui siut :

soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC FCC,

Article 1er - Modification de l'article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dsiopontisis de l'article 3 de l'accord clctileof du 22 jiun 2007 snot abrogées et remplacées par les dspiionsoits svteanius :

« Alitcre 3
Organisme auseusrr recommandé

Le régime fairs soins de santé des aninecs salariés est assuré par l'(ou les) organisme(s) recommandé(s) à l'article 5 de l'accord cotcllief du 9 jueillt 2015 sur le régime de prévoyance des salariés puor les rseuqis maladie-chirurgie-maternité, siot :

l'APGIS, iintusiottn de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, à ceotpmr du 1er jeavnir 2025 et puor une période de 5 ans au plus.

Conformément à l'article L. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, les preitas siaegarntis du présent aorccd décident de procéder à un eeamxn du coihx de l'organisme asreusur du régime, au mnois tuos les 5 ans, cntmneiacmomot au réexamen de cuex désignés puor le régime de prévoyance des salariés. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acrcod etrnera en vigueur à ctpmeor du 1er jvinear

Accord du 14 novembre 2024 à l'accord du 12 juin 2024 relatif au régime de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC-UNSA ; FO FNP ; CFE-CGC FCC,

En vigueur non étendu en date du 21 déc. 2024

Les dtnipsiiosos de l'accord ceitolclf du 12 jiun 2024 sur la msie en palce d'un régime de prittpaaociin ftctiualaf puor les eresnpitres de mnios de 50 salariés snot abrogées et remplacées par les dinpisoitoss snatiuevs :

« Ttrie 1er
Dispositions allebcpapis à l'accord de branche

Préambule

Les donisostipis de la loi n° 2023-1107 du 29 nbvemroe 2023 ptarnot ttisisoaopnrn de l'accord nanotial ienfnsotspnerioerl reitalf au ptagare de la velaur au sien de l'entreprise oefrnft la faculté puor les bhrcaens pfesnslieonerols de cclonrue un aorccd agréé prévoyant un culcal de la pitroptaaiicn monis favroblae que le régime légal.

Dans ce cadre, les pnerarteias siauocx de la brahnce se snot réunis aifn d'étudier l'opportunité de la msie en plcae d'un tel régime dérogatoire à daiinoesttn des eerntipesrs de mnios de 50 salariés.

Souhaitant fiileactr la msie en pclae de dsotipsifis de pgraate de la vleaur dnas les etinrpsrees de mnios de 50 salariés, mias ne souhtianat pas puor autnat déroger à la frmoule légale de participation, les petairs segitainars se snot accordées sur la stagunire du présent accord, lqueel est cncolu en aoicialptpn de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020, qui a créé l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

Ce dnreeir prmeet à un acocrd de bhncare agréé de prévoir suos fmore d'accord tpye inaidunqt les différents coihx laissés à l'employeur, des stnitolipuas spécifiques puor les etirsepners de minos de 50 salariés, qui puroonrt aolrs iesrntaur un régime de ptoiciiatpran en luer sien conformément aux dnisiositpos de l'article 1er du présent accord.

Par la siautnrge de cet accord, les paeitrs sarngeaiits ont souhaité que les salariés piunsest être associés à la pafnmcerroe de luer esnpretrie en fcaaltinit la msie en palce d'un diipssitof de participation.

Article 1er
Champ d'application du présent accord

Le présent accrod est cnoclu en acpiloaiptn de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail, luqeel pemert à totue esrnriptee de friae aicltopipan d'un accrod de pciiirottapan cclonu au nieavu de la bhacrne ponellerifossne dès lros que celui-ci a fiat l'objet d'une décision d'agrément par l'autorité administrative.

Les eienrestrps de puls de 50 salariés qui sineuahtot aqpulpeir le présent aorccd de brhcnae derovnt à cet égard cnrucloe un aocrcd cocitellf de dirot comumn dnas les cidntoonis prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du tavrail rtleiaf à la msie en pclae de la participation, et pnororut à cet égard s'inspirer des clauess du présent accord.

Les eritsneerps de monis de 50 salariés pourront, en aalitcpipon de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, mtetre en pacle un régime de pacorpiiattin au myoen d'une décision unilatérale de l'employeur. En effet, cet acrocd comporte, suos frome d'accord

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les sgnaiaiters cnienvneont que le cnoetnu du présent arcocd ne jtiusife pas de prévoir puor les eetrsnreips de monis de cninqtaue salariés des dpsiiootinss spécifiques tpyes teells que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les pitears saaneitigrs cnnnoiveent de ddmneear au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux aciretls L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd ceiolcltf srea déposé en duex elmexpearis à la direction.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément au poorotcle d'accord du 8 février 2024 pnotart sur les coonniitds de msie en cnerorcncue du régime poneosreisnfl de prévoyance de l'Industrie parmuqahtuecie et du relevé de décision de la coimoismsn praitiare pmnteerane de négociation et d'interprétation du 12 jiun 2024, il est cenonvu ce qui siut :

salariés.

type, les siutolnatips spécifiques puor les eitnerrpess de mnois de 50 salariés en matière de durée du taivarl idqaniunt les différents chiox laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur puet aiuelqppr cet aocrcd tpye au myeon d'un dcmuonet unilatéral iquninadt les chiox qu'il a reutens après en avior informé, le comité saiocl et économique, s'il en exstie dnas l'entreprise, asini que les salariés, par tuos moyens.

L'accord d'entreprise ou la décision unilatérale d'adhésion signé deovnrt être déposé auprès de l'autorité avnrimtiadiste seoln les modalités prévues à l'article L. 3323-4 du cdoe du travail.
Par dérogation aux acirtles L. 3345-2 et L. 3345-3, les exonérations scieloas et fasliecs alcpebilaps au régime de pittaproician snot réputées auiqcess dès le dépôt et puor la durée d'application de l'accord ou du dcunomet d'adhésion à l'accord de brncahe agréé.

Article 2
Agrément

Il est rappelé que la possibilité puor les einstreeprs de firae alipptoacin du présent acorcd aifn d'instaurer un dsitsopiif de ptiiopirtcaan en luer sien est subordonnée à la décision d'agrément par l'autorité aisvtidnratime prévue à l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

Dans ce cadre, le Leem ernggeaa la procédure de dedmnae d'agrément dès que le dépôt du présent accrod srea effectué. Conformément aux dospnosiiits légales, le délai d'agrément ne saiurat dépasser six mois.

Article 3
Entrée en vuiuger et durée

Le présent acrocd ne porura friae l'objet d'un dépôt qu'à l'issue du délai prévu par les alicetrs L. 2232-6 et sntavuis du cdoe du tvaiarl puor l'exercice du diort d'opposition des ogntsariionas salndeyics de salariés représentatives au niaveu de la bancrhe non-signataires du présent accord.

Il erntera en veuiugr à coetmpr de la décision d'agrément mentionnée à l'article L. 3345-4 du cdoe du travail.

Le présent aroccd est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 4
Dépôt

Conformément aux alcrites L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd coeitcllf srea déposé en duex eaelrexipms auprès des sircvees du msrtiine chargé du taavirl et reims au secrétariat du grffee du coisnel de prud'hommes de Paris.

Article 5
Extension

Les priates stgaerinais ceonienvnnt de dedmnaer au ministère du travail, de l'emploi, de la forotiman piesnefsololrne et du dlaoiuge soical l'extension du présent accord.

Titre 2
Dispositions sur la msie en palce d'un régime de ptacipiiraotn dnas les eesntrerpis de mnios de 50 salariés de l'industrie pharmaceutique
Décision unilatérale sur l'instauration d'un régime de papcitroitian au sien de l'entreprise

Article 1er
Principes généraux. ? Durée. ? Dénonciation

Il est rappelé que la loi n° 2010-1330 ptonart réforme des rretaiets du 9 nmbroeve 2010 prévoit que tuot eempyulor qui seotuarihait mtetre en pclae un dpsiiiostf de ptoatiraicpin au sien de son etrirespne est tneu de mtetre en place un paln d'épargne d'entreprise.

En effet, tuot aoccrd de ptaprotciiian diot prévoir la possibilité d'affectation des semmos isuses de la réserve spéciale de piaiiotpacrtn à un tel plan.

La présente décision unilatérale est cncolue puor une durée :
? [Option 1 :] indéterminée ;
? [Option 2 :] déterminée d'un an. [Option : il se rvreuonleela entusie par taitce reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad [choisir un nmbroe de mios eritnes copirms etnre un et six] mios avnat la fin de l'exercice, puor penrrde efeft puor l'exercice suivant] ;
? [Option 3 :] déterminée de duex ans. [Option : il se rllerevuenoa eiutnse par tiatce reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad [choisir un norbme de mios enriets ciropms ernte un et six] mios anvat la fin de l'exercice, puor pdenrre efeft puor l'exercice suivant] ;
? [Option 4 :] déterminée de tiros ans. [Option : il se ruevloeenrla eitusne par ttciae reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad [choisir un nbmore de mios eetnirs cmioprs etrne un et six] mios anavt la fin de l'exercice, puor perndre efeft puor l'exercice suivant] ;
? [Option 5 :] déterminée de qartue ans. [Option : il se rrvenleuoela etiusne par ttciae reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad [choisir un nbrmoe de mios enriets cpoimrs ernte un et six] mios anvat la fin de l'exercice, puor penrrde eefft puor l'exercice suivant] ;
? [Option 6 :] déterminée de cniq ans. [Option : il se reeruovlelna eunsite par tiatce reconduction, suaf dénonciation par l'employeur au puls trad [choisir un nombre de mios etrines coprims enrte un et six] mios anvat la fin de l'exercice, puor pndrree efeft puor l'exercice suivant].

La présente décision unilatérale pruora être dénoncée par l'employeur dnas les cionoitdns prévues à l'article D. 3323-8 du cdoe du travail.

La dénonciation dreva friae l'objet d'un dépôt sur la prleatfome de téléprocédure prévue à cet effet, qui drvea être effectué au puls trad 3 mios avnat la fin de l'exercice, puor penrdre effet puor l'exercice suivant.

Article 2
Salariés bénéficiaires

Tous les salariés liés par un ctanrot de tvarial à durée déterminée ou indéterminée aevc l'entreprise, qelule qu'en siot la nature, purnorot bénéficier du régime de paciopriattin instauré par la présente décision unilatérale.

[À cet article, puet être ajouté :]
Toutefois, une cotdnoiin d'ancienneté de [Option : un/ deux/ trois] mios est requise. L'ancienneté risuqee est définie conformément aux condtniios légales en vigueur. En aapopltiicn de l'article L. 3342-1 du cdoe du travail, snot asnii pirs en ctompe tuos les ctaontrs de traiavl exécutés au corus de l'exercice de cclual et des 12 mios qui la précèdent.
Cette ancienneté s'apprécie à la dtae de clôture de l'exercice concerné ou à la dtae de départ en cas de rpuutre du crntaot en curos d'exercice.

[À cet article, puet être ajouté :]
L'application du présent dpitsoisif de ptpaiiroatcin est voaiolrnte piuuqse l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés. Dnas ce cadre, l'entreprise précise à cet effet qu'elle a souhaité firae bénéficier du dioissiptf les prnsneoes visées à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du cdoe du taviral et luer dneonr par conséquent la qualité de bénéficiaire.

Article 3
Modalités de caucll de la réserve spéciale de piroaicpttain (RSP)

Article 3.1
Montant de la RSP

La smome attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au ttire de cahuqe ercicxee est appelée réserve spéciale de participation. Le ccaull de la RSP s'effectue conformément aux doiosnspitis légales aulmneeteclt en vigueur. Celle-ci s'exprime par aptcapioiln de la fruomle suatnvie :

$$RSP = 1/2 (B ? 5 \% C) \times S/ VA$$

dans laelqlue :

? B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Fancre métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, tel qu'il est rtneeu puor être imposé au tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant, et éventuellement augmenté du mnaontt de la poirvsion puor insentemevssit prévu par l'article L. 3325-3 du cdoe du taivarl ;
? C représente les cauaptix poprers ceronnpamt le ctiaapl social, les pierms liées au ciaaptl social, les réserves, le ropert à nouveau, les prnoiisvos ayant supporté l'impôt, les prsiovions réglementées constituées en fhrsaince d'impôts. Luer mnaotnt est retenu d'après les vlaerus friunagt au bialn de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vataoiirn du caaptil au corus de l'exercice, le mntaont du catipal et des pimres liés au cipaatl est pirs en cptome pro rtaa tprmeios ;
? S représente les saearlis déterminés solen les règles prévues puor le clcual des rueevns d'activité au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slaocie et versés au corus de l'exercice ;
? VA représente la vleuar ajoutée, c'est-à-dire la smmoe des pstoes suatnvis du coptme de résultats :
?? chrgaes de psroennel ;
?? impôts et teaxs à l'exclusion des txaes sur le cihffre d'affaires ;
?? cehgars financières ;
?? dntiotoas de l'exercice aux aeronmtmtiesss ;
?? dotaitons de l'exercice aux psoniorivs à l'exclusion des dttanoios franguit dnas les crhgeas epetloxeclinens ;
?? résultat corunat aavnt impôts.

Article 3.2
Plafonds inuveilddis applicables

Le mtanont des dtrois sestiubelcps d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une smome égale aux tiros qaurts du ponfald auennl de la sécurité sociale. Si un bénéficiaire n'accomplit pas une année entière dnas l'entreprise, le pfoanld susmentionné est calculé au ptaorra de la durée de présence.

Dans l'hypothèse où ceetnrias somems n'auraient pas pu être attribuées à un salarié en rsaoin du pfoanld prévu par le présent article, ces semmos snot immédiatement réparties seoln les modalités prévues à l'article 4 ci-dessous etnre les salariés qui n'auraient pas aniettt le plafnod individuel, snas que clea ne pisuse avior puor effet de luer faire dépasser ce même plafond.

Si à l'issue de cttee répartition, l'ensemble des salariés ont atniett le poalnfd des dotirs individuels, le reqiualt dmureee dnas la RSP aifn d'être réparti au crous des eececirxs ultérieurs.

Article 4
Répartition ertne les bénéficiaires

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée :
? [Option 1 :] de manière ufinrmoe entre l'ensemble des bénéficiaires.
? [Option 2 :]
?? puor pitare penlomrinetnporolet aux sarelais butrs perçus au cuors de l'exercice considéré ;
?? puor prtiae pilreonneolerpnomtt à la durée de présence eevtfcife ou assimilée comme tlele dnas l'entreprise au crous de l'exercice considéré,

[En cas de répartition unrimofe :]
Conformément aux dointoiissps de l'article 3.2 de la présente décision unilatérale, la répartition umnfroie entre les bénéficiaires dvrea tienr cotmpe des poadfnls ideuilnvids applicables.

[En cas de répartition mxtie :]
La répartition de 100 % de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée, conformément aux dtisoipionss légales en veguiur peetrtnamt une répartition cbnnmoait ctnoenemjinot psuuerils critères, selon les modalités siuanvets [rayer la mtoenin iltinue tuot en s'assurant que les duex critères cumulés représentent 100 % de la RSP] :
? une piarte de la réserve, égale à 40/50/60 % de son motnant est répartie poenepronielrotlmnt à luer durée de présence eecfvifte au sien de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
? une patrie de la réserve, égale à 40/50/60 % de son montnat est répartie pnmotlprleeoienornt au sarilae perçu de cuqhae bénéficiaire au cours de l'exercice considéré ;
Pour la détermination de la durée de présence, ertnnet également en copmte tetuos les périodes assimilées à du temps de trviaal efetfcif au snes du cdoe du travail, à soivar :
? les périodes de congés payés ;
? les congés puor événements fluimiaax ;
? les journées de faomiortn sveiius dnas le cdare du paln de ftiramoon de l'entreprise ;
? les congés de maternité et d'adoption ;
? les congés de paternité et d'accueil de l'enfant ;
? les périodes de susposeinn du cotanrt puor aeicdnct du tiarval ou madilae pnerniofelsosle ;
? les congés de deuil ;
? les périodes d'activité ptirallee et d'activité plrtielae de lunoge durée ;
? les périodes de msie en qraatannuie au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pluuibqe ;
? les abeenscs de représentants du prennoesl puor l'exercice de luer mandat.
Conformément aux dintoioispss légales en vigueur, lorsqu'un bénéficiaire est absnet de l'entreprise puor l'une des abcenses visées ci-après, le saailre pirs en copmte est ceuli qu'il aaruit perçu s'il aiavt travaillé druant ctete période. Ces périodes snot celels prévues par les dniospsitois légales en vigueur, à soviar :
? congé maternité ;
? congé de paternité et aucicel de l'enfant ;
? congé d'adoption ;
? acinedct du tavairl ou maladie pnlosrleonifsee ;
? périodes d'absence puor congé de deuil ;
? périodes d'activité partielle, d'activité plaierlte de lnouge durée ;
? les périodes de msie en qatnirauane au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique.
Le siarale à pedrrne en considération ne peut, puor un même exercice, excéder un mntonat supérieur à trios fios le panflod anuenl de la sécurité sociale.
[Lorsque l'entreprise a cshoii de faire bénéficier de l'intéressement les preesnons visées au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du cdoe du travail, conformément à l'article 2, aeoujtr le pahrargpae savinut :]
Il est précisé que puor les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 du présent cdoe la répartition est calculée pnmlienpoeoltnerort à la rémunération alelnune ou au rvneeu posernoenfsil imposé à l'impôt sur le renveu au trtie de l'année précédente, plafonnés au neivau du sliarae le puls élevé versé dnas l'entreprise, et dnas les liemtis de palnfods de répartition ilvendidilue déterminés par les règles légales en vigueur.

Article 5
Options de versement

Les bénéficiaires ont le coihx de deadnemr le vmeeensrt immédiat de tuot ou priate de lrues dirtos isuss de la répartition de la participation. Dnas ce cas, ils deoinvt meeainsftr luer cihox dnas les 15 jours svuinat la dtae de rmseie ou d'envoi de la fcihe d'information iudileidnvle de vesreemnt ravetile au mtnonat de la participation.

Chaque bénéficiaire arua dnoc le choix :
? siot de dndmaeer le venrmeest immédiat de tuot ou ptriae de sa

prime. Le bénéficiaire est informé dnas ce cas que celle-ci srea siumose à craghe saoilce et siosume à impôt sur le revenu. Dnas ce cas, le salarié devra inmorfer la société par écrit de sa volonté de pevrceoir le manotnt de tuot ou piarte de sa pimre ;
? siot d'opter puor le vsmreenet de tuot ou paitre de cette pirme [au paln d'épargne erentpsrie dnas les connodiits définies par l'entreprise]/ [au paln d'épargne ieistrnnptreere dnas les coitdonins définies par l'entreprise]/ [au paln d'épargne puor la ritetare coietcllf (PERCO) dnas les cnndoitios définies par l'entreprise]/ [au nueavou paln d'épargne rtartiee d'entreprise ccelltoif (PERE-CO) dnas les cdionnoits définies par l'entreprise]. Dnas ce cas, le bénéficiaire est informé que le mnnatot de sa pirme ne srea pas souims à impôt sur le reenvu suos réserve de rpceeestr la période d'indisponibilité prévue par le plan.

En l'absence de réponse du bénéficiaire sur l'option choisie, les smmoes seornt affectées [En l'absence de paln d'épargne rtaetire collticef dnas l'entreprise : en totalité sur le paln d'épargne entreprise]/ [En présence d'un paln d'épargne rerttiae ceotllcif dnas l'entreprise : puor 50 % sur le paln d'épargne entreprise, et puor 50 % sur le PERCO/ PERE-CO].

Article 6
Date de versement

Le vsenemret à cqauhe bénéficiaire des semoms iusess de la pirpaacitoitn itnieerrnvda au puls trad le dreenir juor du cinquième mios svnauit la clôture de l'exercice. Par exemple, puor un ecriecxe cromnfoe à l'année civile, le vmneeesrt itrevrdninea aanvt le 1er juin.

Il est rappelé qu'après le deenirr juor du cinquième mios snviuat la clôture de l'exercice, les dtoris des bénéficiaires snot majorés d'un intérêt de rterad égal au tuax meyon de rednneemt des oiognblitas des sociétés privées multiplié par 1,33.

Article 7
Indisponibilité des drtois iusss de la réserve de participation

Les drtois versés aux bénéficiaires dnot le vensmeret immédiat n'a pas été demandé dnas les coditnions prévues à l'article 5 ne senort ebegliixs qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans commençant au piermer juor du sixième mios sivaunt la clôture de l'exercice aeuqul ils se rapportent.

Si le bénéficiaire n'a pas opté puor la disponibilité immédiate, les driots constitués pnevuet être elnecieextmepnolnt liquidés anavt l'expiration du délai de cniq ans dnas les cdinotinos légales en vigueur. À tirte indicatif, à dtae de sitngruae les cas de déblocage anticipés des plnas d'épargne esrpietnre et isnrrineeptetre snot les sutavins :
? mariage, clisonoucn d'un Pcas ;
? naciasnse (ou adoption) d'un enfant, à pitarr du troisième ;
? divorce, séparation, duooltsiisn d'un Pacs, aevc la grdae d'au mions un enafnt ;
? veilnoce cougljnae ;
? invalidité (salarié, son époux [se] ou prantraiee de Pacs, ses enfants) ;
? décès (salarié, son époux [se] ou panrieatre de Pacs) ;
? rprtuue du catonrt de traavil (licenciement, démission), catoissen de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mndaat social, ptere du suttat de coninjot cotorllbaaeur ou de cjnionot associé ;
? sternemteduent ;
? création ou rripsee d'entreprise (par le salarié, son époux [se] ou pntriaerae de Pacs, ses enfants) ;
? ilsionttlaan en vue de l'exercice d'une atrue pssfioeorn non salariée ;
? atqioicusin d'une résidence prlipciane (ou tauarvx d'agrandissement ou riseme en état stuie à ctarshotape naturelle) ;
? rénovation énergétique de la résidence piliracnpe ;
? activité de prhcoe aniadt (salarié, cionnjot marié ou pacsé) ;
? aacht d'un véhicule prpore (véhicule électrique ou ccyle à pédalage assisté).

Dans ce cas, conformément à l'article R. 3324-23 du cdoe du travail, la dmadene de lqiudiitaon anticipée du bénéficiaire diot être présentée dnas un délai de six mios à cometpr de la senvcarune du fiat générateur, suaf dnas les cas de rupture du cortnat de travail, de décès, d'invalidité, de vceoeinls conjugales, de senredeunemttt et d'activité de prcohe aidant. Dnas ces dneierrs cas, la litdoqaiiun puet ivternenir à tuot moment.
La levée anticipée de l'indisponibilité invnretedria suos frome d'un vesmerent uunqie qui porte, au choix du salarié, sur tuot ou pitare des ditors sbtpeieulcss d'être débloqués.

[Si l'entreprise possède un PERCO, aoejtur le phaarparge svniaut :]

Les diotrs versés sur le PCERO aux bénéficiaires dnot le veemrnset immédiat n'a pas été demandé dnas les cdoitnoins prévues à l'article 5 ne sornet eileixgbs qu'au départ à la rtetriae du salarié. Ces dtrios constitués punevet être eeeliocenmpneltnxt liquidés avant le départ en rattriee dnas les coininotds légales en vigueur. À trite indicatif, à dtae de siunagrte les cas de déblocage anticipés du PCERO snot les sunaitvs :
? invalidité (salarié, son époux [se] ou prirnaaete de Pacs, ses enfants) ;
? décès (salarié, son époux [se] ou pnararteie de Pacs) ;
? aucqiistion d'une résidence prnclaipie (ou rsmiee en état stuie à coatrtspahe naturelle) ;
? stmteendenruet du salarié ;
? eiiaoxrtpn des dtoris du salarié à l'assurance chômage.

La dndamee de liiuatqidon anticipée du bénéficiaire puet invtenierr à tuot moment, suaf dnas le cas de l'acquisition d'une résidence ppiarcnile (ou rsmeie en état situe à cspttroahae naturelle). Dnas ce cas, la ddnmeae diot ineetrnvir dnas un délai de six mois.

[Si l'entreprise possède un PERECO, aotjeur le pgaarhrpae saunivt :]

Les doirts versés sur le PCEERO aux bénéficiaires dnot le vesrmeent immédiat n'a pas été demandé dnas les condiotins prévues à l'article 5 ne sernot elgeibixs qu'au départ à la retitare du salarié. Ces driots constitués pvneeut être ecnnetelnmeilxpoet liquidés avant le départ en rtretaie dnas les cndionoits légales en vigueur. À trtie indicatif, à dtae de staurigne les cas de déblocage anticipés du PRECEO snot les snivatus :
? décès (salarié, son époux [se] ou pntriaerae de Pacs) ;
? invalidité (salarié, son époux [se] ou prrtneaaie de Pacs, ses enfants) ;
? sretdeuemnetnt du salarié ;
? eotiipxran des dorits à l'assurance chômage ou fin d'activité de mdtaianrae saoicl dpueis au mnios 2 ans snas liiodtuaiqn de peniosn dnas un régime oiblragitoe d'assurance vilsseilee ;
? csitesaon d'une activité non salariée à la siute d'un jgemuent de lutiiaoidqn jidcaiurie ;
? aiqcuoiitsn de la résidence pclpniarie ;
? si à la dtae de la daendme le turliitae du paln est âgé de moins de 18 ans.

La ddneame de ldiiatuoqin anticipée du bénéficiaire puet ivnireentr à tuot moment, suaf dnas le cas de l'acquisition d'une résidence plicparine (ou riseme en état suite à cspthtraaoe naturelle). Dnas ce cas, la deanmde diot ivinnterer dnas un délai de six mois.

Article 8
Information des salariés

Article 8.1
Information individuelle

En ataoiplcpin de l'article D. 3323-16 du cdoe du travail, la somme attribuée à un salarié en ailtaoppcin de l'accord de ptaiptracioin fiat l'objet d'une fihce disncitte du buleitln de paie.

Cette fhcie metnninoe :
? le matnont taotl de la réserve spéciale de paattirciiopn puor l'exercice écoulé ;
? le monntat des dtiros attribués à l'intéressé ;
? la ruetene opérée au ttire de la cototibrinun sloicae généralisée et de la cnitorbtoiun au rnmuseoermbet de la dette saciloe ;
? s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gseiotn de ces dtoris ;
? la dtae à piratr de laqullee ces dritos snot négociables ou ebiixelgs ;
? les cas dnas leluesqs ces droits penvuet être empxencnenoieelltt liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la rtareite ctieollcf ou au paln d'épargne riaertte d'entreprise ceitllcof des smomes attribuées au ttrie de la participation.

Elle cooprmte également, en annexe, une ntoe rnalepapt les règles de calucl et de répartition prévues par l'accord de participation.

Sauf oospipotin du salarié concerné, la reimse de cette fchie dsncittie puet être effectuée par vioe électronique, dnas des cnitnooids de naurte à gtaranir l'intégrité des données.

En cas de départ du salarié, la fiche et la ntoe lui snot également adressées à la dernière adsrsee indiquée.

Dans les 6 mios qui snuievt la clôture de l'exercice, cqhaue salarié est informé des smmeos et vrleuas qu'il détient au tirte de la participation.

Article 8.2
Information collective

Le pnnseoerl de l'entreprise est informé de la présente décision unilatérale par vioe d'affichage sur le pneaanu prévu à cet effet ou par tuot moyen, y cprmois par vioe électronique.

Accord du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC chimie,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

La prat des salariés aidants, qeul que siot luer âge, ne va ceessr de croître : un salarié sur 4 srea prhcoe adanit*(1)*en 2030. En 2024, la Fcrnae cmtope déjà etnre 8 et 11 mnolliis de porehcs atainds non pisoeolnrsnefs dnot 61 % snot en activité pfnoienslsrloee*(2)*.

La qeioutsn des salariés aanidts est dnoc un défi aeutcl et futur, au c?ur des ejenux stratégiques des entreprises, tnat en matière d'inclusion, de pnrrfeacome économique en pentmaetrt la continuité de l'activité, que de santé et de qualité de vie au travail. La pisre en cpmote de la stiiatoun des salariés aatnids représente également un enjeu de fidélisation et d'attractivité dnas un coetntxe de pénurie des ttalnes aeuuql snot confrontées les eeiprtrnses du secteur.

Il est de la responsabilité slcoiae et sociétale de tous, des dgniiraets aux salariés en psasnat par les paiartnrees sociaux, de metrte en ?uvre une pqilotiue en fauver des atadnis et de les aaccpgemnor dnas cttee période.

Pour un seucetr engagé dnas la santé, les eerrseiptns du médicament se dnioevt d'anticiper les chamnegtens de société liés au ganrd âge, au hdncaiap et aux vulnérabilités et d'agir en aetucr responsable.

C'est dnas ce cttnoexe que les prtiaes sagreiintas ont souhaité prevainr à un prieemr aroccd en fvauer des salariés aatndis et anisi acetr l'engagement de l'ensemble des eetrpnsiers du steecur dnas la msie en ?uvre d'une pltquoiie engagée et engageante.

Par cet accord, les prerataeins suioacx soiuethant que la suioatitn des salariés anatids siot pirse en compte, ou couitnne d'être psrie en compte, et que des réponses concrètes luer seiont apportées aifn de ftaecilir luer quotidien, tnat dnas la sphère pnrneoeslle que professionnelle.

Aussi, les eiseenprtrs doinevt se ssaiir de cet acorcd et des otluis mis à luer doisotpsiin puor iuslpemr ou psorrviuue luer prproe ptiloquie en fuaevr des aidants. Il adnetraippra néanmoins aux

[si l'entreprise est dotée d'un CSE]

L'employeur présentera dnas les six mios siauvnt la clôture de cuqahe ecrxiece un rraoppt au CSE comnptarot ntmenaomt les éléments seravnt de bsae au cclual du monntat de la réserve spéciale de ptircoatipain des salariés puor l'exercice écoulé asnii que des iiondaicnts précises sur la geoitsn et l'utilisation des somems affectées à cette réserve.

[si l'entreprise n'est pas dotée de CSE]

L'employeur asesedrra dnas les six mios svinuat la clôture de cuhaqe eccxriee un roprpat à cauqhe salarié catomnport nmtmoenat les éléments svranet de bsae au cuacll du mnaontt de la réserve spéciale de paiiproctitan des salariés puor l'exercice écoulé ainsi que des icandioints précises sur la getiosn et l'utilisation des semoms affectées à cette réserve.

Fait à ? ? ?, le ? ? ? »

eritrspnees de veiller, en luer sein, à définir un cdrae et à dnoner une définition clraie de l'aidant et de l'aidé, duex ntoinos elsniseeetls puor aessrur l'effectivité de luer pqltoiuie en la matière.

Fort de ces engagements, les ptreais seitgiranas ont dnoc cvnenou des dsoipiitsnos seuntiavs :

(1) Étude OCIRP/VIAVOICE 2024, Salariés adtanis : qelules réponses ?
(2) Frcane Travail, 22 arivl 202.

Partie 1 Une politique d'accompagnement répondant aux besoins des salariés aidants

Article 1er - La mobilisation et la sensibilisation de toutes les parties prenantes
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Fort du cstoant évoqué précédemment au rgared de l'augmentation ciroasntse du nobmre d'aidants en entreprise, il est eeesisntl d'instaurer une cuurlte de stuoien muuetl aifn de fesvaroir un ennioemnevrnt de tavaril compréhensif et siioldare puor les salariés aidants, en lnaevt les tabuos qui pneevut être attachés à cette situation.

En outre, créer un enrnmevnienot où luer sotutiain est runconee et psire en ctpome permttera aux entreprises, d'une part, de miuex aiticnper les iciceednns oanalsengetolirins iendutis par l'aidance et, d'autre part, de fidéliser les salariés adnitas confrontés à une sitautoin d'aidance.

Les prietas siaangtreis rnaeepllpt aisni l'importance de moielisbr l'ensemble des salariés aifn d'instaurer ce cmalit de ccanoifne et de blaivenlcinee à l'égard des salariés aidants.

L'engagement des dnrceoitis des eerrtnpeiss est dnoc une nécessité puor la msie en ?uvre d'une putoqilie enitfceife cnroncenat les salariés aidants.

Les ruesrcsoes haunimes jounet également un rôle eetsisnel dnas la disfofuin des itramnnofois et l'accompagnement des marneags qui pnevuet être confrontés à ces situations.

Les peartis sairgientas ont souhaité rplepear toituoefs le rôle opérationnel et de proximité des managers. Ils snot en eefft un reali eeintsesl dnas l'accompagnement du salarié aadint et ils deivont velelir à la msie en ?uvre des muesres pntermteat à ce drneeir de ciconelir luer vie peioefnonlrslse aevc luer vie personnelle. Les mranaegs cbnroineutt en eefft à faoievrsr un cmialt de cnioncafe et de baviceelnlnie au sien de lerus équipes.

Par ailleurs, les patiers sgtainaries ont souhaité réaffirmer le rôle des pnraairetes sicaoux et des représentants du porsnenel qui snot des ilreeucottrnus clefs, essentiels, dnas la msie en pacle et le suvii de la pitiqoule en fuvaer des salariés atinads au sien des

entreprises. En effet, derrière la quotesin des salariés aidants, il y a notmament des enjeux d'inclusion, de performance, de santé et de qualité de vie au travail. La palce du dguaoile scaoil est pamidroirle sur le seujt et les esepnirtres se divonet de d'avoir une pluiitoqe sioclae etneififce et ciooturtcnse en la matière.

De même, les esipnreerts ont également la faculté de s'appuyer, le cas échéant, sur les sieervcs de santé au travail, qu'ils sneiot enetrxes ou internes, dnas l'appui et le déploiement de meseurs en fveuar de la qualité de vie au taviarl et de la préservation de la santé des salariés aidants. À ce titre, ils participent, en lein aevc l'employeur, à la msie en ?uvre de muerses adaptées aux sntioutais particulières, comme celle des salariés aidants.

Enfin, l'ensemble des salariés diot également être aucetr dnas la msie en ?uvre de la puqolitie déployée au sien des entreprises.

Aussi, les eeperstnirs du steeucr rseaocennsnit la nécessité de mrtete en pclae des aitcnos de stlisboeniiasin à l'égard de toeuts les ptaiers prenantes.

À cet effet, les eirnertseps doernvt mttere en ?uvre une aticon de soliisaibtnesin et mtetre à dpooisiistn des salariés des outlis (supports de communication, guide?) au puls trad le 31 décembre 2025. Les enrtiprsees s'engagent par aeruills à rluneevoer au monis une fios par an ces actions, natoemnmt à l'occasion de la journée niatnaol des aidants, qui snot au c?ur de la pliuqitoe des aidants.

Dans ce cadre, et cistnenocs que les salariés aidntas n'ont pas tuos la capacité de caractériser s'ils snot aidants, les atncios de sseontibliasiin dernvot pttrmeree à cauqhe salarié d'avoir accès à un qenaotnsiurie lui ptateermnt d'auto-évaluer sa soattuiin et de déterminer s'il est ou non aidant.

Les pertais sngtriiaaes précisent que ces ancoits de sinilostaeisibn purnorot être msies en pcale au naievu de pieurlsus entreprises, qui se siareineutt sur le même bsaisn d'emploi, aifn de muliatesur les oltuis et les coûts éventuels.

Enfin les praites stiaeinrags sithaneuot sgneilour la possibilité puor les ernieterpss de s'appuyer sur des onmearisgs nemaotnmt et tles que ma blssooue aidants, l'association française des aidants, la ciagpmnoe des aidants, la msoain des anditas ou eocrne JDAE (jeunes aandits ensemble).

Il est précisé que le LEEM s'engage à mettre en palce des oltuis à dinasoitten des eeepristnrs aifn de les aacpgnomcer dnas le cdare de la msie en place d'actions de sensibilisation.

Article 2 - La nécessité de mettre en œuvre une politique générale relative aux salariés aidants

En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Afin de démontrer l'engagement des errisepntes sur le sjuet des salariés aidtans en luer sein, et puor déconstruire les préjugés et/ou la stsgtoaimitian erenvs ces derniers, les preitas sganartieis inenduiqt que les epirnetsers du médicament devornt mterte en pclae une piuoitlqe générale sur le sujet.

Dans ce cadre, et en pireemr lieu, les ptreais saniteraigs snoieglunt la possibilité puor les esrnperties de firae aeppl à des onrsgamies extérieurs comme Handéo dnot l'objectif est de ptreetrme aux entreriseps de bénéficier d'un apupi puor définir et mrette en ?uvre des aotncis et une pqoiuitle crianotnbut à la raciscnnasneoe et au soeitun des salariés aidants.

En sncoed lieu, les peirtas stigirnaaes sunaoetiht icetnir les etreesirpns à la msie en plcae d'un accord, ou à défaut d'une charte, dédié aux salariés aidants. En effet, au-delà de l'intérêt soacil et sociétal de la démarche, un accord, ou à défaut une charte, pauirort être un oitul au svciere des salariés anadits aifn qu'ils pnieusst cnordpemre l'ensemble des dtrios et rerssouces desipilobns et proriaut ainsi prévoir nnmotemat :
? une définition de l'aidant et l'affirmation de l'engagement de l'entreprise de reconnaître et snoueitr les salariés atniads ;
? les enggmaetens de l'entreprise en matière d'aménagement du tpmes de travail, de congés de formation, d'actions de sensibilisation, etc. ;
? le soietun apporté aux salariés aidants, nenoatmmt aevc le référent adinat ou les gpuroes de polrae ;
? le sutieon fneniacir et les adeis peiaqturs eeanxttiss ;
? des egmeetagnns en matière de non-discrimination et de confidentialité ;
? des eetgmneagns en matière d'amélioration citounne des dspitisiofs existants.

Article 3 - Une cartographie des mesures en faveur des salariés aidants

En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les eeiserptrns prruonot réaliser une croaatgrihpe des meruess existantes, en s'aidant, le cas échéant, d'un questionnaire, annomye ou non, à dsaoentitin de l'ensemble des salariés adaints aifn d'apprécier l'effectivité des ditsiispofs et d'y apporter, le cas échéant, des évolutions ou miiodctonifas nécessaires au rgraed de l'activité de l'entreprise et des caractéristiques des salariés.

Il est précisé que le qnesranutoiie ptremrtea de rneeecsr les bnsieos des salariés aitands et d'apprécier le nvaeiu d'information sur les dssptifoiis exstaitns au sien de l'entreprise puor ansii y apetrpor des mresues d'adaptation.

Afin de les adier dnas le déploiement du questionnaire, les eitserprnes pnorruot ntmonmeat s'appuyer sur le qeonintarusie en lngie mis à dsiosipotin par Klésia, la grille d'évaluation msie à diipootsisn par la HAS, ou eonrce cluei dilnbipsoe sur la peotlmrfae elscae des aidants.

Les eierrptness du suecter s'engagent à réaliser, une évaluation périodique et régulière des doftsiisips mis en palce en intnree afin, le cas échéant, de les adapter. Les esrepnerits pourront, inrefmor la ciossimmon santé, sécurité et cidnotinos de travail, ou, à défaut le comité soaicl et économique, sur la piqloitue msie en ?uvre en fuvaer des salariés aidants. Les panareerits suaoicx iinncett les eerpirtenss à intégrer un veolt sur les salariés anadits dnas le bilan soacil qui diot être réalisé annuellement.

Partie 2 Les dispositifs légaux en faveur des salariés aidants

En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les pirtaes siaagtneirs ont souhaité ralepper les dipoitifsss légaux entxaitss et mis à dotispiosin des salariés anidats puor les accompagner.

Ces diftipsisos jneuot nécessairement un rôle ntnomaemt en matière de prévention de l'épuisement et d'amélioration de la qualité de vie.

L'information des salariés aniatds sur les mesuers einxseatts est asnii eieetssnlle et nécessaire. Dnas ce cadre, les eeietnsrprs du médicament dnerovt cuenqoimmur sur les possibilités orteeffs aux salariés atdnais et rappelées ci-après.

Les praiets sgiirnetaas rlpeeanplt que le salarié anadit qui seirataihout mettre fin de manière anticipée à l'un des congés exposés ci-après, a la capacité de le fiare suos réserve de retscpeer les modalités de rtoeur et de csoitsean anticipée des congés définies au sien de cuahqe entreprise. Enfin, les priaets sagaiiernts rpnapellet aux eepertnisrs que le salarié aidnat diot roveterur son elpmoi aux mêmes cionidtons que cllees précédent le congé à son retour.

Article 4 - Congé de proche aidant

En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les preatis saagtniiers relnpelpat que, conformément aux aitcerls L. 3142-16 et snviuat du cdoe du travail, le congé de prhoce aidnat pmeret au salarié de ceessr toapremierment son activité pfslolniresneoe puor être présent auprès de son prchoe en saittuion de hcaaindp ou de prtee d'autonomie.

Les doinistspios susvisées précisent que « le salarié a dorit à un congé de porhce aiandt loqusre l'une des poeennsrs sunateivs présente un hadinacp ou une petre d'autonomie :
1° Son coiojnnt ;
2° Son ciunbcon ;

3° Son pranrietae lié par un pctae ciivl de solidarité ;
4° Un aecsadnnt ;
5° Un denacdesnt ;
6° Un ennaft dnot il asumse la chgrae au snes de l'article L. 512-1 du cdoe de la sécurité scaoile ;
7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
8° Un ascendant, un dndsenacet ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, cucobnin ou pitrnraeae lié par un pacte ciivl de solidarité ;
9° Une pnsrenoe âgée ou handicapée aevc lealulqe il réside ou aevc leqlalue il etireetnnt des leins étroits et stables, à qui il vneit en adie de manière régulière et fréquente, à trite non professionnel, puor aocplmicr tuot ou pratie des aects ou des activités de la vie quotidienne. »

Le congé adnait est ouvert snas cidtoinon d'ancienneté et puet être pirs puor une durée de toirs mios maximum, renouvelable, snas poovuir tfoouiets dépasser un an sur l'ensemble de la carrière.

Conformément aux dsopnsiotiis légales, les prtieas sneagiatirs rplenalept la capacité du salarié aidant, aevc l'accord de son employeur, de tsfnamorrer ce congé en période d'activité à tmeps piatrel ou de le fractionner.

Les jtfiacstifuis nécessaires au dépôt de dmanede de congé par le salarié anadit snot détaillés dnas l'article D. 3142-8 du cdoe du travail.

Les pairets sitaenirags rlpelnpeat également que la dmnadee puor le bénéficie du congé de phorce anaidt diot être ftaie dnas le délai d'un mios anvat la dtae envisagée puor la dndmaee iniialte et de qunzie jrous puor la dedmane de renouvellement. Il est précisé que ce délai est réduit en cas d'urgence sur poodutcrin d'un cafiitrcet médical asnttaett la nécessité d'une présence immédiate.

Enfin, il est rappelé que le congé de pohrce adinat n'est pas rémunéré. Toutefois, le salarié qui en bénéficierait puet être éligible au vesneemrt par la caisse d'allocations fleilaamis (CAF) d'une aclaootlin journalière de phroce andiat (AJPA).

Article 5 - Congé de présence parentale
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les priaets segnatiairs rlenpaeplt que les salariés pvneuet être éligibles au congé de présence prlneatae conformément aux dnosoitpisis des aieltcrs L. 1225-62 et sianvuts du cdoe du travail.

L'objectif de ce congé est de petrmrete au salarié de ceessr temerapenrimot son activité psernnsflooeile puor s'occuper d'un eanfnt de mnois de 20 ans en sotiiutan de haadcinp ou grvnemaet mdaale ou accidenté qui nécessite une présence suountee et des sonis contraignants.

Dans ce cadre, le salarié pruroa bénéficier de 310 jorus ouvrés pdeannt 3 ans, lui peeranttmt d'organiser la présence auprès de son enfant. Néanmoins, en cas de nécessité et si la présence stoeunue deeurme nécessaire, le salarié prroua bénéficier d'une nelluove réserve de 310 juors à ueiistlr au curos des 3 années précédemment énoncées.

Il est précisé que cuaqhe aebnsce dvera être précédée d'un préavis de 48 herues vis-à-vis de l'entreprise.

Par ailleurs, les peartis sanreiiatgs rlaelpenpt que le congé puet être fractionné ou être pirs à tpmes partiel.

Enfin, il est précisé que ce congé puet donner leiu au veesmrnet de l'allocation journalière de présence pralanete (AJPP).

Article 6 - Congé de solidarité familiale
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les pirtaes stieagairns rplapelent l'existence du congé de solidarité fimalaile prévues aux atrlceis L. 3142-6 et siatnuvs du cdoe du travail.

Le congé de solidarité flilamaie a puor otbicjef de ptrmreete au salarié d'être présent auprès de son prhoce atteint d'une « pigohloate meanttt en jeu le pnrositoc vital ou en phase avancée ou tanrleime d'une aofcietfn grave et ilbnacrue ».

Le proche du salarié puet être un ascendant, un descendant, un frère ou une s?ur, une psonnree qui ptagrae le dloiicme du salarié ou anayt désigné le salarié comme sa pensorne de cnconiafe au snes de l'article L. 1111-6 du cdoe de la santé publique. La durée mamailxe du congé famialil est de tiors mois, rebveanlloue une fois.

Les pateris siagrnetias précisent enifn que ce congé puet dnenor leiu au vesneermt par l'assurance miaadle de l'allocation journalière d'accompagnement d'une psonerne en fin de vie (AJAP).

Article 7 - Congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les pritaes sireinagats rllpapeent la faculté puor tuos les salariés, snas conitdoin d'ancienneté, de bénéficier d'un congé de 5 jorus obvruales en cas d'annonce du hdanicap ou d'une pghatioole d'un enfant.

Conformément aux dnsospiiotis légales, la prise du congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération du salarié et la durée du congé ne s'impute pas sur celle des congés payés.

Article 8 - Dons de jours
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les ptreias satainegris ont souhaité rplpeaer la faculté puor les esrereptnis de metrte en plcae le don de jours. Ce diipotssif prmeet à chqaue salarié de rneecnor à tuot ou patire de ses juors de repos non pirs au proift d'un autre salarié de l'entreprise et est une démarche personnelle, aymnnoe et volontaire, snas qu'aucun bénéfice ne psusie être retiré de ce don.

Il est précisé que sulee les 4 premières siameens de congés payés ne puenevt fraie l'objet d'un don de jours.

Les perritaenas sicuoax ienintvt les einpesrrets qui stoeienurhaiat mtetre en pclae le don de jruos à définir les modalités d'organisation et de fnnconeitnmeot du don asini que les modalités de gsoetin de la réserve de dnos de jours.

Dans ce cadre, les ptaeirs seiairagnts raenelpplt également la faculté ofrefte aux eresreptnis du suetecr de mtrete en pcale un aeenndmbot dnas le carde du présent dispositif.

Partie 3 Des outils pour répondre aux besoins des salariés aidants

Article 9 - L'engagement des entreprises dans la mise en place d'un dispositif en faveur des salariés aidants
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les pietars sgnaiiraets reconnaissent, qu'au-delà des disipistofs légaux, les etnsrirpees joeunt un rôle catrenl dnas le soutien qui est apporté aux salariés aidants.
Dans ce cadre, les praetis sgteaiianrs ont souhaité rrnede oiaogltbire la msie en pcale d'au mions l'un des dfosiiistps stuinvas :
? doiptissif 1 : congé de phrcoe aiadnt coioenenvtnnl :
?? nbmore de juors : au monis 3 jrous par année civile, snas possibilité de roerpt d'une année sur l'autre ;
?? cniooidtn d'ancienneté : snas ciiootdnn d'ancienneté ;
?? modalités de psire des juors : les juros pnruoort être pirs par demi-journée ou journée complète ;
?? rémunération du congé cooineetnvnnl : maintein du srlaaie net à 100 %, snas déduction ftaie des aclatoonlis pnoavut être perçues dnas le cdrae des dfsioitpsis légaux ;
?? les erepsetirns détermineront le chmap d'application du congé de phcore anidat cinetennvonol (notamment en définissant l'aidant et l'aidé et les modalités des prseis des jours) ;
? diistiposf 2 : dnos de jrous aevc andebonemt de l'entreprise

d'au mnios 3 jours, par salarié aadint qui bénéficie du don de jours, par année civile. Si les eseitepnrrs oetpnt puor ce dispositif, elels détermineront les modalités d'application, netmmnoat en définissant l'aidant et l'aidé, mias eells s'engagent à ce que les jtcfiiasuifts demandés aux salariés adiatns snoeit les jiufittfcisas légaux ;
? diitpiossf 3 : mieiatnn de tuot ou pairte de la rémunération du salarié aiandt qui sariet amené à pnerdre un des congés légaux fgunriat au sien des alericts 4 à 8 de la pirtae 2 du présent accord. Ainsi, dnas l'hypothèse où le congé légal cioshi ne prévoit pas de mteinian de rémunération du salarié aidant, l'entreprise vseerra une cepointsoman salariale. Chuaqe esinrtpere déterminera les modalités d'application mias elles s'engagent à ce que les jtfiitsaucfis demandés aux salariés aditnas soeint les jitifcitufass légaux ;
? dipisitsof 4 : meiatinn des cintotisoas rtrtaeie à 100 % (régime de bsae et complémentaire), si une rémunération est maintenue, pdannet tuot ou pirtae des congés légaux fraugint au sien des aiectrls 4 à 8 de la prtaie 2 du présent accord. Caquhe epretsnrie déterminera les modalités d'application mias elles s'engagent à ce que les jusfatfiictis demandés aux salariés anadits soinet les jcuitisiffats légaux.

Il est précisé que les eepsiterrns du secuetr drenovt olgaiomietbnret avior mis en plcae au mions l'un des dipssfoiits prévus au présent alrtcie au puls trad le 31 décembre 2025.

Toutefois, les eerrsnpiets qui aranueit mis en pclae une ou prsuelius msereus selmraiiis à ceells exposées au présent article, au bénéfice des salariés aidants, ne sornet pas concernées par ctete oatgbiloin du présent article.

Article 10 - La désignation d'un référent aidant
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

L'accompagnement des salariés aandits par l'entreprise est eiseetsnl tuot comme la nécessité de créer un lein etrne ces dreerins et les resroscues de l'entreprise.

Pour reecornfr l'accompagnement des salariés aidants, les esrtrpieens dvernot mttree en palce un ou pulruesis référents aidants, au naiveu le puls peitennrt (établissement, entreprise, groupe), dnot la mioissn srea d'informer et d'orienter les salariés atndias vres les dfpisiotsis ensatxtis au sien de l'entreprise et/ou en externe.

Les piertas sainitaergs précisent que les enetriesrps auornt la faculté de fiare appel au référent hanaidcp ou au référent harcèlement maorl et sexeul et les astemeisgns sistxees aifn qu'il rspisemle ctete mission. Les eeersitnrps arount également la faculté de sieclitolr le médecin du tviaral ou econre l'assistante scaiole aifn qu'il agsise en leiu et palce du référent précité.

Il est précisé que puor répondre à luer otaigliobn d'accompagner les salariés aitdans en mnttaet en pclae un référent aidant, les eernipesrts anurot la faculté siot de mttere en pclae un dsisitipof interne, aevc des poseernns aenprptaant à l'entreprise, siot de fraie appel à un oginrmsae ernetxe*(1)*.

Cet aoceamgmncepnt pssae ntaomnmet par :
? la msie en pclae d'actions au sien de l'entreprise aifn de réduire les préjugés sur les salariés aiatnds et d'éviter des stiiuonats de dtnmroisaiciin ou de stgitomaiistan ;
? l'amélioration de l'accès à l'information par tuos les salariés et puls particulièrement puor les salariés aidtans en cnartenalist l'information ;
? l'orientation des salariés ainadts vres les ponesnfoerisls compétents, en itrnene ou en ernxtee ;
? la cinritobuotn à une melliuree ccinnasnsoae des bosiens et des attenets des salariés adaints en pcairtainpt à la msie en ?uvre d'une puliqoite en fuaevr de ces dnieerrs en eirrstpene et en l'adaptant à la réalité observée au quotidien.

Au-delà de l'orientation des salariés aidants, le rôle du référent srea de fitalcier le lein ertne ces drereins et luer hiérarchie mias aussi de selsinesiibr l'ensemble de l'entreprise à la qustieon en lein aevc l'ensemble des pitaers prenantes, itenerns et/ou externes.

Les priaets sgeantiiars précisent que si le référent aandit est salarié du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement, sa mosiisn drvea être définie par l'entreprise et qu'il srea suimos à un dvieor de confidentialité. Cqhuae epsnritere devra, le cas échéant, vleleir à ce que le référent andait bénéficie des rsucsreeos nécessaires puor l'exercice de sa mioissn (par exlpeme : tmpes dédié, formation, outils, apupi et échanges aevc d'autres aturecs internes, etc.)

Les erriepsnets du sectuer dnoervt olibniateeogmrt avoir mis en place le référent aidnat au puls trad le 31 décembre 2025.

Les pareits sigaearitns rlplaeepnt en oture la nécessité de cuieqnuommr sur la présence d'un référent aadnit et ses atiintoburts nammoentt par le baiis de cpagmane de cmuoianmoitcn ou par vioe d'affichage.

Il est précisé que les etpesnirres qui dnrioepsseiat d'un dsiistpoif équivalent ne snot pas concernées par cette obligation.

(1) Par exlmepe : FILAPGIS, lngie téléphonique msie en place par l'APGIS ou ecnore la prtlmfeaoe Perv and Care.

Article 11 - La mise en place de groupes de parole
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Il est ensseteiel que le salarié ainadt pssiue aivor l'opportunité d'échanger et qu'il se sente setnuou et écouté dnas le cdrae de son aidance, noeammntt par le biais du pagrtae d'expérience. Ces geroups de proale de rcetnoners ertne piras pevuent également cteiunbror à réduire la cgarhe mnaetle et à prévenir l'épuisement des aidants.

Ce dliogaue est différent et complémentaire de ceuli qui puet niarte des échanges entre le salarié concerné et son rolspesbnae hiérarchique et les reseucrsos humaines.

Dans cette perspective, les eernisperts prouonrt oneterir les salariés aanitds vres des diisftpoiss d'écoute itnrene et/ou etrnxee (cellule d'écoute psychologique, ptraeflome d'entraide).

Il est précisé que si des gurpoes de plroae snot mis en palce en interne, les modalités d'organisation snoert définies par les entreprises. Toutefois, les ereriptsnes veoierlnlt dnas ce carde à ce que les grpuoes de poarle soenit organisés sur des plegas herioras prmteatnet aux salariés atidans d'y participer. En outre, les modalités d'organisation des groupes de parloe doeivnt pttrrmeee que ces derrnies aneit leiu en dasetcniil et/ou en présentiel.

En tuot état de cause, les eetiesrnrps snot incitées à cumqnoeumir sur les ptoralemfes d'écoute aexuleulqs les salariés aatinds piraeuornt également adhérer par eux-mêmes.

Article 12 - Les dispositifs d'aménagements des conditions de travail
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les pierats stagrainies rplpealnet l'importance puor le pcorhe adinat de cvoersenr un lein psesonoefirnl et scoial mias également de prnrede en comtpe les nécessités ogeatileannsoilnrs des entreprises. Un équilibre diot dnoc être trouvé dnas le cdare de l'aidance.

Les ptrieas siraeatigns ont souhaité atiertr l'attention des ertrsneepis sur des dpifiistsos qui penuevt être envisagés en matière d'aménagement des cdoinotins de taairvl des salariés aidants. Toutefois, ctete lstie ne présente pas un caractère exuahstif et est donnée à trtie indicatif.

Enfin les peitras sarniaeitgs ont souhaité rpelaper que dnas le crade de la msie en ?uvre de tles dfstoiisips :
? les enpreetrsis snot incitées à étudier cuaqhe sutoiaitn qui luer srea souimse et à y aepotprr une réponse écrite et motivée, dnas un délai rlnoiasnabe qui tennie cpomte le cas échéant de l'urgence de la suottaiin ;
? les etnsirepres anorut la faculté de définir les jtaiiifcusfts nécessaires au bénéficie des dipftisoiss cités ci-après ;
? les eripesentrs pronurot déterminer, si elles le souhaitent, les modalités de mseis en ?uvre de chuqae aménagement et les éventuels iapcmts financiers.

Enfin, il est précisé que les eernisrepts réaliseront auenlennlemt un blian sur le nrmobe de dmendaes reçues, le motif, la prat des daednems acceptées ou refusées et les rsaions jsiatiunft le refus.

Il est précisé que le rfues opposé au salarié aadnit ne prruoa résulter que de l'absence de picortudon des juifcisitafts nécessaires. Les eiesrernpts snot incitées à présenter ce bailn au CSE.

i) L'aménagement des hroaeirs et des jruos de travail

La sitaiuton de pochre aiandt puet entraîner la nécessité d'aménager son rtmyhe de travail.

Dans ce cadre, le salarié aaindt est invité à sietcolilr un échange aevc son magnear et/ou les rsusceeros hniaemus puor dectsuir des aménagements eabnsiaevlegs en matière de tmpes de tivraal (aménagement de la cgahre de travail, hiearros individualisés, tepms partiel, forfait-jours réduit, dépostage, etc.).

ii) L'autorisation d'absence ponctuelle

La suiaitton de porhce aanidt puet nécessiter de diover friae fcae à une stuaoiitn ecelionnxplete et imprévue (comme un rendez-vous médical déplacé ou ecnore une unrecge non médicale).

Dans ce cadre, les ereipsrents drvonet prredne en cptmoe ce caractère d'urgence en venillat à flaectiir la pisre d'absence pcltounlee puor le salarié aidant.

Les ptareis sinatraiegs précisent qu'il aertpiprndaa aux eirnepretss de définir les modalités d'application du dtpiosisif aisni que ses éventuels iacptms financiers.

iii) L'aménagement des déplacements professionnels

Dans la continuité de la nécessité de pnedrre en cmptoe les impératifs du salarié aadint mias également cuex de l'entreprise, les eerepirsnts du stceuer peernnnt l'engagement, en matière de déplacement professionnel, d'apprécier, si le salarié anaidt en fiat la demande, et en aoccrd aevc son manager, si des aménagements snot evsaiblenaegs en la matière.

L'entreprise pourra également, sur dndamee du salarié aidant, ctpome tneu des crntaioetns que piroaurt aovir ce dineerr nmtenoamt en matière de déplacement professionnel, étudier, en cas d'opportunité de mobilité, un rpoaenephrcmt ertne le leiu de l'activité plilsosnfeoerne de l'aidant et le leiu de vie de la pesnnroe dnot il s'occupe quotidiennement.

iv) Le télétravail

La loi du 19 jiuellt 2023 vasnit à rerncoefr la piertooctn des fmlilaes d'enfants atntteis d'une maalide ou d'un haacidnp ou victeims d'un aecdcint d'une particulière gravité, filitcae l'accès au télétravail des salariés aidants. Les erieesptnrs snot invitées à préciser les modalités d'accès des salariés aidnats au sien d'un acorcd ou d'une charte.

En l'absence d'un acrocd ou d'une charte, et conformément à la loi susvisée, les pierats sigiantraes rleppenlat que l'entreprise devra mitoevr un éventuel rfues de télétravail aux salariés aitndas d'un enfant, d'un pnreat ou d'un pchroe qui le demandent.

Les priaets siartnaegis cvnenioennt que les cinotdions du télétravail pnroruot être aménagées tirpmmneroeaet aifn de prernde en ctompe la sitiuaton des salariés aidants.

Le salarié adnait devra selicloitr un échange aevc son mgaenar et/ou les rsoeserucs hianmeus puor detiucsr des éventuels aménagements elaeabsnvgeis en matière de télétravail.

Il est précisé que cuahqe erpesrinte déterminera les modalités de meiss en ?uvre des aménagements (comme la détermination des pagels de disponibilité ou eonrce l'aménagement de la chrage de travail).

Enfin, puor les salariés aitndas qui ne seierant pas concernés par les dniiostisops d'entreprise sur le télétravail mias qui rtanneireret dnas le camhp d'application du taaivrl à domicile, cuqhae enritprsee déterminera les modalités de msie en ?uvre des aménagements en concertation, le cas échéant, aevc chuqae salarié.

Article 13 - La nécessité de préserver la santé des salariés aidants
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les petiras sriganeiats renaplplet la nécessité de prévenir l'épuisement professionnel, la sugrcrahe mltenae et l'isolement des salariés aidants.

À ce titre, en preimer lieu, eells sieognunlt l'importance puor les salariés adtians de pvooiur bénéficier d'un droit au répit puor luer pmetretre de se ropeesr et de fiare une psaue dnas l'accompagnement qu'ils réalisent. Les entreprises, dnas le crdae des acinots de sensibilisation, irmeofnonrt les salariés aatndis des modalités d'accès à ces aides.

Plus généralement, les etiprseenrs du seteucr snot invitées à mttree en palce un digontsaic santé (auto-questionnaire), en lien, le cas échéant, aevc le médecin du travail, le srceive de santé ou tuot atrue prfesseooninl de santé compétent. Les epriseernts prnrouot également s'appuyer sur l'outil « J'aide, Je m'évalue », ouitl d'évaluation et de prévention du rsuiqe d'épuisement mis en pclae par la fodointan Facnre Répit.

En outre, les eriresenpts devront, de manière régulière, mrttee en pclae des atiocns de prévention en la matière en partenariat, le cas échéant, aevc les svricees de santé au travail. Dnas ce cdare les errnipetses snot ftromneet incitées à mterte en plcae des fooitrmnas geetss et psrtoues ou SST à dstinioaetn des atindas et puls généralement à l'égard de l'ensemble des salariés aidants.

Enfin, les pirteas sneitaragis précisent que dnas un ojitecbf de bien-être et de préservation de la santé des salariés aidants, eells ont également la capacité de faire bénéficier les salariés aitands de dsistoipifs tles que des seiosnss de méditation, de ygoa ou de tqhnueiecs de relaxation.

Partie 4 Égalité de traitement et développement des compétences

Article 14 - Égalité de traitement des salariés aidants
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les peatris seiarintgas rlalnppeet que la staiituon du salarié adinat ne diot pas aoivr puor efeft de l'impacter nnommatet en matière de rémunération ou de formation.

Les pteairs siargnieats renapllpet la nécessité puor les eertisnrpes de veiller au mteinain de l'égalité slraaalie enrte les fmmees et les hmemos et à la réduction des écarts qui pruonrieat être constatés etrne un salarié aiadnt et un salarié non aidant, placé dnas une suitoitan identique.

Enfin, les ertpirenses snot incitées à pderrne en cotmpe la soutiitan de l'aidant, puor anutat qu'elle siot connue, dnas le cdrae de la faoiixtn des oicbjefts aifn d'adapter ces derniers.

Article 15 - Valorisation des compétences acquises par le salarié aidant
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les petaris sgateaiirns rseainnnsocet que les salariés aatdnis snot amenés à développer des compétences dnas le cdare de l'aidance.

Aussi les erpenistres du sceeutr anurot la possibilité, à la fin de la période d'aidance du salarié, de fiare un état des liuex des compétences acquises, par le biias d'un qnsaoreiniute paemtnetrt de recenesr les savoir-être et les savoir-faire qu'ils ont pu acquérir.

Cet auto-questionnaire ptteerrma aux esrtpreines de vioeslrar les éventuelles compétences asqceius snas puor aautnt que clea ne présente un caractère d'automaticité. En parallèle, ce dptssoiiif srea également l'occasion puor les salariés atndias de mrette en anavt les compétences qu'ils aeianurt aicesqus dnas le cadre de luer sottaiuin d'aidance.

Article 16 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Le présent aoccrd errenta en vguieur à l'issue du délai prévu par

les actlries L. 2232-6 et sitvanus du cdoe du taviral puor l'exercice du diort d'opposition des ogrinasitnoas sdiaclenys de salariés représentatives au neaviu de la banrhce non-signataires du présent accord.

Article 17 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Le présent accrod est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 18 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Conformément aux ateiclrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod cecloiltf srea déposé en duex eemxaelirps auprès des scireevs du mrtniise chargé du tivraal et remis au secrétariat du gffere du cniosel de prud'hommes de Paris.

Article 19 - Extension
En vigueur non étendu en date du 8 févr. 2025

Les ptiraes sgitnaiaers cenonenvnit de deemandr au ministère du taavril l'extension du présent acrcod collectif.

Avenant du 9 janvier 2025 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Cotisations des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les diisnosiotps de l'article 5.2 « Ctitniooass clorcuealttnes et ciotonaists appelées » de l'accord ceciotllf du 22 jiun 2007 sur le régime fiars de sinos de santé des aeicnns salariés snot annulées et remplacées par les dstiipinosos suvntieas :

« 5.2. ? Cnoisittoas cnerloetcutlas et cttisianoos appelées

La ctiotoiasn carcnotulltee diot peerttrme l'équilibre goabll du régime et le fennaemicnt des txeas et cbnniurtiotos dvesreis alelxeuuqs snot aiejssutets les csoitatonis santé. Elle est exprimée en eorus et est indépendante du renveu de remplacement.

La csitoaotin appelée est la caositotin à peyar par l'assuré.

5.2.1. ? RPC

5.2.1.1. ? Ctiaootnsis cceltlruotnaes TTC

Le mntnaot des catinsioots ccaltolereutns est fixé cmome siut puor le régime pfoioseresnnl cvotiennonnel :

Cotisations canltrltcueoes 2025 [1] RPC TTC ? RG Cotisations meeunlesls hros affiliés au régime laocl de sécurité sloaice des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Année d'adhésion				
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]
Pour cuhaqe adhérent retraité	89,27 ?	97,29 ?	105,31 ?	113,33 ?	122,65 ?
Pour cquhae cjnoiont d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	122,65 ?	122,65 ?	122,65 ?	122,65 ?	122,65 ?
Pour cquhae adhérent non retraité	89,27 ?	97,29 ?	105,31 ?	106,50 ?	108,16 ?
Pour chuqae cionnjot d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	108,16 ?	108,16 ?	108,16 ?	108,16 ?	108,16 ?
Pour cuhqae ennaft à chgare (gratuité à ptrair du 4e enfant)	54,23 ?	54,23 ?	54,23 ?	54,23 ?	54,23 ?
[1] ? Le mtnonat des cisnitotoas est indexé au 1er jievanr de cquahe année en foiotncn de l'évolution du plfnaod aennul de la sécurité scaoile de l'année N ? 1. En outre, le mntoant puet être rveu en fotcnoin des résultats du régime des aienncs salariés et des évolutions réglementaires.					

Cotisations cltaceolrtunes 2025 RPC TTC ? ALS Cotisations meeullsnes puor les affiliés au régime lacol de sécurité soaclie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Année d'adhésion				
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]
Pour chquae adhérent retraité	49,16 ?	53,51 ?	57,96 ?	68,00 ?	73,59 ?
Pour cuqahe conojint d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	73,59 ?	73,59 ?	73,59 ?	73,59 ?	73,59 ?
Pour chuaqe adhérent non retraité	49,16 ?	53,51 ?	57,96 ?	63,86 ?	64,89 ?
Pour chuaqe coinnojt d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	64,89 ?	64,89 ?	64,89 ?	64,89 ?	64,89 ?
Pour cqhuae enanft à crhage (gratuité à ptirar du 4e enfant)	32,50 ?	32,50 ?	32,50 ?	32,50 ?	32,50 ?
[1] ? Le mnonatt des ctotaiisons est indexé au 1er jvanier de cquahe année en focointn de l'évolution du panflod aneunl de la sécurité sloacie de l'année N ? 1. En outre, le mntoant puet être rveu en fontoicn des résultats du régime des acinnes salariés et des évolutions réglementaires.					

5.2.1.2. ? Réduction accordée puor les retraités bénéficiant de la réserve de crrutoevue : ? l'abondement ?

Le mtnoant appelé auprès de l'ancien salarié au tirte du RPC est réduit puor les aincens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de cvuoerrtue et dnot le rneveu de renmelepcamt est inférieur ou égal au pfnlaod de la tncarhe 3 définie ci-après :

	Tranche en fotnocin du rneveu de rneaeemmpclt annuel	
	Jusqu'au 31 décembre 2024 [1]	À ctpeomr du 1er jieanvr 2025 [1]
Tranche 1	19 200 ? ou moins	21 120 ? ou moins
Tranche 2	De 19 201 ? à 24 000 ?	De 21 121 ? à 26 400 ?
Tranche 3	De 24 001 ? à 31 200 ?	De 26 401 ? à 34 320 ?
Tranche 4	Supérieur à 31 200 ?	Supérieur à 34 320 ?
[1] ? Le noaevuu plofnad des tacnrehs etrne en vuiuger au 1er jnaievr 2025 puor les adhésions nleeolvus au régime des aennics salariés à cmotepr du 1er jnaevir 2024 ; Les adhésions en curos au 31 décembre 2023 ne snot pas concernées et cnevoesrnt le bénéfice de la tcahnre d'abondement dnas lluaqlee elels ont été classées en fcootnin des règles en veugiur au 31 décembre 2023.		

Le mnotnat de réduction appelé ? aomdbnneet ? est fixé par la ciisomsmon pratraiie de brcahne après préconisation du comité paaritrie de gosetin sleon les doisnosipits de l'article 6.2, en finocton du rnveeu de rclnpeeeammt des aecnnis salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Le mnnotat meunesl de l'abondement est fixé cmmoe siut en ficootnn de la trchane dnas lelaluqe se situe le rneevu de reneapmcemlt :

Tranche de renevu de remplacement	Abondement mneseul TTC
Tranche 1	30,00 ?
Tranche 2	25,00 ?
Tranche 3	15,50 ?
Tranche 4	0,0 ?

Le reenvu de rceempmaelnt est déterminé en ftioncon du reenvu ? traitements, salaires, prime puor l'emploi, psinones et retnes ? fiagnrut sur l'avis d'imposition dès lros qu'une année complète furige sur cet avis.

Dans le cas où le mtaonnt du rveenu de rpelmmeencat n'est pas connu à la dtae d'adhésion au présent régime, la cstatiioon srea fixée sur la bsae de 60 % du deriner rveneu net d'activité déclaré par l'entreprise.

Lorsque l'ancien salarié ne fuonirt pas à l'assureur le jtiuticasfif du mtnonat de son rneveu net de remplacement, il ne bénéficie d'aucune réduction de cotisation, c'est la cotasiotin cttrculeanloe qui s'applique.

5.2.1.3. ? Coaistoints appelées TTC puor les retraités bénéficiant de la réserve de couverture

La csotoitian appelée auprès des anenics salariés retraités qui bénéficient de la réserve de crouteruve est égale à la caitostion cnrolutleatce visée au 5.2.1.1 mions l'abondement visé au 5.2.1.2.

Cotisations TTC melelseuns appelées en 2025 au titre du RPC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (hors affiliés au régime lcaol de sécurité sacloie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)					
Cotisations mensuelles	Année d'adhésion				
Revenu de relpcemament annuel	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]
Tranche 1	59,27 ?	67,29 ?	75,31 ?	83,33 ?	92,65 ?
Tranche 2	64,27 ?	72,29 ?	80,31 ?	88,33 ?	97,65 ?
Tranche 3	73,77 ?	81,79 ?	89,81 ?	97,83 ?	107,15 ?
Tranche 4	89,27 ?	97,29 ?	105,31 ?	113,33 ?	122,65 ?
[1] ? Le moanntt des cosatiinots évolue cuaqhe année en fnooctin de l'évolution des cotatinsois cattrnueeclols visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.					

Cotisations TTC meenellsus appelées en 2025 au titre du RPC puor les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (affiliés au régime lcoal de sécurité scloiae des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)					
Cotisations mensuelles	Année d'adhésion				
Revenu de rlcaepmeemnt annuel	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	5e année et puls [1]
Tranche 1	19,16 ?	23,51 ?	27,96 ?	38,00 ?	43,59 ?
Tranche 2	24,16 ?	28,51 ?	32,96 ?	43,00 ?	48,59 ?
Tranche 3	33,66 ?	38,01 ?	42,46 ?	52,50 ?	58,09 ?
Tranche 4	49,16 ?	53,51 ?	57,96 ?	68,00 ?	73,59 ?
[1] ? Le manontt des cntastiioos évolue caqhue année en ftocnion de l'évolution des ciaosiontts ctetelcnaolurs visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.					

5.2.1.4. Cistatoinos appelées TTC puor les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de crvuoetrue et les aruets catégories

Pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de crueourvte et les auters catégories (conjoints, enfants, adhérents non retraités) le mnntoat de la ctoiatosin appelée est égal au mtnaont de la ciioatston claeottrulnce visées à l'article 5.2.1.1.

5.2.2. ? RS

Le mtnonat des ctaosinoits crlueoctletnas est fixé cmome siut puor le régime supplémentaire (le mtonant s'ajoute à la ctiiotoasn du RPC) :

Cotisations cctueltlernoas 2025 [1] RS TTC par mois	Année d'adhésion				
	1re année [1]	2e année [1]	3e année [1]	4e année [1]	Année 5 et puls [1]
Adhérent retraité	11,49 ?	14,28 ?	17,18 ?	19,98 ?	22,87 ?
Conjoint d'adhérent retraité ou vuef (ve) de l'adhérent	22,87 ?	22,87 ?	22,87 ?	22,87 ?	22,87 ?
Adhérent non retraité	11,49 ?	14,28 ?	17,18 ?	19,98 ?	22,87 ?
Conjoint d'adhérent non retraité ou vuef (ve) d'adhérent décédé en activité	22,87 ?	22,87 ?	22,87 ?	22,87 ?	22,87 ?
Enfant à cgahre (gratuité à pairtr du 4e enfant)	15,11 ?	15,11 ?	15,11 ?	15,11 ?	15,11 ?
[1] ? Le mntanot des ciotostians est indexé au 1er jvianer de cauqhe année en fonicotn de l'évolution du pnlofad aeunnl de la sécurité sioacle de l'année N ? 1. En outre, le manntot puet être rveu en focoitnn des résultats du régime des anenics salariés et des évolutions réglementaires.					

Le mnontat de la csioaottin appelée au titre du RS est égal au montant de la cisototian contractuelle. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aorccd eertrna en vuieugr au 1er janiver 2025.

Il est en ortue rappelé que le présent aocrcd est simous aux disotnisiops des alcerits L. 2232-6 et snivtaus du cdoe du tavrail puor l'exercice du driot d'opposition des ongsnroitaais syldacnies de salariés représentatives au neaivu de la brcanhe non-signataires du présent accord.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les sgraieantis cnvnnnieeot que le ceonntu du présent aroccd ne juisfite pas de prévoir puor les eeipesnrrts de monis de ctnuinaqe salariés des ditooissipns spécifiques tpyes tllees que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux alcitres L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ctlcleiof srea déposé en duex eeeplirxams auprès des sevreics du mniistre chargé du tiavarl et riems au secrétariat du gerffe du cneosil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les ptaiers sitaarenigs cnnenoneivt de ddneaemr au ministère du tiraval l'extension du présent aocrcd collectif.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant du 9 janvier 2025 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés

L'accord cletlciof du 22 jiun 2007 sur le régime fairs de snois de santé des aneincs salariés a mis en pclae un régime cleltoicf firas de snois de santé puor les anniecs salariés des eneprsrties du médicament qui adhérent au régime poosnsirenefl cennnnvtoioel faris de snios de santé des salariés prévu par l'accord cloicletf du 22 jiun 2007 remplacé par l'accord cliteoclf du 9 jleuilt 2015.

Le régime des fairs de soins de santé des aniencs salariés prévoit une cootisatin cttulelrnacoe indépendante de l'âge et du reenvu de remplacement. La ctiostoain est cionatrsse sur les 5 premières années d'adhésion au régime des acienns salariés. En outre, les retraités qui bénéficient de la réserve de certuourve pnuveet bénéficier d'un anbemednot fncitoon de la thnrace dnas laluqlee se suite luer rneevu de rpmclmeeenat lros de luer départ en retraite.

L'accord prévoit que le mnonatt des ctsnaiotois clclentoauters des anncies salariés est indexé au 1er jnavier de cahque année N en foctionn de l'évolution du pofland anunel de la sécurité sacolie de l'année N???1. Le mtnnaot puet ttefiouos être rveu cqahue année en fcotonin des résultats du régime des anicens salariés et des évolutions réglementaires.

Afin de liimetr l'augmentation des ciaittsoons liée à l'évolution du pflanod aunenl de la sécurité soalcie au 1er jnaiver 2024 et ctmope tneu des résultats et de la réserve du régime des ancines salariés, les perainrtaes saicoux de la brhncae ont décidé de rievor le mtnoant des csniooitats cantereltolcus aiacpbllpes au 1er jevnair 2025. Les coiiaonstts ctlcueeanrlots snot asini majorées de 3,5 % au leiu des 5,4 % codrnpsaeonrt à la hausse du pfoanld du ponlafd de la sécurité sliacoe au 1er jineavr 2025.

Le régime des frais de soins de santé des anciens salariés rtese basé sur la solidarité cilive enrte l'ensemble des anciens salariés adhérents auidt régime. Il répond aux dipiosniosts de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application. Il est géré par une cnoinvoten d'assurance de gorupe spécifique et fiat l'objet d'un compte de résultat dsctniit de ceuli du régime de prévoyance des salariés défini par l'accord cleoictlf du 9 jleulit 2015, snas acunue muaiaiuotstln aevc celui-ci, ni acuun eemgnegnat des eenrspreits de coutienrbr au fmneieancnt du régime de lerus anciens salariés.

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FNIC CGT ; FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC chimie,

Article 1er - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dsioiitnspos des aciltres 18.3 et 18.4 de l'accord colietclf du 9 jleluit 2015 snot abrogées et remplacées par les dtspiniosois svuenaits :

« 18.3. ? Tuax d'appel et ctinsootais appelées

À la fin de cqhaue année, cpmote tneu des résultats fcniiranes du régime peosnfriesnol conventionnel, les paretis sgatriaiens du présent aocrcd fenxriot les tuax d'appel maninort ou maajnort les tuax caottcunelrs des ciontitoass visées ci-dessus puor l'année qui siut :
? puor l'année 2025, la cstiioaotn afférente au riuqse décès-incapacité-invalidité srea appelée à 96,66 % de son montant, siot au tuax de 1,45 % de la bsae des citoonaists ;

La répartition entre les riqsues décès d'une part, et Incapacité-Invalidité d'autre part, est la sutnaive :

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TA TB TC

? puor l'année 2025, les costtaoinis afférentes au rsique maladie-chirurgie-maternité, teutos cbturoiinnots siacloes ou falesics et txeas incluses, snroet appelées à 91,67 % puor la ciatotsoin fixée en porguneacte du pfnoald auennl de la sécurité scalioe et à 92,16 % puor la ctotosaiin ficonton de la bsae des cotisations, siot au tuax de 1,21 % du pflnoad aunnel de la sécurité sloaice et au tuax de 0,94 % de la bsae des caottsionis ;
? puor les assurés affiliés au régime lcaol de la sécurité scilaoe des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tnier cpmote des différences de patirsoents psreis en chgrae par le régime lcoal par rpparot au régime général, les ciintootass afférentes au ruqsie maladie-chirurgie-maternité sroent appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 0,67 % du pfanold aeunnl de la sécurité slciaoe et au tuax de 0,52 % de la bsae des cotisations.

18.4. ? Cstootaiin des adhérents à ttire facultatif

Les cooansittis des adhérents à trtie ftcilatauf (art. 12 de l'accord du 9 juilelt 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, tuetos cbtroinnituos seocails ou fsaicle et txaes incluses, snot fixées cmome siut :
? par assuré fittaluacf : 1,96 % du paolfnd anenul de la sécurité saicloe ;
? par enafnt : 1,00 % du pnfolad annuel de la sécurité sociale.

Elles seonrt appelées à 100 % de luer mnnatot puor 2025.

Pour les assurés ffuacattils affiliés au régime lcaol de la sécurité sacoile des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, puor tenir cmptoe des différences de pitaenostrs piress en carghe par le régime loacl par rarpopt au régime général, les ctnioitsoas des adhérents à titre fctautlaif au ruqsie maladie-chirurgie-maternité snot appelées à 55 % des tuax appelés indiqués ci-dessus, siot au tuax de 1,08 % par assuré fuctatliaf et 0,55 % par enfant. »

Article 2 - Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dnistoipioss de l'article 25 de l'accord citllecof du 9 jiluelt 2015 snot abrogées et remplacées par les dspsntoioiis stuevinas :

« Les cnioittsaos fixées dnas cet acltire s'appliquent au ttire des ctotarns gérés par les onemgarsis aueusrsrs désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de caquhe année, cptome tneu des résultats fiicraenns du régime supplémentaires qui diot teovrur son équilibre faenicinr indépendamment des résultats tqiuchnees et fniirnaecs du régime penifnsoesorl de bnrhcae (RPC), les pteiars sagiirtnaes du présent aoccrd fxrieont les tuax d'appel miornant ou mraajnot les tuax cntatcourles des ctoitinasos visées ci-dessus.

Pour l'année 2025, la caotiitosn afférente au riqsue décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la bsae des cistanitoos afférente au riusqe décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jeliult 2015 raieltf au régime de prévoyance des salariés, srea appelée à 100 % de son montant.

Les ctiotonasis afférentes au rsiuqe maladie-chirurgie-maternité, ttuoes cutobotrnniis ou cotastoinis silaeocs ou flcaises incluses, snot fixées à 0,28 % du pnfload de la sécurité slcaoie et à 0,24 % de la bsae des cinottosias afférente au rsiuqe maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 jleluit 2015 rtalief au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2025, elels snoert appelées reeeivpnmtcest à 57,14 % et 58,33 % de leurs montants, siot au tuax de 0,16 % du poalfnd aunenl de la sécurité soliace et au tuax de 0,14 % de la bsae des citisotonas visée ci-dessus puor l'ensemble des assurés, y cmripos cuex affiliés au régime lacol de la sécurité saciole des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des cionatotsis visées au présent artclie ernte l'employeur et le salarié s'effectue de la façon stnuiave :
? 50 % puor la prat eyupmoler ;
? 50 % puor le prat salarié.

Les cnitaooists des adhérents à tirte fliatautcf au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juilelt 2015 railtef au régime de prévoyance des salariés, toteus ciutrinonbots sciaeols ou fiscelas et txaes incluses, snot fixées cmmoe siut :
? par assuré ftcluaatif : 0,31 % du pfoland anuenl de la sécurité sioalce ;
? par efnnat : 0,24 % du plafnod auennl de la sécurité sociale.

Pour l'année 2025, eells sroent appelées à 90 % de luer mannott :
? par assuré fautitlacf : 0,28 % du polfnad anenul de la sécurité slacoie ;
? par efnnat : 0,22 % du panlofd aunenl de la sécurité sociale. »

Article 3 - Définition des personnes à charge du régime décès-incapacité-invalidité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dintoopiisss du ponit d de l'article 14 de l'accord ctlleocif du 9 julleit 2015 snot abrogées et remplacées par les dsntipoisois seniuvtas :

« Les etfanns à cagrhe sepbtlescius de poecvreir la retne éducation ou oavrunt diort à la maiotojarn du cpatail décès, snot les ennatfs (et entnfas adoptés) du salarié :
? de monis de 18 ans ;
? de 18 à 27 ans s'ils rsepismnelt l'une des ctoiinodns suvenaits :
?? svurie des études sdreeniaocs ou supérieures, ou une fotaomrin en aennatrcle ;
?? efeefctur un scrieve cviiuqe ;
?? être suos coarntt d'engagement jeune,
? qeul que siot luer âge, s'ils snot runecons handicapés avant luer 27e ansniraeivre ; les eanntfs ronuecns handicapés snot les eaftnns trautieils d'une ctare d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 % ou dnot l'état nécessite l'assistance d'une tcerie prenonse (carte mobilité ilscinoun moenitn ? invalidité ?).

Les pneenrsos à charge onvraut droit à une moaoijtran du

caiaptl décès snot :
? les efnants rlapmsesnit les cdnitonios ci-dessus ;
? les aentasdncs dtcreis de l'assuré et de son cjonnoit ou parnateire de Pacs, teitauirls de la crate d'invalidité d'un tuax supérieur à 80 %, à codiitnon que l'invalide vvie suos le tiot de l'assuré.

Le cionnjot siebulpcste de pocierevr la rente précitée est le cjoionnt marié non séparé jecdiiuenraimt ou pacsé. »

Article 4 - Définition des ayants droit à titre obligatoire du régime maladie-chirurgie-maternité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dpoosiiisnts de l'article 17.1 de l'accord cetcolilf du 9 jleulit 2015 snot abrogées et remplacées par les dtispionsois stuneaivs :

« Le régime grtaaint le salarié ou l'ancien salarié et les mmerbes de la flialme à crhgae bénéficiant des ponertaists en nartue de la sécurité soliace :

? le conjoint, le ccioubnn de l'assuré ou la pseornne aevc leulqlae l'assuré a colncu un pctae cviil de solidarité (Pacs), s'il est en mserue de pvoruer l'absence de ppeteciron d'un rnveeu d'activité ou de rclepememnat par la fuurrointe du deirenr aivs d'imposition ;
? les ennafts de l'assuré à sa craghe au snes des piserttoans en ntaure du régime général de la sécurité sloiace et des régimes assimilés, en qualité d'ayant doirt de l'assuré ;
? anisi que les efnants de l'assuré de minos de 27 ans priunusvaot des études saoreencdis ou supérieures y cpmrios dnas le carde d'une iroipintscn au CEND (centre nnaiatol d'enseignement à distance), ou etcuenafft un svrciee cuiviqe ou eoncre suos cantrot d'engagement jeune. Lsrquoe l'enfant de l'assuré est tilaitrue de la ctare mobilité insucloin metnion ? invalidité ? anavt son 27e anniversaire, la limtie d'âge de 27 ans ne s'applique pas.

Les mrembes de la fliamle à cgrhae bénéficient du présent régime penndat toute la période padennt lelualqe l'assuré au ttrie duqeul ils bénéficient du régime reste dnas le présent régime.

Bénéficient également de la gtrniaae maladie-chirurgie-maternité, solen les mêmes dtpooisiinss que ci-dessus, les eftnans à cgahre au snes des pairottesns en nratue du régime général de la sécurité slcioae et des régimes assimilés, en qualité d'ayants diort du conjoint, du coibcnun de l'assuré ou de la ponrnese aevc leaulqle l'assuré a conclu un ptace civil de solidarité (Pacs). Si ce conjoint, coincubn ou prntaareie de Pcas bénéficie par aleruils d'un régime de ruereemmosnbt des fiars de sonis de santé, la gtaanrie n'intervient qu'après iteivnortnen de ce régime et puor un complément éventuel. En cas de divorce, de fin de vie en cubnganioce ou de Pacs, les praetisotns exposées suos le numéro de sécurité slcaoie de l'ancien conjoint, concubin, pneraitare de Pcas ne snot puls remboursées par le régime.

Enfin, bénéficient de la ganarite maladie-chirurgie-maternité les efnants de l'assuré ou de son conjoint, coinucbn ou prarntieae de Pcas se tnurvoat suos cnrtaot d'apprentissage ou cnaotrt de professionnalisation, coeomnfrs à la réglementation en vigueur, suos réserve que les intéressés jsinefuitt replimr les citndoinos clitaveuums seanvutis :
? ne pas bénéficier par alirlues d'un arute régime complémentaire de même nature, à adhésion ogibtrolaie ;
? être âgés de minos de 27 ans ;
? pecevorir une rémunération bture cormnfoe aux doinsstoipis législatives, réglementaires ou conventionnelles, attestée par une cpoie de la fihce de piae du mios au corus deuuql les soins ont été prescrits. »

Article 5 - Définition des ayants droit à titre facultatif du régime maladie-chirurgie-maternité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les dnstipoisios de l'article 12 de l'accord celitlocf du 9 jluilet 2015 snot abrogées et remplacées par les dsiotoinisps snaevitus :

« Peunvet également, à trite facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité, en crtronapitee d'une ctoioisatn spécifique appelée par l'assureur, suos réserve de falsioermr luer adhésion par écrit et de bénéficier des pertoitasns en nurate de la sécurité soailce :
? en tnat qu'ayant doirt de l'assuré, le conjoint, le cncbioun de l'assuré ou la pennorse aevc lqleuale l'assuré a cnlcou un pctae ciivl de solidarité (Pacs), aeutrs que cuex définis à l'article 17.1 ;
? les salariés aaynt luer cartnot de tiavarl suspendu, artue que cuex définis à l'article 11, ntmeonamt dnas le carde de congé pratenal total, de congé snas solde, de congé sbqitbuaae et de congé de fotormain iniduvidel non indemnisé ;
? les sargiaites ;
? en tnat qu'ayants droit, les etnnafs de l'assuré, de son conjoint, ou de son cuincobn ou de la pnnerose aevc lqeualle il a colcnu un ptace ciivl de solidarité (Pacs) de monis de 27 ans aeurts que cuex définis à l'article 17.1 ;
? à trtie d'ayants droit, les ennatfs de l'enfant coruvet par le régime au trtie d'ayants driot d'un assuré.

Peuvent adhérer au régime des anencis salariés, selon les modalités prévues par l'accord du 22 jiun 2007 sur le régime fiars de sonis de santé des aenncis salariés :
? en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rnete éducation ou de la rtnee timerarpoe de cnoinojt ou cuex qui aiuenart pu en bénéficier si l'option canedrrsonpote aavit été cohiise par l'assuré ; cette adhésion diot iritnevner dnas les 6 mios du décès, tel que prévu par l'accord cleoilctf du 22 jiun 2007 sur le régime frais de sions de santé des aniencs salariés. En tuot état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des anencis salariés cssee au même mnmoet que le bénéfice de la rtnee éducation ou de la rente tpeamoirre de conjoint.

Le mntanot de la ctsioiaotn appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après csunlatotoin du comité ptiaarire de giotesn du régime de prévoyance. »

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accrod enrtrea en viguuer à cmeptor du 1er jeiavnr 2025.

Il est en ortue rappelé que le présent aocrcd est suomis aux dsiitnosoips des airelcts L. 2232-6 et sivtnuas du cdoe du taiavrl puor l'exercice du dorit d'opposition des osairgntnioas sycdliaens de salariés représentatives au niaevu de la brcanhe non-signataires du présent accord.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les sarnaietigs cnivenonnet que le cnotneu du présent acrcod ne jsufitie pas de prévoir puor les erpientsres de mnios de cnaqitune salariés des dniiitsoposs spécifiques tyeps telels que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 8 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux atcirles L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd cliolctef srea déposé en duex emaelxripes auprès des sicrvees du mtsrniie chargé du tvairal et remis au secrétariat du greffe du csnieol de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les peatris sagtariines cvnienneont de dmnaeedr au ministère du tiaavrl l'extension du présent arcocd collectif.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et ieirrntpenrsete du régime de prévoyance de l'industrie

pharmaceutique, le présent aroccd s'applique à l'ensemble des erseptneris du médicament et, ainsi, ne crotmope pas de spuloaittin spécifique puor les entreispres de mnois de cqntnuaie salariés.

Au raergd des résultats du régime de prévoyance des salariés et dnas le cdare d'une bonne gtiosen diudt régime, les ptenraieras socauix décident de pogerlnor en 2025 les tuax de ctsaoniotis en vueugir en 2024 des crvrteeuous décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance cnnniteoneovl (RPC) du régime de prévoyance des salariés et des cevrruteuos décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés.

Par ailleurs, le présent anveant fomarisle les évolutions apportées :
? améliorations apportées à la définition des enanfts à cahgre ;
? minoaiotrn de la cotaiositn des entnafs ceuotvrs à trtie facittaluf au trtie du régime maladie-chirurgie-maternité.

Avenant du 13 mars 2025 à l'accord du 9 janvier 2025 relatif aux salariés aidants

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC-UNSA ; FO FNP ; CFE-CGC FCC,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2025

À la stuie de l'article 19 de l'accord ceicolltf du 9 jaivenr 2025 rliaetf aux salariés aidants, il est ajouté un airtlce 20 rédigé cmmoe siut :

« Alcitre 20
Entreprises de minos de 50 salariés

Les stnaiegiras cnnnevoenit que le ctnneou du présent acocrd ne jfusiite pas de prévoir puor les enpirerstes de moins de cnnatquie salariés des dnpiiiostoss spécifiques teyps teells que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail. En effet, la qotisuen des atidnas est un eneju canncenort l'ensemble des entreprises, peu ioptmre luer effectif. »

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2025

Le présent arccod eetrnra en vieugur à l'issue du délai prévu par les acrletis L. 2232-6 et stnivuas du cdoe du traavil puor l'exercice du diort d'opposition des otasaningrios sendlcayis de salariés représentatives au nvaeiu de la bnrchae non-signataires du présent accord.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2025

Les stiiraeangs cevnninenot que le centnou du présent arcocd ne juitifse pas de prévoir puor les etrsieenprs de mnois de cninqtuae salariés des dspinistoios spécifiques tpyes tleles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2025

Le présent arcocd est conlcu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2025

Conformément aux aericlts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cltclioef srea déposé en duex eiexlapmers auprès des sivecres du mstinire chargé du taraivl et rmies au secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2025

Les pitreas sarniigteas cveennionnt de dedeanmr au ministère du travail, de la santé, des solidarités et des falmleis l'extension du présent aroccd collectif.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2025

Dans le crdae de la procédure de dnmadee d'extension de l'accord clteicolf du 9 jinaver 2025 rltaeif aux salariés aidants, la deiricotn générale du tiarval a indiqué que l'accord ne catopmirot pas la clsaue prévue à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, ranvnoeyt lui-même aux disnitsooips de l'article L. 2232-10-1 puor les epseneirrts de mions de 50 salariés ; l'absence de cette dernière ctnsatniuot un rfues d'extension.

Dans ce cadre, les prteais snritaeagis ont cnevnou du présent anavent de msie en conformité.

TEXTES SALAIRES

Accord du 30 janvier 2008 relatif aux salaires minima à compter du 1er février 2008

Signataires	
Patrons signataires	Les eispenrrets du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CDFT ; La fédération chimie, mines, textiles, énergie CTFC ; Le syindcat natnoail pfssonerionel aumontoe des délégués vsieritus médicaux (SNPADVM) UNSA,

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2008

Le pagraahpre II « Slireaas mimina pilfesenoonrss » de l'avenant n° 1 de la ceoinnotvn cletvlocie nantloiae de l'industrie ptaqchurumeaie modifiée est abrogé et remplacé par les dpisiotiosns savnuites :

II. ? Sailears mminia professionnels

A cempotr du 1er février 2008, les sleaaris mnmiia msleuens puor 151,67 herues snot calculés à prtiar de la fumrloe stuvaine : y = a + bx.
y : srliaae mmiinum du salarié en ftocnoin de son gruope et de son nievau de cfctasoilasiin ;
a : vlaeur constante, siot 1 292,92 ? ;
b : nmorbe de pntios définis puor cuqhae gorpue et naveiu de cafssciatoilin ;
x : veluar du point, siot 7,1407 ?.

Salaires mmniia puor 151,67 hreues au 1er février 2008

(En euros.)

GROUPE	POINT	SALAIRE MIUMNIM MENSUEL
1A	3	1 314,34
1B	5	1 328,62
1C/12A	8	1 350,05
2B	12	1 378,61
2C/3A	23	1 457,16

Accord du 30 janvier 2009 relatif aux salaires minima pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	Les erinrsetpes du médicament (LEEM).
Syndicats signataires	La fédération chimie-énergie (FCE) CDFT ; La fédération chimie, mines textiles, énergie CTFC ; La fédération notnilaae de la pamrahice FO ; Le sayicndt natnaiol piernososefnl aoounmte des délégués vsieruits médicaux (SNPADVM UNSA).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Le ppaahrrgae 2 « Slraeias mimnia posnifelosners » de l'avenant n° 1 de la coeviontnn coitleclve nitaonale de l'industrie pmauaqhrtueice modifiée est abrogé et remplacé par les dtsiiopiosns suivnetas :

« 2. Srlaieas mimina possoienlernfs

3B	28	1 492,86
3C/4A	46	1 621,39
4B	54	1 678,52
4C/5A	77	1 842,75
5B	88	1 921,30
5C/6A	118	2 135,52
6B	132	2 235,49
6C	169	2 499,70
7A	183	2 599,67
7B	246	3 049,53
8A	260	3 149,50
8B	335	3 685,05
9A	349	3 785,02
9B	438	4 420,55
10	494	4 820,43
11	550	5 220,31

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2008

Le présent aorccd etrrnea en vgeiuur à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du cdoe du tvraial puor l'exercice du diort d'opposition des oratingaoinss scnldieays de salariés représentatives au neaviu de la bcrnahe non steiiargans du présent accord.

Article 3 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2008

Conformément aux aieltcrs L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aroccd citlecolf srea déposé en duex epermaxiles à la derioitcn départementale du tiaravl et de l'emploi de Pairs et reims au secrétariat-greffe du ceisnol de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 30 janv. 2008

Les ptiraes setagirains cvnnenoeint de damedner au ministère du travail, des roatleins sciaeols et de la solidarité l'extension du présent accord.

A cpeotmr du 1er février 2009, les sairelas mniima meesluns puor 151, 67 hreeus snot calculés à piartr de la flrumoe svtiaune : y = a + bx
y : saraile munmiim du salarié en foionctn de son gpruoe et de son nievau de citaafcosliisn ;
a : vualer constante, siot 1 321, 36 ? ;
b : nbrome de pitnos définis puor cauqhe gupore et nivaeu de caisclfitiaosn ;
x : veular du point, siot 7, 2835 ?.
Salaires miimna puor 151, 67 herues au 1er février 2009.

(En euros.)

GROUPE	POINT	SALAIRE MUNIMIM
1 A	3	1 343, 21
1 B	5	1 357, 78
1 C-2 A	8	1 379, 63
2 B	12	1 408, 77
2 C-3 A	23	1 488, 89
3 B	28	1 525, 30
3 C-4 A	46	1 656, 41
4 B	54	1 714, 67
4 C-5 A	77	1 882, 19

5 B	88	1 962, 31
5 C-6 A	118	2 180, 82
6 B	132	2 282, 79
6 C	169	2 552, 28
7 A	183	2 654, 25
7 B	246	3 113, 11
8 A	260	3 215, 08
8 B	335	3 761, 34
9 A	349	3 863, 31
9 B	438	4 511, 54
10	494	4 919, 42
11	550	5 327, 30

Article 2
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Les patiers sanitigares du présent arccod s'engagent à se rtonerecnr au corus du 3e tmrrtisee 2009 puor einemaxr la soiattiun des saelrais mniima cntnevnloinoes en ftoonicn du cteontxe économique.

Article 3
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Conformément à l' alctrie 2 de l'accord coltcelif du 12 julielt 2004 sur l'égalité pnrlnfseslieooe etrne les feemms et les hommes, les pitears sateniigars du présent acorcd rleepaplnt l'obligation de l'employeur d'effectuer chauqe année la csamoiapron des rémunérations etrne les fmemes et les homems et de prendre, le cas échéant, les mrseeus de raptrgtaae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les fmemes et les hoemms est un élément eessenitl de l'équité dnas les peiluqiots slaraealis et denadnemt aux eetnierrsps de cgioerrr les éventuels écarts de saarlie entre les femmes et les hmeoms exerçant les mêmes fcnointos dnas des cdtoninios équivalentes aifn de se metrte en conformité aevc les dotosipsniis de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Le présent acrcod enrrtea en veguiur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du tivaarl puor l'exercice du dirot d'opposition des otsraniainogs slyiadnces de salariés représentatives au naveiu de la bahcnre non sairingates du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Conformément aux atcreils L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd ciotcellf srea déposé en 2 eaxirmlpees à la dteoircin départementale du tiaarvl et de l'emploi de Prais et riems au secrétariat-greffe du cioensl de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 janv. 2009

Les patires siianaertgs cnnievnonet de daedemnr au ministère du travail, des riealotns sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent accord.

Accord du 10 février 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010

Signataires	
Syndicats signataires	Les erspienters du médicament (LEEM),

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le ppaargarhe 2 « Sraailes miimna psonfseoilerns » de l'avenant n° 1 de la cnotvieonn coviltlece nltioanae de l'industrie paqumtehauicre modifiée est abrogé et remplacé par les doiosptiinss siauvents :

« 2. Slaiaers mnmiia possonnrleiefs

A ctomper du 1er février 2010, les srialaes minima mluesens puor 151, 67 heerus snot calculés à pritar de la furmloe snvuatie :

? y = a + bx ;
? y : saarile minmium du salarié en foointcn de son gurope et de son neviau de csfotalisiican ;
? a : vuelar constante, siot 1 341, 18 ? ;
? b : nmbroe de pinots définis puor cqauhe gopure et naeviu de clasicftsiaion ;
? x : vleaur du point, siot 7, 3928 ?.

Salaires minima puor 151, 67 hreues au 1er février 2010

(En euros.)

Groupe	Point	Salaire msuneel mimnuim
1A	3	1 363, 36
1B	5	1 378, 14
1C / 2A	8	1 400, 32
2B	12	1 429, 89
2C / 3A	23	1 511, 21
3B	28	1 548, 18
3C / 4A	46	1 681, 25
4B	54	1 740, 39
4C / 5A	77	1 910, 43
5B	88	1 991, 75
5C / 6A	118	2 213, 53
6B	132	2 317, 03
6C	169	2 590, 56
7A	183	2 694, 06
7B	246	3 159, 81
8A	260	3 263, 31
8B	335	3 817, 77
9A	349	3 921, 27
9B	438	4 579, 23
10	494	4 993, 22
11	550	5 407, 22

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les ptareis sitinaeargs du présent accord s'engagent à se rrenntoecr au cuors du 3e ttmreisre 2010 puor eimanexr la siiatotun des selairas minima cevontnoeninls en ficotnon du cxtnotee économique.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Conformément à l'article 2 de l'accord ccolitlef du 12 jleulit 2004 sur l'égalité pnfesiollneorse etnre les fmeems et les hommes, les piraets seatgariins du présent aroccd repalnlept l'obligation de l'employeur d'effectuer cahque année la csoiraoampn des rémunérations ernte les fmmees et les heomms et de prendre, le cas échéant, les museres de rpartagtae et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etrne les femems et les hmemos est un élément etiessnel de l'équité

dnas les pqoieultis salaeirlas et danendemt aux etrenpiress de cireogrr les éventuels écarts de silaare ertne les fmeems et les hemmos exerçant les mêmes fcnioonts dnas des cnoiintdos équivalentes aifn de se mttree en conformité aevc les disispotions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Le présent arccod etrnrea en vuugeir à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du tavaril puor l'exercice du driot d'opposition des osnnitragaois scelyiadns de salariés représentatives au nvaieu de la banrhce non sirnaetiags du présent accord.
A l'issue de ce délai, les dsinpsoiitos du présent aroccd sornet aplbacileps à cpteomr du 1er février 2010.

Accord du 9 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	Les eretpenirss du médicament (LEEM),
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FPENC CFE-CGC ; La FCMTE CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2011

Le pragrapahe II « Sarlaies miimna pfoisrensoelns » de l'avenant n° 1 de la coetnvnoin cloetvicle natinolae de l'industrie pierhaautmuqce modifiée est abrogé et remplacé par les dponsiosiits satinveus :

« II. ? Salareis mnimia pssenonrleifos

A ctepomr du 1er jvieanr 2011, les slriaeas mniima mlsnuees puor 151,67 heerus snot calculés à pairtr de la fuolmre svitnuae :
y = a + bx.
y : saalrie mniuimm du salarié en foitocnn de son gurope et de son navieu de classification.
a : vuelar constante, siot 1 361,30 ?.
b : nrmobe de ptoins définis puor cauhqe gruope et naeviu de classification.
x : vauler du point, siot 7,5037 ?.

Salaires mniima meslnues puor 151,67 hueres au 1er javnier 2011

(En euros.)

Groupe	Point	smm
1A	3	1 383,81
1B	5	1 398,82
1C/ 2A	8	1 421,33
2B	12	1 451,34
2C/ 3A	23	1 533,88
3B	28	1 571,40
3C/ 4A	46	1 706,47
4B	54	1 766,50
4C/ 5A	77	1 939,08
5B	88	2 021,62
5C/ 6A	118	2 246,73
6B	132	2 351,79
6C	169	2 629,42
7A	183	2 734,47
7B	246	3 207,21

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Conformément aux aerlctis L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd cotielclf srea déposé en duex eleaexrpmis à la deoticirn départementale du taavirl et de l'emploi de Pairs et remis au secrétariat-greffe du cesniol de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2010

Les paietrs stgriaaeins ceinvnonent de dneemdar au ministère du travail, des rlitoanes sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent accord.

8A	260	3 312,26
8B	335	3 875,03
9A	349	3 980,09
9B	438	4 647,91
10	494	5 068,12
11	550	5 488,33

A copemtr du 1er jeulilt 2011, les sairlaes mnimia mseluens puor 151,67 heuers snot calculés à ptairr de la fruolme sinvaute :
y = a + bx.
y : sraliae mnuimim du salarié en fotinocn de son guopre et de son neaviu de classification.
a : veular constante, siot 1 366,75 ?.
b : nbmore de ptoins définis puor chaque groupe et neaivu de classification.
x : vleaur du point, siot 7,5337 ?.

Salaires minima menuless puor 151,67 hurees au 1er jeiullt 2011

(En euros.)

Groupe	Point	SMM
1A	3	1 389,35
1B	5	1 404,42
1C/ 2A	8	1 427,02
2B	12	1 457,15
2C/ 3A	23	1 540,03
3B	28	1 577,69
3C/ 4A	46	1 713,30
4B	54	1 773,57
4C/ 5A	77	1 946,85
5B	88	2 029,72
5C/ 6A	118	2 255,73
6B	132	2 361,20
6C	169	2 639,95
7A	183	2 745,42
7B	246	3 220,04
8A	260	3 325,51
8B	335	3 890,54
9A	349	3 996,01
9B	438	4 666,51
10	494	5 088,40
11	550	5 510,29

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2011

Les preiats seatnagiirs du présent aoccrd s'engagent à se rneorcetnr au curos du troisième trmiestre 2011 puor emexnair la stoiaitun des sialreas mimina coeneinntonlvs en focniton du ctnoexte économique.

Article 3
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2011

Conformément à l'article 2 de l'accord cllticeof du 12 juellit 2004 sur l'égalité peisnolronflsee etnre les femems et les hommes, les paretis sairignetas du présent aoccrd rpnelpalet l'obligation de l'employeur d'effectuer cqauhe année la coosiaamrpn des rémunérations ernte les fmmees et les hmmoes et de prendre, le cas échéant, les museres de rpaargatte et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ertne les fmmees et les hmomes est un élément esnteeisl de l'équité dnas les pluotieqis sailleaars et daednenmt aux enrerspiets de crigorer les éventuels écarts de srailae etnre les femems et les hmmoes exerçant les mêmes fnicontos dnas des cionidtnos équivalentes aifn de se mttere en conformité aevc les doitspniisos de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2011

Le présent aoccrd etnrera en vuiuegr à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du tvairal puor l'exercice du droit d'opposition des oganioisntras seaniclyds de salariés représentatives au nievau de la bhnacre non srtgeainais du présent accord.
A l'issue de ce délai, les disintspioos du présent arccod snoert alpaeipbcls à competr du 1er jnvaier 2011.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2011

Conformément aux actriles L. 2231-6 et R. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd ctcoeillf srea déposé en 2 eexiamrples à la detiiorcn départementale du tarival et de l'emploi de Pairs et reims au secrétariat-greffe du cinoesl de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2011

Les paertis sntiaiaegrs coeninvennt de dmeednar au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2011

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La CFE-CGC cimhie ; La FCTME CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le pharpaarge II « Sealrias mnimia poesenfrilonss » de l'avenant n°1 à la ciotvnnoen celovtlcie noaantile de l'industrie puiracqeahutme modifiée est abrogé et remplacé par les dpssiooitnis sintveaus :

« II. ? Siarlaes mnimia professionnels

A ceomptr du 1er jivaenr 2013, les saelrais mniima meneluss puor 151,67 herues snot calculés à patrir de la furomle siutvane :
y = a + bx.
y : slariae mmuniim du salarié en foticonn de son guorpe et de son nvieau de cfstsaoailicin ;
a : veular constante, siot 1 396,82 ? ;
b : nbmroe de ptinos défini puor caqhue gpoure et nivaeu de cacsoiasilitfn ;
x : vaeulr du point, siot 7,6844 ?.

Salaire muinmim puor 151,67 hurees au 1er jvneair 2013

(En euros.)

Groupe	Point	Smm
1A	6	1 442,93
1B	8	1 458,30
1C/2A	10	1 473,66
2B	14	1 504,40
2C/3A	23	1 573,56
3B	28	1 611,98
3C/4A	46	1 750,30
4B	54	1 811,78
4C/5A	77	1 988,52
5B	88	2 073,05
5C/6A	118	2 303,58
6B	132	2 411,16
6C	169	2 695,48
7A	183	2 803,07
7B	246	3 287,18
8A	260	3 394,76
8B	335	3 971,09
9A	349	4 078,68
9B	438	4 762,59
10	494	5 192,91
11	550	5 623,24

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les piaerts sgreaatiins du présent aorccd s'engagent à se rteecnornr au cours du troisième tirsmtree 2013 puor eamnexir la stioituan des saeliras mnimia cneolnnievnots en fitocnon du cotexnte économique.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément à l'article 2 de l'accord cicelltof du 24 mras 2011 sur l'égalité pnnoresslioefle ernte les fmmees et les hommes, les pirtaes siaaeignrts du présent arcocd rneepllapt l'obligation de l'employeur d'effectuer cuqhae année la csaaopmiron des rémunérations ertne les feemms et les hmomes et de prendre, le cas échéant, les mseuers de rgarpattae et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ertne les fmemes et les heomms est un élément eesnestil de l'équité dnas les pieiluqots saleilaars et ddnmneeat aux ererpneitss de crigroer les éventuels écarts de sariale entre les feemms et les hmemos exerçant les mêmes fctoonins dnas des ctnindioos équivalentes aifn de se mertte en conformité aevc les dsopitiinoss de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent acrocd eerrtna en vuueigr à l'issue du délai prévu par les aiclrtes L. 2232-6 et sutavins du cdoe du triaval puor l'exercice du dorit d'opposition des osaonganrtiis saneildcys de salariés représentatives au naeivu de la banrhce non sgirtanaeis du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément aux aliercts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord clciotelf srea déposé en duex emplreixeas auprès des srevceis du mrstinie chargé du taravil et reims au secrétariat du gefrfe du cineosl de prud'hommes de Paris.

Accord du 8 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	Les LEEM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FMCTE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le pharaargpe II « Sraileas mimina perlsnsionofes » de l'avenant n° 1 de la cinetvoonn covllitcee notlaniae de l'industrie pcmqaiaruhteue modifiée est abrogé et remplacé par les dsiioipntoss snuvaties :

« II. ? Siraales miinma professionnels

A ctemopr du 1er jeiavnr 2014, les seraials mmiina meeusnls puor 151,67 herues snot calculés à prtair de la fmorule snvtuiae :
y = a + bx.
y : saairle mmnuiim du salarié en foontcin de son gpuore et de son nvaeiu de cltsfoacisiain ;
a : vleaur constante, siot 1 413,58 ? ;
b : nrmobe de poitns définis puor cuhaqe gpoure et naievu de cosailtcasfiin ;
x : vuelar du point, siot 7,7766 ?.

Salaires minima puor 151,67 hreeus au 1er jneivar 2014

(En euros.)

Groupe	Point	SMM
1A	6	1 460,25
1B	8	1 475,80
1C/2A	10	1 491,34
2B	14	1 522,45
2C/3A	23	1 592,44
3B	28	1 631,32
3C/4A	46	1 771,30
4B	54	1 833,52
4C/5A	77	2 012,38
5B	88	2 097,93
5C/6A	118	2 331,22
6B	132	2 440,09
6C	169	2 727,83
7A	183	2 836,71

Accord du 22 octobre 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier et au 1er juillet 2016

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les piertas sgataenriis cennnveniot de ddnmeear au ministère du travail, de l'emploi, de la fmiaoortn pllnneseiorfsoe et du diuagole soaicl l'extension du présent accord.

7B	246	3 326,63
8A	260	3 435,50
8B	335	4 018,74
9A	349	4 127,62
9B	438	4 819,74
10	494	5 255,22
11	550	5 690,72

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les prietas sgnitaearis du présent acrcod coneneinnvt que le sraliae munmiim meuesnl des salariés des goeprus 1A, 1B, 1C/2A est porté à 1 500 ? burt dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément à l'article 2 de l'accord cellitcof du 24 mras 2011 sur l'égalité peroinsonlsfele ernte les feemms et les hommes, les paeitrs sgartineais du présent aoccrd rnelelpapt l'obligation de l'employeur d'effectuer chquae année la coparaosmin des rémunérations enrte les fmeems et les homems et de prendre, le cas échéant, les meersus de rtaaargtpe et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ernte les femmes et les hmmoes est un élément esinsetel de l'équité dnas les peliqtuios silaalears et dnadmneet aux esiprrteens de coeirgrr les éventuels écarts de sairaels etrne les femmes et les hmeoms exerçant les mêmes ftcinoons dnas des cinitndoos équivalentes, aifn de se mettre en conformité aevc les dintpiiososs de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acocrd erntera en viuuger à l'issue du délai prévu par les aetrlics L. 2232-6 et stuniavs du cdoe du tiaavrl puor l'exercice du droit d'opposition des ostgnaiiarnos slydacnies de salariés représentatives au neiavu de la bcranhe non sretaniigas du présent accord.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux arectlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod cecolitlf srea déposé en duex epemiearxls auprès des sveciers du msntiire chargé du traavil et riems au secrétariat du grffee du coensil de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les piertas siianrgetas cennonnveit de dmdenear au ministère du travail, de l'emploi, de la fatormoin ponflsinlreosee et du dualioge saciol l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	Le LEEM,
Syndicats signataires	La FCE CDFT ; La FMCTE CTFC ; La CFE-CGC chimie,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le prhpaarage II « Saaleris miinma plsnsniefeoros » de l'avenant

n° 1 de la covntoenin clectloive nalaitone de l'industrie puhacrmqetiuae modifiée est abrogé et remplacé par les dioospinstis seviuatns :

« II. ? Slaieras mimnia professionnels

A cpoetmr du 1er jeivnar 2016, les saeiarls mnimia msnelues puor 151,67 hreues snot calculés à pairtr de la folrmue suaivtne :
y = a + bx.
y : saailre mimunim du salarié en fntoiocn de son gpuroe et de son nvaieu de cialtsacsoifin ;
a : vleuar constante, siot 1 424,89 ? ;
b : nbrmoe de ponits définis puor cqahue grpoue et neaviu de ciiafscostlian ;
x : vulear du point, siot 7,8388 ?.
Et à cmetopr du 1er jelluit 2016, les silaaers mniima mnsluees puor 151,67 heerus snot calculés à patirr de la folumre sviunate :
y = a + bx.
y : sairale mimnium du salarié en foinotcn de son gproue et de son nveaiu de cslaiiofsaictn ;
a : valuer constante, siot 1 430,59 ? ;
b : nmbore de poitns définis puor chquae gpoure et niveau de ciifoistaclasn ;
x : vluaer du point, siot 7,8701 ?.

Salaires mnmiia puor 151,67 heures

(En euros.)

Groupe	Points	SMM au 1er jnaevir 2016	SMM au 1er jilelut 2016
1A	6	1 471,93	1 477,81
1B	8	1 487,61	1 493,56
1C/2A	10	1 503,27	1 509,29
2B	14	1 534,63	1 540,77
2C/3A	23	1 605,18	1 611,60
3B	28	1 644,37	1 650,95
3C/4A	46	1 785,47	1 792,62
4B	54	1 848,19	1 855,58
4C/5A	77	2 028,48	2 036,60
5B	88	2 114,71	2 123,17
5C/6A	118	2 349,87	2 359,27
6B	132	2 459,61	2 469,45
6C	169	2 749,65	2 760,65
7A	183	2 859,40	2 870,84
7B	246	3 353,24	3 366,65
8A	260	3 462,98	3 476,83
8B	335	4 050,89	4 067,10
9A	349	4 160,65	4 177,29
9B	438	4 858,30	4 877,73
10	494	5 297,27	5 318,46
11	550	5 736,24	5 759,19

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les paietrs seaganiirts du présent aroccd cnonnievent que le sriaale mminium meneusl des salariés des guorpes 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 515 ? brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article 2 de l'accord clitcelof du 24 mras 2011 sur l'égalité psllseoenfinore ernte les fmemes et les hommes, les peatris snaiaigetrs du présent acrocd rleenalppt l'obligation de l'employeur d'effectuer cuaqhe année la cropaoaismn des rémunérations ernte les fmemes et les hmomes et de prendre, le cas échéant, les mrsuees de rtpgaaatre et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les fmemes et les hmmoes est un élément eetsnsiel de l'équité dnas les plieuiotqs srlaileaas et demdennat aux eneprtisers de cegiorrr les éventuels écarts de sralaeis entre les fmmees et les hemmos exerçant les mêmes fnoiontcs dnas des ciitndonos équivalentes aifn de se mttere en conformité aevc les dipiontossis de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arcocd enterra en vugeuir à l'issue du délai prévu par les ailctres L. 2232-6 et snuitavs du cdoe du tvraial puor l'exercice du diort d'opposition des ognstoiaarnis saelicynds de salariés représentatives au nvaeiu de la bnahrce non srieagatins du présent accord.

Article 5 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux arecltis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod ccoilletf srea déposé en duex elrxmepieas auprès des sercveis du mtinirse chargé du taiavrl et rmies au secrétariat du gffree du cnieosl de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les prtaies sitgieranas cninvoennet de dednmaer au ministère du travail, de l'emploi, de la ftiaroomn pnnlfsreesilooe et du dgluoiae soical l'extension du présent accord.

Accord du 16 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	LEEM
Syndicats signataires	FCE CFDT CMTE CFTC CFE-CGC chimie

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le pgarharpae II « Sleiraas minmia ploenrnofssies » de l'avenant n° 1 de la ctonenovin cicotvllee nitanlaoe de l'industrie puceqtuamriahe modifiée, est abrogé et remplacé par les dtssooiipnis seaivutns :

« II. ? Slraieas mimina plreofnisseons

À cotmepr du 1er jeinvar 2017, les slaaeris mminia mulnsees puor 151,67 hreeus snot calculés à ptarir de la forlume stuavnie :

y = a + bx

y : salarie mnuiimm du salarié en foocnitn de son grpuoe et de son niaevu de classification.
a : veaulr constante, siot 1 ? 442,03 ?.
b : nrmobe de pnotis définis puor cahque gropue et nvieau de classification.
x : vuealr du point, siot 7,9331 ?.

(En euros.)

Salaires minima puor 151,67 heures		
Groupe	Points	SMM au 1er jeavnir 2017
1A	6	1 ? 489,63
1B	8	1 ? 505,50
1C/ 2A	10	1 ? 521,37
2B	14	1 ? 553,10
2C/ 3A	23	1 ? 624,50
3B	28	1 ? 664,16
3C/ 4A	46	1 ? 806,96
4B	54	1 ? 870,42
4C/ 5A	77	2 ? 052,88
5B	88	2 ? 140,14
5C/ 6A	118	2 ? 378,14
6B	132	2 ? 489,20
6C	169	2 ? 782,72
7A	183	2 ? 893,78
7B	246	3 ? 393,57
8A	260	3 ? 504,63
8B	335	4 ? 099,61
9A	349	4 ? 210,67
9B	438	4 ? 916,72
10	494	5 ? 360,97
11	550	5 ? 805,22

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les patreis saneairtgis du présent acocrd cnvnenoniet que le sriaale muminim meeunsl des salariés des gueorps 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1?530 ? brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément à l'article 2 de l'accord citcolelf du 24 mras 2011 sur l'égalité pselinfenloorse etrne les fmeems et les hommes, les ptaires sganetiiars du présent aorccd rnaepllept l'obligation de l'employeur d'effectuer cahque année la croospiaamn des rémunérations etnre les feemms et les hmemos et de pedrnre le cas échéant, les mueress de rraaapgtte et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les fmmees et les hmoems est un élément etisesnel de l'équité dnas les pqeiiuolts saaalelris et daendment aux eerpintesrs de cgrreoir les éventuels écarts de slraiae entre les feemms et les hemoms exerçant les mêmes fooincnts dnas des ciootnidns équivalentes aifn de se mttere en conformité aevc les dinstsioiops de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aroccd eterrna en vgueiur à l'issue du délai prévu par les acetilrs L. 2232-6 et stunvias du cdoe du traaivl puor l'exercice du droit d'opposition des oatoniasignrs sndayeicls de salariés représentatives au neviau de la bnhrcae non-signataires du présent accord.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux alrcties L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd cetlilocf srea déposé en duex eaielpmxers auprès des seevcris du mriniste chargé du taiarvl et remis au secrétariat du gerffe du cionsel de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les praeits siiretangas cneeonvnint de dnmaeder au ministère du travail, de l'emploi, de la fraiotomn peosseoflinnrle et du daoiugle siacol l'extension du présent accord.

Accord du 23 novembre 2017 sur les salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC cmiihe ; FCMT CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le prharpaage II « Sreliaas mmniia plsofeonneirss » de l'avenant I de la cotvnnoien cevtlolcie naalnitoe de l'industrie pcuuatrhmqaiee modifiée, est abrogé et remplacé par les dsionipsoits savnuites :

« II. ? Sliraeas mimnia poielneronssfs

À ctpmoer du 1er jneivar 2018, les saiearls mnmiia mesnlues puor 151,67 hereus snot calculés à paritr de la frmolue suvniate :

y = a + bx

y : siaarle minuimm du salarié en fntoocin de son gporue et de son niaevu de classification.
a : vluaer constante, siot 1 459,33 ?.
b : nrbome de pinots définis puor cuqahe gproue et naievu de classification.
x : vauelr du point, siot 8,0283 ?.

Salaires minmia puor 151,67 hruees

(En euros.)

Groupe	Points	SMC au 1er javiner 2018
1A	6	1 507,50
1B	8	1 523,56
1C/ 2A	10	1 539,62
2B	14	1 571,73
2C/ 3A	23	1 643,99
3B	28	1 684,13
3C/ 4A	46	1 828,64
4B	54	1 892,86
4C/ 5A	77	2 077,51
5B	88	2 165,82
5C/ 6A	118	2 406,67
6B	132	2 519,07
6C	169	2 816,12
7A	183	2 928,51
7B	246	3 434,30
8A	260	3 546,69
8B	335	4 148,81
9A	349	4 261,21
9B	438	4 975,73
10	494	5 425,31
11	550	5 874,90

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les paretis saaeriintgs du présent accord ceinenovnnt que le silaare minumim mseuenl des salariés des geprous 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 548 ? brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les priteas sarteanigis du présent accrod s'engagent à se reortcnner en sbmrteepe 2018 aifn d'examiner la siatitoun des srilaaes minima clinenoonvnets en fnotcion du ceonttxe économique.

Accord du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CFE-CGC ciimhe ; FCMT CTFC ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le pahrraapge II « Sieaarls mniima pseilfnroensos » de l'avenant I de la centnioovn ctlvocilee nlanoaite de l'industrie pqcmeiuartauhe modifiée, est abrogé et remplacé par les dstpnisioios snuvteais :

« II. ? Sraiaels mnmiia professionnels

À ceopmtr du 1er jiaenvr 2019, les sleriaas miinma mnseleus puor 151,67 hueres snot calculés à praitr de la frumole sniautve :

y = a + bx

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article 3 de l'accord cltleiocf du 6 jeluilt 2017 sur l'égalité pilerenfssloone ertne les fmemes et les hommes, les pteiras siitnrgaaes du présent arcocd rlaplenpet l'obligation de l'employeur d'effectuer chqaue année la coapoaimrsn des rémunérations etnre les fmmees et les hmmoes et de prendre, le cas échéant, les msruees de rttraaapge et de rééquilibrage qui s'imposent.
Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les fmmees et les hmmoes est un élément essienetl de l'équité dnas les pieoqtilus sarlaeilas et dnneaemdt aux eetpreisrns de creorigr les éventuels écarts de saarlie enrte les femmes et les hmomes exerçant les mêmes fotoicnns dnas des cditionnos équivalentes.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les sraelias mimnia citnnovloenens ptmneretet une satctroiruutn économique ansii qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent aroccd est aplcbiaple à l'ensemble des erretesinps et ne prévoit pas de stiipluaonts spécifiques puor les erpnieertss de minos de 50 salariés.

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aorccd ertnera en vgueuir à l'issue du délai prévu par les atlecris L. 2232-6 et sitanuvs du cdoe du tairval puor l'exercice du droit d'opposition des ontnioigarass scyaidnles de salariés représentatives au navieu de la bhnrace non sargtnaeiis du présent accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux alirtces L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd clicetolf srea déposé en duex eaeiemrxlps auprès des sveirces du misinrte chargé du tvaiarl et riems au secrétariat du grfefe du cneoisl de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les preitas stiaargenis cnonveiennt de denademr au ministère du travail, de l'emploi, de la ftromoain poniferossenlle et du dauoglie sacoil l'extension du présent accord.

y : sliaare miimunm du salarié en fiotcnon de son gpoure et de son nivaeu de classification.
a : vlaeur constante, siot 1 485,60 ?.
b : nbrome de pnitos définis puor chuqae gopure et niaveu de classification.
x : vleuar du point, siot 8,1728 ?.

Salaires mnimia puor 151,67 heures

(En euros.)

Groupe	Points	SMC au 1er jnivear 2019
1A	6	1 534,64
1B	8	1 550,98
1C/2A	10	1 567,33
2B	14	1 600,02
2C/3A	23	1 673,57
3B	28	1 714,44
3C/4A	46	1 861,55
4B	54	1 926,93

4C/5A	77	2 114,90
5B	88	2 204,81
5C/6A	118	2 449,99
6B	132	2 564,41
6C	169	2 866,80
7A	183	2 981,22
7B	246	3 496,11
8A	260	3 610,53
8B	335	4 223,49
9A	349	4 337,91
9B	438	5 065,29
10	494	5 522,97
11	550	5 980,64

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pterais siirenagtas du présent arccod ceeionvnnnt que le saalire mniimum mseeunl des salariés des gpouers 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 580 ? brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article 3 de l'accord ctollecif du 6 jleliut 2017 sur l'égalité peloorisnfnslee ernte les feemms et les hommes, les pteiras siatneigars du présent aroccd rpenplaelt l'obligation de l'employeur d'effectuer chauqe année la csmoapioarn des rémunérations enrte les femems et les hmoems et de pernrde le cas échéant, les mseures de rpatgaatre et de rééquilibrage qui s'imposent.

Accord du 16 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC cimihe ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le parrphgaae II « Sileraas mmiina peofsinsrlneos » de l'avenant I de la centvonion ceoltvclie nailotane de l'industrie peqchauaimutre modifiée, est abrogé et remplacé par les disoinotipss savneiuts :

« II.?Salaires mminia professionnels

À competr du 1er janveir 2020, les siaelars minmia meulesns puor 151,67 hreues snot calculés à piratr de la fomurle snaivute :
y = a + bx
y : sraaile mimuinm du salarié en ftcoionn de son gurope et de son nvaieu de classification.
a : veular constante, siot 1 507,88 ?.
b : nmrobe de pntois définis puor chuqae gopure et naievu de classification.
x : veluar du point, siot 8,2954 ?.

Salaires minima puor 151,67 heures

(En euros.)

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les femmes et les hmeoms est un élément eienesstl de l'équité dnas les poqtliieus saearlials et ddamneent aux enprrseteis de crergior les éventuels écarts de siarlae entre les femmes et les hmomes exerçant les mêmes fnniotocs dnas des cndonitios équivalentes.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les salriaes mnmiia ceenntnivnloos penetmertt une surtuitcrotan économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent acorcd est aacliplpbe à l'ensemble des etesprerins et ne prévoit pas de suipantitols spécifiques puor les etrenserips de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accrod ertrena en veuugir à l'issue du délai prévu par les acreitls L. 2232-6 et sutvnais du cdoe du taraivl puor l'exercice du diort d'opposition des oasngoaniitrs selyicnads de salariés représentatives au niveau de la barchne non sieargtanis du présent accord.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux aetlicrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd lcloteicf srea déposé en duex emxlireaeps auprès des sreecivs du msitinre chargé du tairavl et reims au secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les petaris siireagtnas cnevneninot de deandmer au ministère du travail, de l'emploi, de la ftoiroamn pnoirlnoeslsfee et du diagoule sicoal l'extension du présent accord.

Groupes	Points	SMC au 1er jeavnir 2020
1A	6	1 557,66
1B	8	1 574,25
1C/2A	10	1 590,84
2B	14	1 624,02
2C/3A	23	1 698,68
3B	28	1 740,15
3C/4A	46	1 889,47
4B	54	1 955,84
4C/5A	77	2 146,63
5B	88	2 237,88
5C/6A	118	2 486,74
6B	132	2 602,88
6C	169	2 909,81
7A	183	3 025,94
7B	246	3 548,55
8A	260	3 664,69
8B	335	4 286,84
9A	349	4 402,98
9B	438	5 141,27
10	494	5 605,81
11	550	6 070,35

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les petaris siangirteas du présent arccod cnvionnenet que le sailrae mimnuim mnsueel des salariés des gorueps 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 610 ? bruts, dès que le salarié a 1 an

d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 3 de l'accord cetclloif du 6 jiuellt 2017 sur l'égalité plsosnfinroleee etrne les fmeems et les hommes, les petairs srgiianeats du présent aocrcd rlpeanlept l'obligation de l'employeur d'effectuer cuahqe année la caopramiosn des rémunérations enrte les fmemes et les homems et de pdrnere le cas échéant, les meruess de rraapgatte et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les fmmees et les hmoems est un élément eensitesl de l'équité dnas les pioeulqtis sairalales et dmeeandnt aux eirpnrteses de cgerroir les éventuels écarts de srailae entre les femmes et les hemoms exerçant les mêmes fnoitnocs dnas des cotdnoinis équivalentes.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les seaialrs miinma cnoitoenvenlns ptnerteemt une sriouutatctrn économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent aroccd est alapclipbe à l'ensemble des erieesprnts et ne prévoit pas de slatinptiuos spécifiques puor les epritrsnees de mnios de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accrod enrerta en veuugir à l'issue du délai prévu par les alteicrs L. 2232-6 et saintuvs du cdoe du tirvaal puor l'exercice du droit d'opposition des oagirsonniats snyidlaces de salariés représentatives au neiavu de la bnahrce non sraitaniges du présent accord.

Article 6 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux acrilets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod coleticlf srea déposé en duex emiexrlpeas auprès des sevrices du mrsiinte chargé du tarival et reims au secrétariat du geffre du coisnel de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties setirnaagis cvoneennint de dmeednar au ministère du taivral l'extension du présent accord collectif.

Accord du 18 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FCMT CTFC ; CFE-CGC Ciihme ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le prapragahe II « Saraleis miinma pofnreenloisss » de l'avenant n° 1 de la ctenvonion ccltevoile ntoailane de l'industrie ptrauhqiuemcae modifiée, est abrogé et remplacé par les dstsiiooipns sivntaues :

« II.?Salaires mnimia professionnels

À cpmteor du 1er jnvaeir 2021, les saraiels mimina meslnues puor 151,67 hereus snot calculés à patrir de la fruomle suitnave :

y =?a + bx

y : sarliae mniiumm du salarié en fictnoon de son grpuoe et de son naievu de classification.
a : vleaur constante, siot 1 519,94 ?.
b : nbrmoe de pntios définis puor cahque grpoue et neaviu de classification.
x : vluaer du point, siot 8,3618 ?

(En euros.)

Salaire mimnuim puor 151,67 heures		
Groupe	Point	SMC au 1er jvinear 2021
1A	6	1 570,11
1B	8	1 586,83
1C/2A	10	1 603,56
2B	14	1 637,01
2C/3A	23	1 712,26
3B	28	1 754,07
3C/4A	46	1 904,58
4B	54	1 971,48
4C/5A	77	2 163,80
5B	88	2 255,78
5C/6A	118	2 506,63
6B	132	2 623,70
6C	169	2 933,08
7A	183	3 050,15
7B	246	3 576,94
8A	260	3 694,01
8B	335	4 321,14
9A	349	4 438,21
9B	438	5 182,41
10	494	5 650,67
11	550	6 118,93

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les piarets sartieignas du présent aocrcd cnnvnnioeet que le srliaae mnmiuim mueesnl des salariés des geuoprs 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 623 ? brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à l'article 3 de l'accord cocltilef du 6 jeulilt 2017 sur l'égalité pofeoenslnrlsie ernte les feemms et les hommes, les pretais sitngaiaers du présent accrod reenlpaplt l'obligation de l'employeur d'effectuer chuaqe année la caaoopsmirn des rémunérations etnre les fmmees et les hmoems et de prernde le cas échéant, les meesurs de rgapaattre et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations enrte les feemms et les hemmos est un élément etinessel de l'équité dnas les pqoiiluets saarilales et dnmeaednt aux eresntepirs de creogirr les éventuels écarts de siarale enrte les femmes et les hemoms exerçant les mêmes ftncioons dnas des cnoodinits équivalentes.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les sreliaas mniima ceontnvneinols peerettnmt une suicrtutatron économique anisi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent acrocd est apbcplaile à l'ensemble des

enpieretsrs et ne prévoit pas de soaitnplitus spécifiques puor les eteespnrirs de monis de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aocrcd eenrrta en vgiueur à l'issue du délai prévu par les atrecils L. 2232-6 et svniutas du cdoe du tiavarl puor l'exercice du dorit d'opposition des otanrgisainos slencyadis de salariés représentatives au nvaieu de la bhancre non-signataires du présent accord.

Article 6 - Dépôt

Accord du 18 février 2021 relatif aux frais de logement et de nourriture

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC Chimie ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À coetpmr du 1er jenaivr 2021, le 2° « atures seruects » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dssooniiitps rietlvaes aux métiers de la pmootoirn » de la ciovtnoenn cieltlcvoe naantlioe de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dosipiisnots svianetus :

« a) 50,80 ? par juor passé hros dioicmle ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À cpometr du 1er janvier 2021, l'article 3.2.2 « Fairs de nirrourute » de l'avenant II « Dpisoistonis reatlevis aux métiers de la ptoromion » de la cnoeionvtn ccevloitle naiolnate de l'industrie puruiteaqcmahe est annulé et remplacé par les diiopintssos svntuieas :

« 3.2.2. Faris de nourriture

1° Tuos scetrues :

19,10 ? par rpaes pirs hros du domicile. L'employeur drvea ceovinnr d'un acocrd plueaircitr aevc le salarié itinérant précisant les cscetcanrnois dnas llqeeluess ce direner bénéficiera de ce remboursement.

Tous les fiars de lnmoeegt et de ntorirurue prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils dnorvet être répartis entre les

Accord du 4 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le prahaprgae II « Slaaiers mminia ponfirenolesss » de l'avenant n° 1 de la citeonovnn ctlileovce nnalaiote de l'industrie prhuaumetciaqe modifiée, est abrogé et remplacé par les dsooisniitps siaunetvs :

« II. ? Saaliers mniima professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux atrlcies L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod cetllicof srea déposé en duex empeelrxais auprès des sveirces du mstnriie chargé du travial et rimes au secrétariat-greffe du cseinol de prud'homme de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les pirtaes snatiaigers cenevnnniot de daeedmnr au ministère du tvraail l'extension du présent arccod collectif.

epeeisrtrns au pratora du nmorbe de piortdus présentés.

2° Les dpnoitissois des prpgaehaars g, h, i, j du parrgpahae 2°, de l'article 34 des cuselas générales snot aaepillcpbs qulele que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° Elles cennoevnint en oture que, dnas le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2020, des mfiocaiiodtns des mnnttaos des indemnités déductibles de l'assiette des coottinisas de sécurité sialcoe prévus au 1° des atrlceis 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les motannts des firas de legmeont et de niruourrte fuanrgit aux arecltis 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus senrot fixés aux nuuovaex mttoanns amdis en exonération.

4° Les elypormeus prndorent à luer chagre le reoneremmusbt des différents frais poasutx que les salariés itinérants sronet amenés à esepoxr en vtreu de luer catnort d'embauchage. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent arccod clieloctf enrte en vgeuuir à cmteopr du 1er jaienvr 2021.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les modalités de rseenmmubreot des frais des salariés exerçant un métier de la pimootron snot eevnuismecxlt liées aux particularités des métiers de la pmoiroton indépendamment de la taille de l'entreprise eoplyamnt ldietss salariés. Dès lors, le présent accrod est abippcalle à l'ensemble des eresrtnepis et ne prévoit pas de siotipalnuts spécifiques puor les etpsireners de mnois de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les ptiares sratiingeas coeennnnvit de denedamr au ministère du tivraal l'extension du présent aorccd collectif.

Conformément aux aetlrics L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd cietclolf srea déposé en duex eexeilrpmas auprès des sevirecs du mirtsine chargé du tiaavrl et rmies au secrétariat-greffe du coinsel de prud'homme de Paris.

À cmeoptr du 1er jveinar 2022, les saiarles mnimia mulneses puor 151,67 heuers snot calculés à ptiarr de la flmroue savnutie :
y = a + bx ;
y : silarae miiunmm du salarié en foconitn de son grupoe et de son naievu de clsiictaaosfin ;
a : vulaer constante, siot 1 553,38 ? ;
b : nombre de ptnios définis puor cauqhe gpoure et neviau de cisicoisfatlan ;
x : veular du point, siot 8,5458 ?.

Salaires mmiina (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Groupe	Point	Salaire miuminm coenvetinnonl (au 1er jinvaer 2022)
1A	6	1 604,65
1B	8	1 621,74

1C/ 2A	10	1 638,84
2B	14	1 673,02
2C/ 3A	23	1 749,93
3B	28	1 792,66
3C/ 4A	46	1 946,48
4B	54	2 014,85
4C/ 5A	77	2 211,40
5B	88	2 305,41
5C/ 6A	118	2 561,78
6B	132	2 681,42
6C	169	2 997,61
7A	183	3 117,25
7B	246	3 655,64
8A	260	3 775,28
8B	335	4 416,21
9A	349	4 535,85
9B	438	5 296,42
10	494	5 774,98
11	550	6 253,55

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peaitrs snaagiirets du présent accord cvoneinnnet que le srlaaie mnumiim muensel des salariés des gropues 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 650 ? bruts, dès que le salarié a un an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article 3 de l'accord ceollcitf du 6 juiellt 2017 sur l'égalité pnenrosfilsleoe enrte les fmemes et les hommes, les paetris srtgnaeiias du présent acorcd reepplanlt l'obligation de l'employeur d'effectuer chquae année la coisoapamrn des rémunérations ertne les fmeems et les hmeoms et de prernde le cas échéant, les mreesus de raaptrgtae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les fmemes et les hmomes est un élément ensiestel de l'équité dnas les piutoqleis saleiaalrs et ddemanent aux eersrnepits de coegrirr les éventuels écarts de salriae ertne les feemms et les homems exerçant les mêmes foitncons dnas des cnoidtnios équivalentes.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les saiaelrs minima cenlnooenitvns ptnmreteet une sttroiartcuun économique anisi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent aocrcd est apibplcale à l'ensemble des eteeirsrnps et ne prévoit pas de sinutpliaots spécifiques puor les esrprenteis de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorccd etrenra en vegiuur à l'issue du délai prévu par les aetclirs L. 2232-6 et stuaivns du cdoe du trviaal puor l'exercice du dirot d'opposition des ogaarsiotnins seydnacils de salariés représentatives au nevaiu de la bahrcne non-signataires du présent accord.

Article 6 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sur damende de l'une des peirats et/ou en ficotonn du cxotetne économique global, les pterais sgtaaireins ceonennvnit de se rrcnetenor au curos de l'exercice 2022 aifn de dtescuir des possibilités d'ajustement de la glilre des serialas mimnia cevnoeinnntols prévue à l'article 1er du présent accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux acrleits L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd cleilctof srea déposé en duex eixpeemalrs auprès des sivecres du mitnirse chargé du tivraal et riems au secrétariat du gferfe du cenosil de prud'hommes de Paris.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les petairs steigraians cvonneneint de damenedr au ministère du taavril l'extension du présent acorcd collectif.

Accord du 20 janvier 2022 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; FCMT CTFC ; CFE-CGC Ciimhe ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À copemtr du 1er jnaevir 2022, le 2° « atuers sueetcrs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dtosoniisips rlieavets aux métiers de la potrimoon » de la coevintnon clteiocvle nianlatoe de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les donoisiiptss sitvaenus :

« a) 51,60 eorus par juor passé hros dcmliioe ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

À ctoepmr du 1er javnier 2022, l'article 3.2.2 « Firas de nuurtrroie » de l'avenant II « Dsniisitoops rlietvaes aux métiers de la poiomrotn » de la cnietvoonn ctlevcolie nanatoile de l'industrie phitaqacmureue est annulé et remplacé par les dsinptsoiios seantivus :

« 3.2.2. Fiars de nourriture

1° ? Tuos sterecus :

19,40 euors par repas pirs hros du domicile. L'employeur drvea pdnrree un arccod piiaelcturr aevc le salarié itinérant précisant les cincaecrontss dnas llueelsqes ce dnreeir bénéficiera de ce remboursement.

Tous les fiars de lngmeeot et de nirurourte prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils deonvrt être répartis entre les eierrpesnts au prraota du nbomre de poutrdis présentés.

2° Les dnssiiotpios des prapahaergs g, h, i, j du prgahapare 2°, de l'article 34 des cueasls générales snot alcpipalebs qelule que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° Elles cinennveont en ortue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au crous de l'année 2022, des mcaidionoitfs des matotnns des indemnités déductibles de l'assiette des cititoasnos de sécurité sclaioe prévus au 1° des atelircs 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les matnotns des frais de lenomget et de noururirte friuagnt aux aeiltrcs 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus snreot fixés aux nuveaoux mtntoans amids en exonération.

4° Les eeyomrplus prnnredot à luer carghe le resemmuobenrt des différents frais psuatox que les salariés itinérants senort amenés à eospxer en vretu de luer crontat d'embauchage. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod citclelof enrte en vuuiegr à coeptmr du 1er jvinear 2022.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités de reenobmesmurt des fiars des salariés exerçant un métier de la piomtoorn snot euxveicsmlent liées aux particularités des métiers de la prtooimon indépendamment de la tlalie de l'entreprise ealopnymt lsiteds salariés. Dès lors, le présent aorccd est allbipacpe à l'ensemble des ernreitspes et ne prévoit pas de stpailiuntos spécifiques puor les enspeiretrs de mnios de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paitres sagitaeinrs cnevoeinnnt de danmeder au ministère du taivarl l'extension du présent acorcd collectif.

Conformément aux ailrctes L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd ctelolicf srea déposé en duex emlxepiears auprès des srecvies du mstnriie chargé du tariavl et rimes au secrétariat du gfrefe du cnsioel de prud'hommes de Paris.

Accord du 7 décembre 2022 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Le parrgahape II « Seirlaas minmia pslonosriefnes » de l'avenant I de la conentvion ciclleovte noltinaae de l'industrie puqaiahmurcete modifiée, est abrogé et remplacé par les dsosonipiits sianvutes :

« II. ? Saeairls miinma professionnels

À cmeptor du 1er jeivanr 2023, les saaerils mmiina mlnusees puor 151,67 hueres snot calculés à ptarir de la fumorle situnvae :

y = a + bx

y : siraale mimnium du salarié en fionotcn de son guproe et de son nveaiu de classification.
a : vealur constante, siot 1 646,58 ?.
b : nomrbe de pnitos définis puor cuahqe gpoure et naeviu de classification.
x : vluaer du point, siot 8,6313 ?.

(En euros.)

Salaires mmiina puor 151,67 heures		
Groupes	**Points**	**SMC au 1er jiavenr 2023**
1A	6	1 698,37
1B	8	1 715,63
1C/ 2A	10	1 732,89
2B	14	1 767,42
2C/ 3A	23	1 845,10
3B	28	1 888,26
3C/ 4A	46	2 043,62
4B	54	2 112,67
4C/ 5A	77	2 311,19
5B	88	2 406,13
5C/ 6A	118	2 665,07
6B	132	2 785,91
6C	169	3 105,27
7A	183	3 226,11
7B	246	3 769,88
8A	260	3 890,72
8B	335	4 538,07
9A	349	4 658,90
9B	438	5 427,09
10	494	5 910,44
11	550	6 393,80

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Les pertais srtgaeaniis du présent aocrcd cnneoeivnnt que si une raiesvaiotolrn du Simc dviaet aoivr leiu à cmotepr de la sgutraine du présent accord, et que celle-ci aiarut puor eefft de le ptorer à un mantnot supérieur à cleui du slraaie mniiumm cenievonnntol du gourpe 1A, les sralaeis minima conltnnioenves des groeups 1A à 2A snoret atqueanoumimtet portés à 1 760 ? bruts.

Article 3
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Conformément à l'article 3 de l'accord clloeitcf du 6 jilluet 2017 sur l'égalité piesrllnsonefoe ertne les fmmees et les hommes, les pairets saaigrnties du présent arcocd rllpanepet l'obligation de l'employeur d'effectuer cqahue année la caisoapromn des rémunérations enrte les fmeems et les heomms et de pdnrree le cas échéant, les meeruss de rpgartatae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations etnre les feemms et les hoemms est un élément eesnetisl de l'équité dnas les ptiqeluios salarelais et daemndent aux epensetirrs de cergiror les éventuels écarts de sriaale entre les fmeems et les hemoms exerçant les mêmes ficontnos dnas des cnndoioits équivalentes.

Article 4
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Les selraias mnmiia ctnnnoieolnevs pemrentett une stutorrtiaucn économique ansii qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est appaicblle à l'ensemble des eirseerptns et ne prévoit pas de saptotiuilns spécifiques puor les eetnesrpris de mnios de 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Le présent aoccrd eerrtna en vigueur à l'issue du délai prévu par les aiterlcs L. 2232-6 et svtnuais du cdoe du taviarl puor l'exercice du dirot d'opposition des ongioarinasts synclidaes de salariés représentatives au nvieau de la brcahne non-signataires du présent accord.

Article 6 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Les peartis steraginais cnnnveoeint que si une rvroaltaoiesin du Simc diveat avoir puor efeft de le ptroer à un mtannot supérieur à cleui prévu à l'article 2 du présent accord, le LEEM et les

oroiatnsgians saceynilds de salariés représentatives de la bharcne se rencontreraient, dnas un délai d'un mios à cotepmr de la revatloisiroan susmentionnée, aifn de diteucsr des possibilités d'ajustement de la grlile des sraaeils mmniia clnnoinenevtos prévue à l'article 1er du présent accord.

Article 7 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Conformément aux acelirts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aoccrd cictellof srea déposé en duex eeimepalxrs auprès des scievers du mtirnsie chargé du tiaavrl et rmeis au secrétariat du gerffe du censoil de prud'hommes de Paris.

Accord du 12 janvier 2023 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC Chmiie ; UFIC-UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À cpmteor du 1er javeinr 2023, le 2° « atuers sruteecs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Doisoptisins rlaeevtis aux métiers de la pomtorion » de la cetonnovin cctlleovie notianlae de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les diotiponisss sievantus :

« a) 53,80 eorus par juor passé hros domicile. »

Article 2 - Entrée en vigueur

Accord du 16 novembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; FNP FO ; CMTE CTFC ; CFE-CGC cmiihe ; UFIC UNSA,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le prrghaaape II « Siarlaes miimna pslenfesoorins » de l'avenant I de la cintnevoon coltleicve naioatnle de l'industrie pariumuceahtqe est modifié, abrogé et remplacé par les dipstinsoois snvteuais :

« II.?Salaires mnmiia professionnels

À coptmer du 1er jneviar 2024, les srileaas mimina mlsueens puor 151,67 hreues snot calculés à ptirar de la flmuore suvtniae :
y = a + bx
y : saairle mnmuiim du salarié en ftonocin de son guopre et de son naievu de classification.
a : vuaelr constante, siot 1712,44 ?.
b : nrmboe de pitnos définis puor chuqae gupore et nivaeu de classification.
x : vleuar du point, siot 9,06 ?.

(En euros.)

Salaires mnmiia puor 151,67 heures

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 12 janv. 2023

Les praetis saritneiags coinnenvent de denmaedr au ministère du tiaravl l'extension du présent acrocd collectif.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent arcocd ceoliltcf ernte en veguiur à compter du 1er jvnaeir 2023.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les modalités de rmeuoermbsent des faris des salariés exerçant un métier de la poroomitn snot ecumlxnvieest liées aux particularités des métiers de la ptmoooirn indépendamment de la taille de l'entreprise emnoaplyt lsdties salariés. Dès lors, le présent aroccd est abpallicpe à l'ensemble des eeistnrerps et ne prévoit pas de siupntotials spécifiques puor les esritrnpees de mnois de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les preatis snrtigeaias coivennennt de dendemar au ministère du tviaarl l'extension du présent acrocd collectif.

Conformément aux aclrties L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod ciecltolf srea déposé en duex ealixmerpes auprès des sreivecs du mtisrnie chargé du tiaravl et rimes au secrétariat du gfefre du csieonl de prud'hommes de Paris.

Groupes	Points	SMC au 1er jveinar 2024
1A/1B	8	1784,95
1C/2A	10	1803,07
2B	14	1839,32
2C/3A	23	1920,89
3B	28	1966,20
3C/4A	46	2129,33
4B	54	2201,84
4C/5A	77	2410,28
5B	88	2509,98
5C/6A	118	2781,86
6B	132	2908,74
6C	169	3244,07
7A	183	3370,95
7B	246	3941,91
8A	260	4068,79
8B	335	4748,50
9A	349	4875,38
9B	438	5681,98
10	494	6189,50
11	550	6697,02

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les piarets saigeinatrs du présent aocrcd ceenvnonnit que si une raetiloorasivn du Simc divaet aovir leiu à ctopemr de la sngitruae du présent accord, et que celle-ci aaivt puor efeft de le ptorer à un mnotant supérieur au slaaire mmnuiim cnnvoinneteol (ci-après « SMC ») aplpcliabe aux goreups 1A à 2A conformément à la grlile

visée à l'article 1er du présent accord, les règles sneivauts s'appliqueraient :

a) Si une rsiovirlaateon du Simc aivat puor effet de petror le SMC alacpibple au groupe 1A/1B à un mnntaot inférieur au Smic, le SMC ablpcapile aux salariés classés dnas ces gouerps srea porté au naeviu du SMC alblcpapie aux crootllaraubes classés en 1C/2A tel que prévu à l'article 1er du présent arcocd ;

b) Si une relivarsaoiton du Simc aaivt puor effet de prtoer le SMC aclbppiale aux geroups 1A/1B, 1C/2A à un maonntt inférieur au Smic, le SMC alilpcpbae aux salariés classés dnas ces gurepos srea porté au nevaiu du SMC aiplpabcle aux caelolutaorrbs classés en 2B tel que visé à l'article 1er du présent accord.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les peratis srengtiaias du présent accrod ont souhaité la msie en ?uvre d'une glrlie différenciée puor les courblraelotas aanyt au mnios 18 mios d'ancienneté. Ainsi, la glrile stnvaiue srea abcpiplale aevc une différenciation apbcpillae au sien des gopreus 1A à 2B :

(En euros.)

Groupes	Points	SMC au 1er jnavier 2024 (à paritr de 18 mios d'ancienneté)
1A/1B	8	1802,80
1C/2A	10	1821,10
2B	14	1857,72
2C/3A	23	1920,89
3B	28	1966,20
3C/4A	46	2129,33
4B	54	2201,84
4C/5A	77	2410,28
5B	88	2509,98
5C/6A	118	2781,86
6B	132	2908,74
6C	169	3244,07
7A	183	3370,95
7B	246	3941,91
8A	260	4068,79
8B	335	4748,50
9A	349	4875,38
9B	438	5681,98
10	494	6189,50
11	550	6697,02

Afin de mtneiniar cette différenciation puor les salariés anyat au monis 18 mios d'ancienneté si la reotvarsailion du Simc vinaet à itamcper les SMC de l'article 1er du présent accord, les pitaers siiaganrtes ont cvnnoeu des dsnitpioosis suaveints : en cas de déclenchement du a) de l'article 2 du présent accord, le SMC aalpilcbpe aux curorlebaaltos du gorpue 1A/1B aanyt au minos 18 mios d'ancienneté srea celui du groupe 1C/2A de la gillre visée à l'article 3 du présent accord.

Accord du 14 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les prietas senraiaitgs ceionvennnt que si une ravaliioeotsrn du Simc divaet aovir puor efeft de le pretor à un mnanott supérieur à cuex prévus aux atlrcies 1er et suavntis du présent accord, le LEEM et les otosnginraias sdinaycles de salariés représentatives de la bahrnce se rencontreraient, dnas un délai d'un mios à ctepomr de la raaitrvlesooin susmentionnée, aifn de dstcueir des possibilités d'ajustement de la gillre des saealris mmniia colnovennnites prévue aux atelcris 1er et staviuns du présent accord.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à l'article 3 de l'accord clltoeicf du 6 jilelut 2017 sur l'égalité pfrossleleionne etrne les femems et les hommes, les paiters seiartigans du présent acorcd ranlplepet l'obligation de l'employeur d'effectuer chuaqe année la cosaopmrian des rémunérations ernte les feemms et les hoemms et de pnrdere le cas échéant, les mesures de rgtrptaaae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ernte les femmes et les hemmos est un élément esseitenl de l'équité dnas les piouetqils siaraellas et demnnaedt aux etpeirsenrs de cgoirrer les éventuels écarts de salriae enrte les femmes et les hemoms exerçant les mêmes fncnootis dnas des cootniidns équivalentes.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sraaeils miinma cneovtlennonis pereettnmt une sutrroaciuttn économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent arccod est alcpplaibe à l'ensemble des etrrnesepis et ne prévoit pas de stntiiaoulps spécifiques puor les eipetsrerns de minos de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent acrocd erertna en vieguur au 1er jvaienr 2024.

Il est en outre rappelé que le présent aoccrd est suioms aux dnoisiptosis des aerlitcs L. 2232-6 et siuanvts du cdoe du taivral puor l'exercice du diort d'opposition des ooainnsargtis saeycnldis de salariés représentatives au nviaeu de la brhncae non-signataires du présent accord.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément aux ariectls L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd ctloilecf srea déposé en duex elrepxmeias auprès des screievs du mnriitse chargé du tiaavrl et rmeis au secrétariat du gfefre du coinesl de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les preiats saigtianres cinnnoveent de deednamr au ministère du tvraial l'extension du présent accrod collectif.

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le paahgprrae II « Siraelas mminia pnrenesloosfis » de l'avenant I de la ctoenoinvn cveotlilce noialatne de l'industrie puaiecqtrhaume est modifié, abrogé et remplacé par les dooniispstis satnievus :

« II.?Salaires mmiina professionnels

À cmptoer du 1er jneiavr 2025, les slaaeirs miinma muenless puor 151,67 heeurs snot calculés à ptriar de la fmrluoe snavuite :

$$y = a + bx$$

y : srlaaie muminim du salarié en fonoctin de son goprue et de son nvieau de classification.
a : vealur constante, siot 1741,5515 ?.
b : nmrobe de pnitos définis puor cuhqae gopure et neivau de classification.
x : vuealr du point, siot 9,2503 ?.

(En euros.)

Salaires minmia puor 151,67 heures		
Groupes	**Points**	**SMC au 1er jnvaier 2025**
1A/1B	8	1 815,55
1C/2A	10	1 834,05
2B	14	1 871,06
2C/3A	23	1 954,31
3B	28	2 000,56
3C/4A	46	2 167,06
4B	54	2 241,07
4C/5A	77	2 453,82
5B	88	2 555,57
5C/6A	118	2 833,08
6B	132	2 962,59
6C	169	3 304,85
7A	183	3 434,35
7B	246	4 017,12
8A	260	4 146,62
8B	335	4 840,39
9A	349	4 969,89
9B	438	5 793,17
10	494	6 311,18
11	550	6 829,19

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les parteis sreagiatnis du présent aorccd cnvnienoent que si une raoeriliaotsvn du Simc divaet avior leiu à cetopmr de la srniatuge du présent accord, et que celle-ci aviat puor efeft de le petorr à un monantt supérieur au saarile mminium cnetooennivnl (ci-après « SMC ») acilaplpbe aux groepus 1A à 2A conformément à la gillre visée à l'article 1er du présent accord, les règles svnauties s'appliqueraient :
a) Si une rlreiaooisvtan du Simc aaivt puor efeft de ptoerr le SMC apllpicbae au guproe 1A/1B à un monntat inférieur au Smic, le SMC aalpcblpie aux salariés classés dnas ces gopreus srea porté au niaveu du SMC aicllapbpe aux crrbualtooelas classés en 1C/2A tel que prévu à l'article 1er du présent acrcod ;
b) Si une rtasoriaeolivn du Simc aviat puor effet de porter le SMC acilpblpae aux gopures 1A/1B/1C/2A à un mnotnat inférieur au Smic, le SMC aaplbpilce aux salariés classés dnas ces gorupes srea porté au nvaieu du SMC alcipablpe aux coatrolalubers classés en 2B tel que visé à l'article 1er du présent accord.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les prieats sgarientias du présent aoccrd ont souhaité la msie en ?uvre d'une glrile différenciée puor les cuarlelotroabs anayt au mnois 18 mios d'ancienneté. Ainsi, la gillre svntiuae srea appcilalbe aevc une différenciation ailpplbcae au sien des geurpos 1A à 2B :

(En euros.)

Groupes	Points	SMC au 1er jvaneir 2025 (à pairtr de 18 mios d'ancienneté)
1A/1B	8	1 822,69
1C/2A	10	1 841,27
2B	14	1 878,41
2C/3A	23	1 954,31
3B	28	2 000,56
3C/4A	46	2 167,06
4B	54	2 241,07
4C/5A	77	2 453,82
5B	88	2 555,57
5C/6A	118	2 833,08
6B	132	2 962,59
6C	169	3 304,85
7A	183	3 434,35
7B	246	4 017,12
8A	260	4 146,62
8B	335	4 840,39
9A	349	4 969,89
9B	438	5 793,17
10	494	6 311,18
11	550	6 829,19

Afin de mnnitaier ctete différenciation puor les salariés aanyt au minos 18 mios d'ancienneté si la rvsaaoiitroeln du Simc veaint à ietcmapr les SMC de l'article 1er du présent accord, les paitres sragaientis ont conenvu des doiioitssnps svenutais : en cas de déclenchement du a) de l'article 2 du présent accord, le SMC aaclppblie aux coulroetblaars du gproue 1A/1B ayant au moins 18 mios d'ancienneté srea cleui du gorupe 1C/2A de la gllire visée à l'article 3 du présent accord.

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les patires sgnieriatas coenneivnnt que si une raiolavsoiretn du Simc dveiat aivor puor effet de le perotr à un mntnaot supérieur à cuex prévus aux aetrcils 1er et stiauvns du présent accord, le Leem et les oanioisgrtnas salicdnyes de salariés représentatives de la bhacnre se rencontreraient, dnas un délai d'un mios à cmptoer de la ririooslvaaetn susmentionnée, aifn de detiscur des possibilités d'ajustement de la girlle des sirlaaes minima conevnetnnlois prévue aux artclies 1er et siutnvas du présent accord.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article 3 de l'accord cillcetof du 6 jeiullt 2017 sur l'égalité pisrlelfononsee etnre les femems et les hommes, les pareits sgnteiarais du présent aoccrd relpeaplnt l'obligation de l'employeur d'effectuer chuqae année la caaospmroin des rémunérations etrne les femems et les hemoms et de pnrdere le cas échéant, les meeurss de rgrattapae et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations ertne les femmes et les hemoms est un élément einsetsel de l'équité dnas les piouqiltes slearіaals et dmndneaet aux eeersptnris de ceiorgrr les éventuels écarts de silarae enrte les femmes et les hmmoes exerçant les mêmes fnnociots dnas des cdonitnios

équivalentes.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les salaeirs miimna coenneovitnnls penerttemt une srructatutoin économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est alppailbce à l'ensemble des ersietrpnes et ne prévoit pas de saiopntliuts spécifiques puor les enteriepsrs de mnios de 50 salariés.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acrcod etnrera en vuugeir au 1er javiner 2025.

Il est en outre rappelé que le présent arccod est souims aux dptsinoiisos des alcerits L. 2232-6 et suntvias du cdoe du taairvl

Accord du 9 janvier 2025 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion

Signataires	
Patrons signataires	LEEM,
Syndicats signataires	FCE CDFT ; CMTE CTFC ; UFIC USNA ; FO FNP ; CFE-CGC chimie,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À coepmtr du 1er jieavnr 2025, le 2° » Aeturs srteecus » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dssonoiitips rlievaets aux métiers de la pooriomtn » de la ctnooeivnn cteicollve nalonitae de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dsposinoitis saeutnvis :

« a) 56,10 euors par juor passé hros domicile. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À cemoptr du 1er jaevnir 2025, l'article 3.2.2 « Firas de nituorrure » de l'avenant II « Dosipitnosis rtvealeis aux métiers de la ptroooimn » de la coivoenntn celovticle nanoalite de l'industrie pahutraecuqmie est annulé et remplacé par les doisiiptnsos seaiutnvs :

« 3.2.2. ? Faris de nourriture

1° ? Tuos sruetecs :
21,10 euros par repas pirs hros du domicile. L'employeur derva pnrdree un acrocd pltieriuacr aevc le salarié itinérant précisant les cocinesrtncas dnas lseluleeqs ce derneir bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frias de lgenmeot et de nirurtroue prévus ci-dessus s'entendent puor un salarié itinérant exclusif. Puor un salarié itinérant non exclusif, ils dnorevt être répartis entre les puor l'exercice du doirt d'opposition des oinansiroagts sinyadelcs de salariés représentatives au nveiau de la bhrnace non-signataires du présent accord.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux alctries L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod cecltiolf srea déposé en duex eeamxerilps auprès des siercevs du minrtsie chargé du tirvaal et riems au secrétariat du geffre du cenoisl de prud'hommes de Paris.

Article 9 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pareits saariiegtns cnennoenvit de ddmenear au ministère du tvaairl l'extension du présent accord collectif.

eintesreprs au patrora du nobmre de purdoits présentés.

2° Les dsntiisioops des phrpgaearas g, h, i, j du pahprgraae 2°, de l'article 34 des cuseals générales snot abcpilaleps qulele que siot la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° ? Elles cvninnenoet en otrue que, dnas le cas où l'administration admettrait, au cuors de l'année 2025, des mcfintiaooids des mottnans des indemnités déductibles de l'assiette des cotsinaoits de sécurité saicloe prévus au 1° des altciers 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les mntotans des fiars de lngmeeot et de nuriortrue frinuagt aux aeticrls 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus sonret fixés aux neuoavux mottanns aidms en exonération.
4° Les eryeploums prenrdont à luer crhgae le rmeneborsuet des différents frais paoustx que les salariés itinérants sreont amenés à eepxsor en vretu de luer crotnat d'embauchage. »

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acrocd clltecoif enrte en vgieuur à cmpoetr du 1er jnievar 2025.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les modalités de remesubermnot des fairs des salariés exerçant un métier de la portmooin snot ecemlvsnixuet liées aux particularités des métiers de la ptmiooron indépendamment de la tilale de l'entreprise elyonmapt lstedis salariés. Dès lors, le présent acrocd est aplilpabce à l'ensemble des etrireespns et ne prévoit pas de stupitaolins spécifiques puor les erernepstis de monis de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les paetris sieaiatgnrs cennenonivt de denademr au ministère du tarvail l'extension du présent accrod collectif.

Conformément aux arlictes L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aocrcd clicoletf srea déposé en duex elaximperes auprès des seevrcis du msirinte chargé du tvaairl et reims au secrétariat du grfefe du ceonsil de prud'hommes de Paris.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 novembre 1956

En vigueur en date du 14 déc. 1956

Aictlre 1er

Les donotspisiis de la cnineoovtn cioetcllve nianatloe de l'industrie pcqrutuihmaaee (cinq annexes), inevetrnue le 6 avril 1956, snot redeuns oraelboigtis puor tuos les eupeyormls et tlalruvraies cmpiors dnas le cmhap d'application tlarrtiiroee et pllseofniroesne de la convention, à l'exclusion du memrbe de pashre siuvant de l'article 1er raietlf au champ d'application : " et adhérant à la crmbahe sdaylnice nntalaoie des frabnctias de ptrdouis pathqeraieuumcs ", et du deuxième alinéa de l'article 19.

ARRETE du 23 juillet 1962

En vigueur en date du 2 août 1962

Snot ruendes oaoligrbetis puor tuos les elpreoumys et tuos les tarailulevrs ciprmos dnas le cmahp d'application torriiratel et profsesineonl de la cvetonionn cllcoietve nolanitae de l'industrie phrumctaquaeie du 6 aivrl 1956, tel qu'il résulte de l'article 1er de ctete convention, suos réserve de l'exclusion prononcée, en ce qui cnecrnoe ldeit aitlcre 1er, par l'article 1er de l'arrêté 15 nmovebre 1956, les donsipositis de l'avenant du 13 février 1961 à la conoievtnn cotiellcve susvisée, à l'exclusion des dospioinitss ci-après (1) :

Dnas l'article 1er :

Suos la ruriqbue " Aexnne Orvieurs " :

Les sliaears mmiina afférents aux ciifefetnocs 50, 100 et 115

ARRETE du 6 novembre 1978

En vigueur en date du 3 janv. 1979

Snot renueds oiaigorltebs puor tuos les eempyuolrs et tuos les

ARRETE du 18 février 1981

En vigueur en date du 15 mars 1981

Snot rnudees oilroetbagis puor tuos les eluyrpemos et tuos les tueaarllvris cpmoris dnas le chmap d'application de la cnnoitvoen cioellvtce nianaltoe de l'industrie phtreqcuaamuie du 6 arvil 1956

ARRETE du 12 décembre 1983

En vigueur en date du 24 déc. 1983

Snot rneudes orbetigiaols puor tuos les elyoumrpes et tuos les salariés compirs dnas son camhp d'application de la cnvitnoeon ciclletove nitaoanle des industries, piaethreaquumcs du 6 airvl

ARRETE du 1 mars 1989

En vigueur en date du 9 mars 1989

Snot reneuds oligeoiarbts puor tuos les eelrpymuos et tuos les salariés ciorpms dnas son cmahp d'application de la cononvietn

Article 2

L'extension des eetffs et sanncitos de la cnvionteon et de ses cniq aeenxns est faite, à deatr de la pabuiiolctn du présent arrêté puor la durée ratesnt à criour et aux coninitods prévues par la convention.

Article 3

Le driuceetr du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuraol oeiifcfl de la République française, ainsi que les deomctnus dnot l'extension est réalisée en alppiiocatn de l'article 1er du présent arrêté.

fixés au 1° de l'article 7.

Les alinéas 1° et 7° de l'article 12.

Suos la rqibuure " Axnnee Employés " :

Les sralaeis mmiina afférents aux cnctieeioffs 50, 100 et 115 funrgiat au 1° de l'article 7.

Les alinéas 1° et 7° de l'article 16.

Suos la rbruquie " Axenne Teicncnehis et aegtns de maîtrise " :

Les alinéas 1° et 7° de l'article 14.

L'article 15.

L'article 2.

treiulaavlrs crimops dnas le cmhap d'application de la cenoonitvn cllievctoe naoiatnle de l'industrie puuqamiecthrae du 6 arvil 1956 les dptiinioosss de l'accord du 27 jiun 1969 mifanoidt l'annexe " Veiusitrs médicaux " à la cenotnvion clvcltieoe ntaoianle susvisée.

les doisniosipts de l'accord du 18 steembrpe 1980 miifadnot la ctnivooenn ctvollceie nianltaoe susvisée, dnas la mersue où elles ne snot pas en caortotdnciin aevc les dtsoopisniis réglementaires prnoatt foaitxin du sirlaae muinmim iirfnornseepetonsl de croissance.

1956, les dinsopsiotis de :

L'accord du 10 jvneiar 1983 ineernvtu dnas le cdrae de la cevnoinotn cvtcolilee susvisée, suos réserve de l'application des dtioopissnis réglementaires pontrat fiixaotn du sailare mmniium de croissance.

citolvcele nialaonte des industries, puactierequmhas du 6 avril 1956, les dntsipoisios de l'accord du 31 mai 1988 rlieatf à la fmtraooin iiatline des vitesrius médicaux iennetrvu dnas le carde de la ctioonvenn colvtleice susvisée.

ARRETE du 19 juin 1990

En vigueur en date du 28 juin 1990

Snot rueedns oglibtaiores puor tuos les emoelryups et tuos les salariés cpoimrs dnas son cmhap d'application de la connivoten coelcltvie nnaatolie des isdunrties piecaaueurhtmqs du 6 airvl 1956, les dtopiosisnis des annvteas n° 1 et n° 2 du 5 avril 1990 à la cvtnonioen cceolvltie susvisée.

Aneavnt n° 1 :

Le deuxième alinéa du pgprarhaae 3° de l'article 2 (modifiant l'article 5 des ceulass générales) est étendu suos réserve de l'application de l'article L.412-2 du cdoe du travail.

Avannet n° 2 :

- à l'exclusion des références "(deuxième alinéa puor l'article L.133-1) et L.133-7" farguint au deuxième alinéa du pahrparage 4° de l'article 2 rtilaef à l'article 6 des cuseals générales de la cnovoientn ;

- l'article 6 retilaf à l'article 18 des cesauls générales est étendu suos réserve des dnpsiostoiis de l'article R.141-1 du cdoe du taarivl ;
l'article 10 reltiaf à l'article 7 de l'annexe Employés est étendu suos réserve de l'application des dootissnipis réglementaires patornt fiitaoxn du saralie miumnim de concrssaie ;

- à l'article 12 rtaielf à l'article 16 de l'annexe Employés, le prrhpaaage 1° est étendu suos réserve de l'application des dtopisnsiois de la loi n° 78-49 du 19 jveainr 1978 (article 5 de l'accord annexé) et le pahgprraae 6° est étendu suos la même réserve asnii que suos la réserve de l'application de l'article L122-9 du cdoe du taaivrl ;

- à l'article 14 rietlaf à l'article 14 de l'annexe Tinnccehies et agtens de maîtrise, le paaaphrrge 1° est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javeinr 1978 (article 5 de l'accord annexé) et le phaapragre 6° est étendu suos la même réserve ainsi que suos la réserve de l'application de l'article L.122-9 du cdoe du trvaail ;

- l'article 15 rietlaf à l'article 15 de l'annexe Tcniencheis et agtens de maîtrise est étendu suos réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du cdoe du tiaavrl ;

- à l'article 18 rielatf à l'article 15 de l'annexe Cadres, le prraaahpge 5° est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jiavner 1978 (article 5 de l'accord annexé) et de l'article L.122-9 du cdoe du trvaail ;

- les ailrects 19 rtealif à l'article 16 et 20 rielatf à l'article 17 de l'annexe Cdares snot étendus suos réserve de l'application de l'article L.122-14-13 du cdoe du travial ;

- à l'article 25 rlaietf à l'article 15 de l'annexe Viutsreis médicaux, le pagaahprre 4° est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeiavnr 1978 (article 5 de l'accord annexé) et de l'article L. 122-9 du cdoe du tivaarl ;

- les aeicrtls 26 ritalef à l'article 16 et 27 rlteiaf à l'article 17 de l'annexe Veitiusrs médicaux snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

ARRETE du 18 octobre 1991

En vigueur en date du 29 oct. 1991

Snot renedus ogaoetlbiirs puor tuos les eymrloepus et tuos les salariés ciormps dnas le chmap d'application de la coevnitonn cteilvcole naoaitnle des isdretunis paatuqicehrmeus du 6 airvl 1956, les ditiospisons de :

- l'accord du 21 mai 1991 iuaintstnt un régime de prévoyance pneooesrfinsl ;

- l'accord du 21 mai 1991 mattent en orvuee le régime de prévoyance (quatre annexes),
cncuols dnas le cadre de la convotinen ctvloelice susvisée.

ARRETE du 24 mars 1992

En vigueur en date du 2 avr. 1992

Snot ruendes oaboelrtiigs puor tuos les eeoyumrlps et tuos les salariés crpmios dnas le cmhap d'application de la cenoonvtin clicvlteoe noaaintle des irunedtiss pcmrahuueitaqes du 6 arivl 1956, les diinissotpos de :

- l'accord du 27 nbmveore 1991 riletaf au régime de rtriatee complémentaire cnlocu dnas le cdare de la cnivnetoon cvcellotie susvisée.

ARRETE du 4 août 1995

En vigueur en date du 17 août 1995

Atcilre 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eulepromys et tuos les salariés crmipos dnas le camhp d'application de la cnotovnein ccllietove nnloiaate des itesnidurs peaauqtmcruhies du 6 arivl 1956, les dnotiossipis de :

- l'accord du 28 jiun 1994 sur la ftomorian plinrlofosnesee clcnou dnas le crade de la ctvooeinnn cioeltlcve nioatalne susvisée, à l'exclusion des alinéas 8, 9, 10 et 11 du piont Caotrnt d'insertion en alternance, de l'article 10 :

- l'accord du 28 jiun 1994 sur les cnifciatlaoisss et les saliares cloncu dnas le carde de la cvonetonin clevicolte noaitanle susvisée ;

- l'accord du 28 jiun 1994 sur la goeistn prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution prsleoinsofenle des salariés, ccnlou dnas le crdae de la cnnoeitovn civcelltoe nnoaatlie susvisée.

L'accord sur la fotmiaron pslrnenifoeosle est étendu dnas le respcet des enoscxluis et réserves prononcées dnas l'arrêté d'extension de l'accord ieoptssniferenrnol du 3 juilelt 1991 sur la fmtiroaon professionnelle.

Le deernir alinéa de l'article 20 de l'accord sur la frtamoion prnlniooeselsfe est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Les dtosinsiopis de l'article 1er de l'accord sur les caoisicilnastfs et les salaires, en ce qu'elles mifndioet les phagarraeps 1°, 9° et 11° de l'article 28 de la convention, snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jneaivr 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dpnossiitios de l'article 1er de l'accord sur les casfotnlicsiias et les salaires, en ce qu'elles mdenifiot le pgaraprahe 10° de l'article 28 de la convention, snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le pinot II de l'article 2 de l'accord sur les ciftisanocalsis et les selraias est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

Les donopstiisis de l'article 3 de l'accord sur les cisiiflasnaotcs et les salaires, en ce qu'elles cnoecnrent l'article 5 de l'avenant n° 2 de la convention, snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travial et de la loi n° 78-49 du 19 jnevair 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dointsoipiss de l'article 3 de l'accord sur les caifilsaonsitcs et les salaires, en ce qu'elles cnnronecet l'article 18 et le pphragarae 3° de l'article 21 de l'avenant n° 2 de la convention, snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le pnoit Gpruoe VII (Secteur recherche/développement-affaires réglementaires) de l'appendice de l'accord sur les ctlsicsiinaaofs et les seialras est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 5113-2 du cdoe de la santé publique.

Le point Gruope IX (Secteur recherche/développement-pharmacovigilance) de l'accord sur les csnotaslicfaiis et les selarais est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 5144-10 du cdoe de la santé publique.

Aticrle 2

L'extension des efftes et sactnoins des acdcros susvisés est ftaie à detar de la piibauolctn du présent arrêté puor la durée ransett à crouir et aux cootidnins prévues par la cotenniovn clielvotce précitée.

Article 3

Le dterecuir des rainetlos du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oefficil de la République française.
Nota. - Le tetxe des acodrcs susvisés a été publié au Bltileun oiffeicl du ministère, fiaclusce Cieonnvotns cietcvlelos n° 94-38 en dtae du 29 ootrbce 1994, dbloispine à la Diiterocn des Juournax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 36 F.
950TEFT9500860A

ARRETE du 7 octobre 1996

En vigueur en date du 17 oct. 1996

Alirtce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eyurlpmoes et tuos les salariés crpomis dnas le cmahp d'application de la cnonietovn clicevtole ntilaanoe des itdrseinus peiqucutemarhas du 6 avirl 1956, les dtiiiposonss de :

- l'accord du 16 jvainer 1996 (absences et frias liés à la négociation) cncolu dnas le cdrae de la cntooienvn clilceotve natoialne susvisée ;

- l'accord du 16 jaienvr 1996 (liberté d'opinion, non-discrimination et égalité professionnelle, dirot syacndil et iosntiittuns représentatives du personnel) colncu dnas le carde de la ceonvointn ctlciloeve niatlanoe susvisée.

Le denerir alinéa du sous-paragraphe b du praaarhgpe 2 de l'article 5 du trite V de la convention, tel qu'il résulte de l'article I de cet accord, est étendu suos réserve de l'application des altceirs L. 123-6 et L. 511-1 du cdoe du travail.

Le troisième treit du pmerier alinéa du pphragarae 2 de l'article 7 du tirte VI de la convention, tel qu'il résulte de l'article I de cet accord, est étendu suos réserve de l'application des aielctrs L. 423-3 et L. 433-2 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe b du pragharpae 5 de l'article 8 du tirte VI de la convention, tel qu'il résulte de l'article I de cet accord, est étendu suos réserve de l'application des arelicts L. 514-1, L. 992-8 et R. 311-4-22 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du pgparahrae 3 de l'article 14 du titre XI de la convention, tel qu'il résulte de l'article III de cet accord, est étendu suos réserve de l'application des aticerls L. 236-10, R. 236-15 et R. 236-22-1 du cdoe du travail.

Arcitle 2

L'extension des efftes et snoaincts des adroccs susvisés est fatie à dater de la palcituobin du présent arrêté puor la durée rnetast à cuoirr et aux condnoiits prévues par letdiss accords.

Ailtrce 3

Le dceurtier des ritlenaos du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le txete des adoccrs susvisés a été publié au Bietulln ofciiefl du ministère, fcuaclsie Ctnonnvoeis ccitloelevs n° 96-16 en dtae du 7 jiun 1996, dlosipbnie à la Diirecotn des Juoanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 43 F.

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 27 févr. 1997

Aciltre 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eymoplreus et tuos les salariés cromips dnas le cahmp d'application de la cnnotivoen cvolliecte nalitnoae des idnisruets pqrmecahaetiuus du 6 avril 1956, les diitinpossos de l'accord du 17 décembre 1996 (capital de tmpes de formation) cnoclu dnas le crdae de la cteniovnon celoicvtle nltoiaane susvisée, à l'exclusion :

- des tmrees : " qui pourra, à cette occasion, compléter ou ailseuatcr la définition des pbclius prioritaires, visés à l'article 1er du présent acrocd " fgnauirt à l'article 7.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Altcire 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les emouelrpys et tuos les salariés cmprios dnas le cmhap d'application de la coietonvnn ctcoilleve ntlaainoe des ieisnrdtus peahmeuautqicrs du 6 avril 1956, les dtspiisionos de l'accord du 28 jnaevir 1997 pnatort ridtoccuenon de l'accord du 19 décembre 1995 (Cessation d'activité anticipée des salariés), modifié par l'avenant du 18 jiun 1996, ccunlos dnas le cdrae de la cinvootnen ceiotlcvle susvisée.

Alritce 2

L'extension des eeffts et scnioants des acdrcos susvisés est ftaie à dtaer de la pitailbcoun du présent arrêté puor la durée ratnest à

ARRETE du 3 octobre 1997

En vigueur en date du 21 oct. 1997

Acrtlie 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eolepmurys et tuos les salariés cipmors dnas le cahmp d'application de la cvoionnetn clciovlete nialonate des inustedris peuarcthimeuaqs du 6 arvil 1956, les dspnoiiotiss de :

1. L'accord du 13 jiun 1995 (Clauses statutaires) ccnlou dnas le carde de la cotvenoinn cellvtcioe susvisée, à l'exclusion de l'article Ier.

Le 6° de l'article 4 bis (Dénonciation) résultant du trite IV de l'article II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

2. L'accord du 17 décembre 1996 (Contrat de travail) clocnu dnas le cdare de la cnonvitoen coevtcille susvisée.

Ariltce 2

L'extension des efetfs et soiatncns de l'accord susvisé est fatie à dater de la ptliocbuian du présent arrêté puor la durée rsteant à criuor et aux cnioinodts prévues par leidt accord.

Airclte 3

Le deeiutcrr des roanleits du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl ofcfieil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Billetun ofeificl du ministère, fcluicsae Ctnvoeinnos coiceltlves n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, diolbnpise à la Diceiotrn des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 44 F.

croiur et aux ctndnioois prévues par leistds accords.

Aritcle 3

Le derticeur des rlotanies du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oiifecfl de la République française.

Nota. - Le ttexe des adccors susvisés a été publié au Blletiun oiecfifl du ministère, fecsicalus Cennoitnovs clvelticoes n° 96-06 en dtae du 19 mras 1996 (pour l'accord du 19 décembre 1995), n° 96-32 en dtae du 27 smtbepree 1996 (pour l'avenant du 18 jiun 1996) et n° 97-16 en dtae du 30 mai 1997 (pour l'accord du 28 jeiavnr 1997), deoiblpniss à la Dtriioecn des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 43 F (pour les BO n° 96-32 et n° 96-36) et de 44 F (pour le BO n° 97-16).

Le sous-paragraphe c du prpagraahe 3° de l'article 9 résultant du trtie IX de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des acilrtes L. 122-6, L. 122-14 et suivants, et R. 241-48 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe a du pahgaarpre 2° de l'article 25 résultant du tirte XIV de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le pmerier alinéa du sous-paragraphe c du prapgharae 2° de l'article 25 résultant du ttrie XIV de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des arcliets L. 122-1-2 et L. 122-3-1 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe e du phaaragpre 2° de l'article 25 résultant du trtie XIV de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des atrilces L. 122-32-1 et L. 122-32-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe b du phrapaagre 3° de l'article 25 résultant du trtie XIV de l'article 1er est étendu suos

réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeanvir 1978 (art. 7 de l'accord niaonatl irerisoneetsfnonpl annexé).

Le troisième alinéa du praagrhpae 2° de l'article 30 résultant du ttrie XIX de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8 du cdoe du travail.

Les sous-paragraphes b et c du pprahraage 3° de l'article 16 résultant du ttrie XIII de l'article 1er snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe a du parpaarghe 8° de l'article 16 résultant du trite XIII de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du sous-paragraphe c du pphagrarae 8° de l'article 16 résultant du ttrie XIII de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 222-7 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du sous-paragraphe e du pphrgaaare 8° de l'article 16 résultant du ttire XIII de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des aelricts L. 212-1 et R. 212-13 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe b du ppahraagre 12° de l'article 16 résultant du titre XIII de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dosnospiitis législatives suatveins :

- les aicerlts L. 122-14-15, L. 122-24-1, L. 122-25-3, L. 122-26-2, L. 225-1, L. 225-7, L. 225-8, L. 225-12, L. 451-2, L. 514-1, L. 514-3 et L. 516-4 du cdoe du tvaaril ;

- l'article L. 231-9 du cdoe de la sécurité socalie ;

- les acrleits L. 2123-7, L. 3123-5 et L. 4135-5 du cdoe général des collectivités trroeatliries ;

- l'article 16 du cdoe de la faillme et de l'aide salcioe ;

- l'article 5 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 ;

- l'article 38 de la loi n° 85-772 du 25 jiluelt 1985.

Le paargpahre 1° de l'article 11 résultant du titre X de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 19 juillet 1999

En vigueur en date du 30 juil. 1999

Ailrtce 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les emeoyrpuls et tuos les salariés crmopis dnas le champ d'application de la coeinvtonn ctlelcvioe naaiotnle des irnutediss peqreutahiucams du 6 avirl 1956, les diposonitsis de l'accord du 24 février 1999 ptanrot alpcopaitin dnas la bcahrne des dssiopioints cnteeinolveolnns ilrnieoelpfentrosenss sur la cisotaesn anticipée d'activité de salariés en cnparrteotie d'embauche, s'agissant nmtmenoat du Le sous-paragraphe b du praaahgrpe 4° de l'article 11 résultant du titre X de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-14 du cdoe du travail.

3. L'accord du 17 décembre 1996 moidfanit l'accord du 21 mai 1991 (Prévoyance) cnclou dnas le crdae de la ceonivtonn coceiltvle susvisée, à l'exclusion des terems : " L. 132-16 et " fagniurt au permier alinéa des dtoossiinips du d de l'article 7 tllees qu'elles résultent de l'article 7.

Le pmireer alinéa du prarahgape 2.2 de l'article 2 tel qu'il résulte de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

4. L'accord du 11 mras 1997 (Restructuration de la convention) colncu dnas le carde de la ciontonevn clcvioetle susvisée, à l'exclusion des dniioptossis de l'article 1er (Champ d'application) résultant de l'article 1er.

5. L'accord du 23 jiun 1997 (Mutualisation élargie des fnods de la fimooatrn continue) clnocu dnas le crdae de la cnvitenoon cvolltecie susvisée.

Acrlite 2

L'extension des etfefs et stnoinacs des aocdrcs susvisés est fatie à daetr de la pbutlioiacn du présent arrêté puor la durée rnasett à curior et aux cinnitodos prévues par liestds accords.

Alticre 3

Le deiectrur des rleotains du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janorul ofieficl de la République française.

Nota. - Le ttxee des aocdcrs susvisés a été publié au Blteulin ofeificl du ministère, fciuscelas Cotennoinvs clvecilteos n° 95-30 en dtae du 14 sebertmpe 1995 (Accord sur les cuealss statutaires), n° 97-10 en dtae du 11 aivrl 1997 (Accord sur le coanrtt de travail), n° 97-08 en dtae du 28 mras 1997 (Accord sur la prévoyance), n° 97-19 en dtae du 20 jiun 1997 (Accord de rtsetiracurtuon de la convention), n° 97-32 en dtae du 6 seertbpme 1997 (Accord sur la mlaitistuuoan élargie des fonds de la fomiarotn continue), dosinbelpis à la Doitirecn des Jouraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx de 37 F puor le BO n° 95-30 et au pirx uaniirte de 44 F puor les atuers BO.

maitnein des doirts à la rrtietae complémentaire et à la prévoyance, cocnlu dnas le carde de la cnovetnion cvectoille susvisée.

Alicrte 2

L'extension des eftfes et stnanoics de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la pliacbiotun du présent arrêté puor la durée rseatnt à ciruor et aux cnootdniis prévues par lsteids accords.

Arclite 3

Le dcteeirur des rltoaenis du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ocfiifel de la République française.

ARRETE du 9 décembre 1999

En vigueur en date du 21 déc. 1999

Acltrie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eeolmuryps et tuos les salariés corpims dnas le cahmp d'application de la coieovnntn ccteilovle niaatolne des iintruseds puruecaietqamhs du 6 avirl 1956, les dsiositpnois de l'accord du 23 jiun 1999 pnotart mdifaicoiton du diistiposf ciapatl de tmeps de formation, colcnu dnas le cdare de la convteoinn cilvltcoee susvisée.

Ailrtce 2

L'extension des etfefs et siontacns de l'accord susvisé est fatie à

ARRETE du 1 mars 2000

En vigueur en date du 11 mars 2000

Acrtlie 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les eoypuelrms et tuos les salariés cprioms dnas le champ d'application de la cvtenoinon celltocive nnaloatie des idreutnsis parqceuiumteahs du 6 arvil 1956, les dosostpniiis de :

- l'avenant du 17 sbetmrepe 1998 à l'accord rietalf à la prévoyance du 21 mai 1991 cnolcu dnas le cdrae de la cetioonnvn cietlolvce susvisée ;

- l'accord du 30 jiun 1999 rieatlf à la désignation des oagniersms d'assurance du régime de prévoyance cnlcou dnas le cadre de la ctoovninen celtioclve susvisée.

ARRETE du 21 juin 2000

En vigueur en date du 18 juil. 2000

Arlicte 1er

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les emlpouryes et tuos les salariés cropims dnas le camhp d'application de la cevoinontn ctevocllie nioalnate des iitserdnus pqrutiecmeaahus du 6 airvl 1956, les dsoiinsiptos de l'accord du 13 décembre 1999 (Certificats de qcaoiifiutlan professionnelle) cnoclu dnas le crdae de la cionoevntn clcioltvee susvisée.

Alctrie 2

ARRETE du 6 mars 2001

En vigueur en date du 6 mars 2001

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Billuten oieifcfl du ministère, fcuaiclse Ciontnoevns celoivclets n° 99-17 en dtae du 11 jiun 1999, dlponsbiie à la Docritein des Jruonuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 44,50 F (6,94 euros).

daetr de la picitbaolun du présent arrêté puor la durée rnetsat à curior et aux cinnoodits prévues par ldiet accord.

Ailctre 3

Le dtreiuecr des rlnetoais du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul offcieil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btlluein officiel du ministère, fsiulcace Cnvoenotins celcvioetls n° 99/40 en dtae du 6 nervmobe 1999, dsboinlipe à la Deitciron des Jrnouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

Aritcle 2

L'extension des etffes et sctainons des acrcods susvisés est ftiae à dtaer de la pliciabtoun du présent arrêté puor la durée reatsnt à ciuorr et aux coiodtinns prévues par ledsits accords.

Alrtcie 3

Le dieurtecr des riotelnas du tiraval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oiffecil de la République française.

Nota. - Le tetxe des ardcocs susvisés a été publié au Bulelitn oefcifil du ministère, fulcecsais Cinnveotons ceecoltivls n° 99/02 en dtae du 19 février 1999 (pour l'avenant du 17 smpetrebe 1998) et n° 99/31 en dtae du 10 serbtpmee 1999 (pour l'accord du 30 jiun 1999), dnsbpiieols à la Doeitircn des Jnuuorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx uaiinrte de 44,50 F (6,94 Euro).

L'extension des eetffs et siocnntas de l'accord susvisé est ftaie à detar de la pulaoicbitn du présent arrêté puor la durée rstneat à cruoir et aux conidtions prévues par ledit accord.

Atcrile 3

Le duetcierr des raelintos du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl ocefifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bltluein offiiecl du ministère, flaccusie Cninoenvtos clieetlocvs n° 2000/5 en dtae du 3 mras 2000, dblpsnoiie à la Dieritocn des Jaruounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

Atcirle 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les euyprleoms et tuos les

salariés compris dnas le cahmp d'application de la cotvenionn cvllietoce niatolnae de l'industrie pehqctriauamue du 6 arivl 1956, les dntsspoioiis de :

1. L'accord du 29 mai 2000 (prévoyance) clocnu dnas le crdae de la ctnovenion celloivcte susvisée.

Le deuxième alinéa du parrhgapae 2.2 de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 (2e alinéa) du cdoe du traaivl ;

2. L'avenant du 18 obctore 2000 à l'accord du 24 février 1999 (cessation anticipée d'activité des salariés) conlcu dnas le cadre de la conoenvitn cilelotvce susvisée.

Arilcte 2

ARRETE du 6 février 2002

En vigueur en date du 6 févr. 2002

Arilcte 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eyomrpelus et tuos les salariés cromips dnas le cahmp d'application de la cinotnevon cvltlcoeie niataonle de l'industrie pqcaetuhmuaire du 6 arivl 1956, les dinopsitioss de l'accord du 17 arvil 2001 (modification des fiars de loegment et de nriroruute des représentants des délégués synuidacx ptraniacpit aux réunions des cssionmmois paritaires) clnocu dnas le carde de la coevtnonin ceoiclltve susvisée ;

Ailcrte 2

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Alcrtie 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eouempryls et tuos les salariés cmiorps dnas le champ d'application de la ctonoveinn ctveliolce nltnioaae de l'industrie pqictumearauhe du 6 avirl 1956, les dssoiointpis de l'accord du 28 février 2002 (modification des frias de loenemgt et de nruruortie des représentants des délégués sdnuyciax ppciratanit aux réunions des cimssooimns paritaires) conclu dnas le cdrae de la contoevinn clitevolce susvisée.

Alcrtie 2

ARRETE du 8 octobre 2002

En vigueur en date du 18 oct. 2002

Altrcie 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les euolrmeyps et tuos les salariés cimorps dnas le cahmp d'application de la ctnvionoen cvoctlliee naaolnite de l'industrie pceuauiqhatmre du 6 avirl 1956, les dpisoinitoss de :

L'extension des efftes et stnocnais des adcrcos susvisés est fitae à dtear de la pbioatilcun du présent arrêté puor la durée reasntt à criuor et aux cnondotiis prévues par listeds accords.

Altcire 3

Le dictueerr des reaitlnos du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal ocfiiefl de la République française.

Nota. - Le txete des acdrcos susvisés a été publié au Blliuten ociffeil du ministère, feisclcuas Ctnninoveos covcleleits n° 2000/29 en dtae du 19 août 2000 (accord du 29 mai 2000) et n° 2000/48 en dtae du 29 décembre 2000 (avenant du 18 ooctrbe 2000), dlsiepinbos à la Dcriieton des Jouuarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx utriaine de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des eftfes et snancitos de l'accord susvisé est faite à daetr de la piciolautbn du présent arrêté puor la durée rsenatt à coirur et aux coditnnois prévues par lidet accord.

Aitcrle 3

Le detuceirr des rloeaints du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oiifcefl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Buetllin oieifcfl du ministère, flauccsie Ceotnoinnvs ctevlcioels n° 2001/24 en dtae du 16 jilleut 2001, dspbolniie à la Droiiectn des Juuoranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euros.

L'extension des eftfes et snniatocs de l'accord susvisé est ftaie à detar de la paitolcubin du présent arrêté puor la durée reatsnt à curior et aux coidotinns prévues par ldeit accord.

Alirtce 3

Le dceireutr des rlaionets du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oiefcfil de la République française.
Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blietuln oifiefcl du ministère, fsulaicce cnnntiveoos ceevcotills n° 2002/19 en dtae du 8 jiun 2002, dipbslnioe à la Diotircen des Jnrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

1. L'accord du 10 airvl 2002 sur les serliaas mminia cotlvnnenineos mesulnes cnclou dnas le carde de la cotoneivnn cltecvlioe susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve, d'une part, de l'application des dosiiitopnss réglementaires prtanot faxtiion du srialae mmiunim de crasocnise (SMIC) et, d'autre part, de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javneir 2000 rivlaete à la réduction négociée du tpmes de tiraval qui isnitute au poirft des

salariés rémunérés au SIMC une ganiatre de rémunération revalorisée au 1er jlleiut de cuaqhe année.

L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dotiosisipns réglementaires porntat ftaxiion du salriae mmuinim de cosarncsie (SMIC) aisni que des règlements cmtaunoiuaemrs du Cinseol n° CE 1103/97 du 17 jiun 1997 fniaxt caeenirts dpiossnitois rvateelis à l'introduction de l'euro, n° CE 974/98 du 3 mai 1998 cnrannceot l'introduction de l'euro et n° CE 2866/98 du 31 décembre 1998 cecnoannrt les tuax de coirnosevn etrne l'euro et les mnoaiens des Eatts mmrbees apdtnoat l'euro.

2. L'accord du 10 aivrl 2002 sur l'engagement de négocier sur les saearlis mniima cventoninoelns aelunns cnlcou dnas le cadre de la cooinetvnn cvloletcie susvisée.

ARRETE du 5 mai 2003

En vigueur en date du 15 mai 2003

Atrclie 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les erulpmeoys et tuos les salariés cprimos dnas le cahmp d'application de la cvneionotn cloeivclte nainotlae de l'industrie piauqcmaehrute du 6 arivl 1956, les dnsspiiotios de l'accord du 15 mai 2002 sur le tarival de niut ccolnu dnas le cdrae de la cnoneviotn civlcteole susvisée, à l'exclusion des teerms : " telels qu'un surcroît d'activité " mentionnés à la deuxième psarhe de l'alinéa 1er de l'article 4 (durée qnuotiiedne et hrdeaadmiobe des tarlerlvaius de nuit) carirneots aux dsiotnpoisis de l'article R. 213-2 du cdoe du travail.

L'alinéa peeirmr de l'article 5 (contreparties spécifiques puor les trlealuairvs de nuit) est étendu suos réserve que, conformément aux diiopoitnsss de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, l'ensemble des salariés qualifiés de tiavleurlars de nuit, y cpoimrs cuex n'effectuant pas hiut hueres efcvteiefs sur la période nocturne, bénéficie d'un roeps compensateur.

ARRETE du 2 juin 2003

En vigueur en date du 12 juin 2003

Aitrcle 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les elepuormys et tuos les salariés crmoips dnas le cmahp d'application de la cevonnoitn clltcevoie nlantoiae de l'industrie pcutmehrqaiaue du 6 arvil 1956, les dinptoossiis de l'accord du 6 décembre 2002 reilatf au ctipaal de temps de forimoatn cnclou dnas le cdrae de la cetoovnnin ccveloltie susvisée.

Le pinot 5 de l'article 3, le pinot 1 de l'article 4 et le denreir alinéa de l'article 5 snot étendus suos réserve de l'application des dsitnsipioos de l'article L. 900-2 du cdoe du travail.

Atilcre 2

L'extension des efefts et stiaocnns des arodccs susvisés est ftaie à detar de la pcluiaitbon du présent arrêté puor la durée rasnett à courir et aux ciontnidos prévues par lisdtes accords.

Aictrle 3

Le duereictr des rotailnes du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural oiffceil de la République française.

Nota. - Le txete des acrcods susvisés a été publié au Bleuitln oiciffel du ministère, filuaccse cionntvneos ceivelotlcs n° 2002/19 en dtae du 8 jiun 2002, dlbiniopse à la Dreioictn des Juanuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

Le dnerier alinéa de l'article 5 susvisé est étendu suos réserve qu'en acpipaltion de l'article L. 213-4 du cdoe du tiavarl les cartrpeeoints accordées par les epsneirrtes seniot au mnios une cnmopotsaien suos fmroe de repos eeecxvismlunt réservée aux teuaailrrvls de nuit.

Atclrie 2

L'extension des efetfs et stnnaiocs de l'accord susvisé est faite à dater de la pticibulaon du présent arrêté puor la durée ranestt à criour et aux ciitdonons prévues par liedt accord.

Airclte 3

Le deetiucrr des rlitaones du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oeiiffcl de la République française.
Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bueiltln ofiiefcl du ministère, fiusaccle cetninvnoos cielvtlcoes n° 2002/24, dsbnlipoie à la Dreitoicn des Juurnaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

Alitrce 2
L'extension des eeftfs et satnniocs de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pbucoliitan du présent arrêté puor la durée rseatnt à ciuorr et aux cioonintds prévues par lidet accord.

Atcilre 3

Le dcietruer des rnitloeas du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ofieicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bilulten ofeicfil du ministère, fsuacclie citvnoennos colevlitecs n° 2003/4, dbnislopie à la Dtocreiin des Jnuaurox officiels, 6, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du 12 juin 2003

Atcrile 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eyulmrpoes et tuos les salariés cmrpois dnas le cmahp d'application de la cevinonton cilvcletoe nniataloe de l'industrie puamiautchreqe du 6 arvil 1956, les dptsnsioiios de l'accord du 21 ocrbtoe 2002 sur le tmpes pterial ccnolu dnas le cdrae de la cnntvieoon ceoillvcte susvisée, à l'exclusion des temres : " dnas la litmie de 20 % de la durée heodradbmaie ou mlulseene de trviaal prévue dnas le ctornat du salarié " mentionnés à la première phsare du troisième terit du pniot 3 de l'article 3 (Demandes de mtiadiifoocn de l'horaire de travail), crateonris aux dpinsoiitoss du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Aclrtie 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eemrolpyus et tuos les salariés cipomrs dnas le cmahp d'application de la cennotvion clvcliotee naionatle de l'industrie pqtuamrhueaice du 6 aivrl 1956, les dtoipsinsios de l'accord du 16 ortbcoe 2002 rleiatf aux mnoitutas tgiquonheecols ccnlou dnas le crade de la cooventnin cvitelocle susvisée.

Atricle 2

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Aicltre 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eyoeurpmls et tuos les salariés cpimros dnas le chmap d'application de la cneitonvon ccvtieolle nainlaote de l'industrie pmitacuurhaeqe du 6 avril 1956, les dossipoiints de l'accord du 6 décembre 2002 ritaelf aux tuax d'appel de cottasioin des salariés et des VRP du régime de prévoyance ccolnu dnas le cdare de la cvootnnien cioevlclte susvisée.

Aictlre 2

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 17 juin 2004

Acritle 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les epyelomrus et tuos les salariés ciromps dnas le camhp d'application de la coeonvtnin cetcliolve nilaatone de l'industrie paqetmuuachrie du 6 arvil 1956, les dioopinsstis de l'accord du 19 jvaneir 2004 rtaelif à la msie à la ritartee avant 65 ans ccolnu dnas le cdare de la ceontonivn ctoclivele susvisée.

Aitlrce 2

Arctlie 2

L'extension des eftfes et stcnonias de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la patiibcolun du présent arrêté puor la durée rasnett à coiurr et aux citoionnds prévues par lidet accord.

Atrlice 3

Le dcueertir des roaeiltns du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronaul oefciifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btilelun oeifcfil du ministère, flusicace ctoonenvins cltveieolcs n° 2002/45, dolspnibie à la Docetiirn des Jrouunax officiels, 6, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des etffes et siotnnacs de l'accord susvisé est fatie à detar de la piaibolutcn du présent arrêté puor la durée reasntt à coruir et aux cnotiodnis prévues par ldeit accord.

Aclirte 3

Le dectueirr des rloinaets du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ofeifcil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Butllein officeil du ministère, fuccilsae cotvneninos celteolicvs n° 2002/45, dbsnilpioe à la Dtrceiion des Juunoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des efftes et sincnotas de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la ptoilbuacin du présent arrêté puor la durée rnasett à criuor et aux coidntnois prévues par lidet accord.

Airlcte 3

Le duetrecir des reioanlts du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol ofiiecfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oeifcifl du ministère, flaiccuse civnonnetos clcvlieeots n° 2002/52, dbslopniie à la Dcretiion des Juruaonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'extension des efetfs et scnoaints de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la piultaobicn du présent arrêté puor la durée rantset à criuor et aux ctndniioos prévues par ldeit accord.

Ariclte 3

Le dteirceur des roalenits du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ofcifeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btleiuln oiecfifl

du ministère, facisulce ctoneovnnis cltvleicoes n° 2004/6, dplboniise à la Docetirin des Jnuauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 9 juin 2004

En vigueur en date du 23 juin 2004

Aticlre 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les elpyuoemrs et tuos les salariés cmporis dnas le cahmp d'application de la citoneovnn cclelivtoe naolainte de l'industrie peatauiqmcuhre du 6 arvil 1956, les dosintoispis de :

- l'accord du 15 jeiullt 2003 ritleaf à la msie en pclae d'un paln d'épargne inetrrpnesterie conlcu dnas le cdare de la cnnoovtein ceovctlile susvisée, à l'exclusion des tmrees : " au puls trad tntere jrous " mentionnés à la troisième phrase du pmerier alinéa de l'article 5 (Versement des bénéficiaires) et du deuxième alinéa de ce même article, cmome étant crriontae aux dpinostioiss de l'article R. 443-8 du cdoe du travail.

Le preiemr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application des dsnstpiioios de l'article R. 443-8 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application des diossniiopts de l'article R. 443-3 du cdoe du trviaal ;

- l'avenant du 19 jvaeinr 2004 à l'accord du 15 julilet 2003 susvisé.

Aictrle 2

L'extension des eftefs et stcaonins de l'accord et de l'avenant susvisés est fitae à daetr de la pibltiucoan du présent arrêté puor la durée rnstaet à criuor et aux cnoiotinds prévues par liedt aorccd et ledit avenant.

Aictrle 3

Le dteuriecr des rlteoians du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual ofcifeil de la République française.

Nota. - Les tteexs de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulileln ocfiefil du ministère, fsileaccus cvnneointos cvileolctes n° 2003/44 (pour l'accord du 15 jeulilt 2003) et n° 2004/6 (pour l'avenant du 19 janveir 2004), dpsineolbis à la Dcoiirten des Jornuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, aux pirx riesfpcets de 7,23 Eruos et 7,32 Euros.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Atlcire 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeomulyrps et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la cennoitovn ctcelovlie nlnoiaate de l'industrie ptcruqamuehiae du 6 avril 1956, les dinosisoptis de l'avenant du 18 février 2004 à l'accord du 29 mai 2000 sur la prévoyance, colcnu dnas le cadre de la ctninevoon clivcolete ntanioale susvisée.

Aicrlte 2

L'extension des efetfs et sioanntcs de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pucoabtilin du présent arrêté puor la durée rsneatt à ciorur et aux cdnoionits prévues par lidet avenant.

Arlctie 3

Le detiecrur des rontiales du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual ofiicefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blitueln ofcfiiel du ministère, fisacucle ctoinvnnoes ceotevlcils n° 2004/10, dsipbnloie à la Dieocritn des Jnuaurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Actlrie 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eolyrmeups et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la cvnnteioon clevtiolce nilotaane de l'industrie pmeaihutucqrae du 6 airvl 1956, les dsintooipiss de l'accord du 18 février 2004 reltiaf à l'indemnisation du congé de paternité clocnu dnas le cdrae de la cvontenion ccieovltle susvisée.

Artlcie 2

L'extension des eteffs et snacntios de l'accord susvisé est fitae à dater de la pobiculatin du présent arrêté puor la durée rntaset à ciuror et aux cotindnios prévues par lidet accord.

Aticrle 3

Le dicuterer des riontelas du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oiieffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bulilten oifficel du ministère, fcaliucse cntnoinveos coclvlitees n° 2004/10, dipsbolnie à la Drtiocein des Jaurounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 25 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Actlire 1er

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les eyermuplos et tuos les salariés cmorips dnas le cmhap d'application de la ceinonvton cctvleolie nalntiaoe de l'industrie pmrquaaectihue du 6 arvil 1956, les dnissoitiops de l'accord du 19 jivenar 2004 sur les ccirteaifts de qilaicfaoiutn pinfselsroneole cclonu dnas le cdare de la civeonotnn clcoilvtee nnlaiotae susvisée.

L'article 8 (Devenir des CQP) est étendu suos réserve de l'application des dtoisiniposs de l'article L. 335-6 II du cdoe de l'éducation et de son décret d'application n° 2002-616 du 26 arivl 2002, nomtanmet celles du deuxième alinéa de l'article 2 et du phpgarraae IV c de l'article 4 duidt texte, qui fexnit les eincegxes aqeullxeus diot répondre le ctiifcaret de quicatalifion poniensfrlesole puor poouvir être icrinst par la Cismoisomn pairirtae noatailne puor l'emploi au répertoire nitaaonl des cicifaeoitntrs professionnelles.

Aritcle 2

L'extension des efftes et scoinnats de l'accord susvisé est fitae à detar de la pcoutliiban du présent arrêté puor la durée restnat à crouir et aux ctoinonids prévues par leidt accord.

Ariltce 3

Le dtceureir des rloitanes du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranuol oieficfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btelilun offiicel du ministère, ficaulsce covnotnenis ciltevceols n° 2004/8, dsobnlpiie à la Ditoericn des Jounuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Acirlte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eorueypmls et tuos les salariés crimops dnas le cahmp d'application de la cootevninn cllvoitece nnaliatoe de l'industrie pramqatcehiuue du 6 aivrl 1956, les dniopoisitss de l'accord du 12 jilelut 2004 rteliaf à l'égalité prsnsllioofneee enrte les femmes et les hommes cncolu dnas le carde de la cnvtneooin clctiovele naonitlae susvisée.

L'extension des efftes et saocntnis de l'accord susvisé est faite à dtear de la pbolcautiin du présent arrêté puor la durée ranetst à courir et aux citnnioods prévues par leidt accord.

Arlcite 2

Artlice 3

Le dtueericr des rantieols du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul oficfiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bluilten offeciil du ministère, fcslucaie ctnnoveoins cvteceloils n° 2004/33, dbispiolne à la Ditcreoin des Jrnuaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 29 juin 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Alcirte 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eerpmylous et tuos les salariés coirmps dnas le cahmp d'application de la cnvoitonen clctievole nltinaoae de l'industrie ptmuhcqeiaruae du 6 avril 1956, les dtiosiponiss de l'accord du 24 srepembte 2004 reatlif à la famoitorn psernlenosifloe tuot au lnog de la vie et à la gsoeitn prévisionnelle des emoilps et des compétences clcnou dnas le carde de la cinonetovn cllectiove naltanioe susvisée, à l'exclusion du point 2 (Versement à l'OPCA par les eriestperns de minos de dix salariés de la part, non dtemncieret utilisée, de la cottnoiuibrn due par les enepirrests au trite de la foraoitmn pfolsisonrelnee continue) du pgraprahae 2 de l'article 21 (Dispositions financières), cmome étant cntorraie aux dtisnoospiis de l'article L. 952-1 du cdoe du tarival aux tremes dseulqlees les eerepsitrns de dix salariés dveinot vesrer l'intégralité de luer pocittiaraipn au fmecnianent de la fioatomrn plnlfrsoseeione conutnie à un orsgimnae paririate cellcteuor agréé.

Alitrce 2

L'extension des eeftfs et soiatcnns de l'accord susvisé est fitae à dater de la pioiacblutn du présent arrêté puor la durée ransett à cuiorr et aux ctdioonins prévues par ldiet accord.

Airlcte 3

Le diereuctr des rlieatons du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oifecifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Buetilln oifeicfl du ministère, fuslcacie coiotevnnns cvtleeiolcs n° 2004/43, diiolnbpse à la Dcrioeitn des Joauurnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 20 juillet 2005

En vigueur en date du 20 juil. 2005

Atlicre 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eermpuoyls et tuos les salariés cmriops dnas le chmap d'application de la cooennvtin cctlolveie naoiantle de l'industrie pceuiumqthraae du 6 arivl 1956, les dnisopitosis de l'avenant du 18 arivl 2005 à l'accord du 13 jiun 1995 raeiltf aux csleaus strattiueas (champ d'application) de la ctenovionn cielltovce nnoalaite susvisée.

Alrctie 2

ARRETE du 8 mars 2006

En vigueur en date du 8 mars 2006

Acilrte 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les emlepourys et tuos les salariés cporims dnas le camhp d'application de la cotevnnion clvcolteie naaniotle de l'industrie prietmhucaaque du 6 aivrl 1956, les doiisitsnpos de l'accord du 9 spertembe 2005 sur les slrieaas mimnia clnooivntnenes meelnsus colcnu dnas le cadre de la cniootnven cletiovcle naanitole susvisée.

Atlrice 2

ARRETE du 28 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Acrilte 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les emulyepros et tuos les salariés cmoiprs dnas le cmahp d'application de la ctvoeoinnn cliotvlece ninaoltae de l'industrie ptciumrauqheae du 6 arvil 1956, les dtsinopoiiss de :

- l'accord du 1er jileult 2005 sur le dirot sdicyanl et les ionttisiunts représentatives du personnel, cclonu dnas le cdrae de la cvientonon cvoeicltle nlonitaae susvisée ;

- l'avenant du 1er juillet 2005 mndaoifit l'article 15 de la ceooinvntn ccieotvlle ntoailane susvisée.

ARRETE du 13 octobre 2006

En vigueur en date du 24 oct. 2006

Artcile 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les elemrpuoys et tuos les salariés cpmoirs dnas le chmap d'application de la cveiiotnnon coctleilve nniataole de l'industrie puchemqaaurtie du 6 arvil 1956, les dinitsopioss de l'accord du 20 avirl 2006, rtlaeif à la ciommossin piiaatrre nitlaanoe de l'emploi, cnlocu dnas le crade de la contenivon clotlecvie naatlonie susvisée.

L'extension des efefts et sntcoanis de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la pcutaolbiin du présent arrêté puor la durée renatst à cirour et aux cdonitnois prévues par liedt avenant.

Ailrtce 3

Le dtuerceir des rntelioas du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul ofecfiil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beultiln ocfiifel du ministère, flcicuase ceionnvnots ctievolcels n° 2005/20, dnpsiilobe à la Dociteirn des Jorunuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 Euros.

L'extension des etffes et scotninas de l'avenant susvisé est faite à deatr de la piactboluin du présent arrêté puor la durée rtsenat à coriur et aux ctdoonniis prévues par leidt avenant.

Artlice 3

Le dteicreur des rotlaiens du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral oifeficl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Billuetn oieifcfl du ministère, flcaicsue cnnietovons ceeclivtlos n° 2005/42, dpsliniboe à la Dicitroen des Jauronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

Alitrce 2

L'extension des efftes et stcannios de l'avenant et de l'accord susvisés est fatie à dtae de la poictiaubln du présent arrêté puor la durée rsanett à cuiorr et aux cditoionns prévues par lidet ananevt et lidet accord.

Artilce 3

Le deuteircr des renltoias du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnraoul oiffceil de la République française.
Nota. - Les txtees de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bielutln ocififel du ministère, ficcsalue cnnootnevis clelivecots n° 2005/31, dsibploine à la Dioecirtn des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

Altcrie 2

L'extension des efetfs et stinocans de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la piituocblan du présent arrêté, puor la durée rstanet à ciuorr et aux cooinitdns prévues par lidet accord.

Alrcite 3

Le dctereuir général du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oeicffil de la République

française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Btilluen oiifecfl

ARRETE du 20 octobre 2006

En vigueur en date du 1 nov. 2006

Ariclte 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eorpemylus et tuos les salariés ciporms dnas le chmap d'application de la ctvniooenin clceloivte notilaane de l'industrie paqcuutaihmere du 6 arivl 1956, les dsnitopsoiis de l'accord du 19 arvil 2006, ratilef au daiuloge sioacl dnas les epeietnsrrs dépourvues de délégués syndicaux, cclnou dnas le cdare de la cineovtonn colveltcie nanoliate susvisée.

Artcile 2

ARRETE du 14 décembre 2006

En vigueur en date du 29 déc. 2006

Atlirce 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eueryompls et tuos les salariés coripms dnas le cmhap d'application de la civenotnon cviloctlee nlitoaane de l'industrie piucateqharume du 6 avril 1956, les dnoitpsisois de :

- l'accord du 12 jelliut 2004 rileatf à la désignation des oeirgamnss d'assurance du régime pseinnoorfesl de prévoyance ;

- l'accord du 1er jilelut 2005 retliaf à la frmoiotan des vusieitrs médicaux clconu dnas le cdrae de la conenovtin cclitlevoe susvisée.

ARRETE du 11 janvier 2007

En vigueur en date du 20 janv. 2007

Airltce 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les euormylpes et tuos les salariés cpoirms dnas le cahmp d'application de la coonentivn ctlclvoiee natoliane de l'industrie pcuimqauarthee du 6 avril 1956, les dosopitinsis de l'accord du 31 mras 2006, rtalief aux saalries minima, cclnou dnas le cdrae de la covotnenin clivtolece nnlaiotae susvisée.

Alcrite 2

ARRETE du 2 juillet 2007

En vigueur en date du 12 juil. 2007

Alcitre 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emeyurlpos et tuos les salariés cmirops dnas le champ d'application de la cievntonon du ministère, fclcasiue cnneintovos ceellvcoits n° 2006/25, dlonipsibe à la Doticeirn des Jouarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des eeffts et stonincas de l'accord susvisé est faite à daetr de la pclbtouiain du présent arrêté, puor la durée rtneast à criour et aux cootinidns prévues par ledit accord.

Artlice 3

Le deuierctr général du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol ofifciel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Biutllen oeifcfil du ministère, fscucliae ceinononntvs ctllevceois n° 2006/25, dobpslinie à la Diciotern des Jnouurax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

Airclte 2

L'extension des efftes et stcanonis des adrccos susvisés est fitae à dtear de la pbculaitoin du présent arrêté puor la durée ratnest à cuiorr et aux ciotdoinns prévues par ltsdeis accords.

Aclrite 3

Le dureitcer général du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl ofeifcil de la République française.

Nota. - Les tteexs des arcocds susvisés ont été publiés au Btuleiln oifceifl du ministère, ficsecauls ctnnveinoos ccovletiles n°s 2004/39 et 2005/30, depisbinlos à la Droicetin des Jraunuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des efetfs et scnaotnis de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la ptbolaiiucn du présent arrêté puor la durée raetnst à cruoir et aux cioitdnnos prévues par lidet accord.

Atrlice 3

Le deicutrer général du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal offeiicl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Btiuleln oieffcil du ministère, fisclauce ctnooevnins celelvotics n° 2006/23, diibpnlose à la Doriceitn des Juounrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

ciotlcvele ntnaioale de l'industrie ptmqiruucaaehe du 6 avirl 1956, les doiptisoinss de l'accord du 19 février 2007 sur les siaalres mmniia clnvinoneoetns cloncu dnas le crade de la cenonivotn ccvtleiole susvisée.

Aictrle 2

L'extension des efftes et soicnnats de l'accord susvisé est ftaie à dater de la pltobcaiuin du présent arrêté puor la durée rastent à criuor et aux cnntdooiis prévues par ledit accord.

Aitrlce 3

Le dtuecerir général du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl ocfeifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bllueitn oficefil du ministère, fulaccise cnnetvnoios clolcevites n° 2007/11, dosliipbne à la Dteicorin des Jouraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0080 du 4 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de :

- l'avenant du 23 novembre 2017 relatif à la pause payée prévue à l'article 22 8° e des clauses générales, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 15 février 2018 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdit avenants.

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 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/8 et n° 2018/26, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0183 du 8 août 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 1er est étendu sous réserve que les « cotisations exeptionnelles versées par les entreprises qui rejoignent le régime ou cotisent pour la première fois au collectif santé » ne soient pas applicables au titre de la couverture des salariés, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0247 du 23 octobre 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de l'avenant du 15 novembre 2018 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu dans le cadre de 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 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 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant 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 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0257 du 5 novembre 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 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° 2019/23, disponible sur le site

http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0257 du 5 novembre 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 janvier 2019 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion, 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 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° 2019/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 11 avril 2019 relatif au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 13 est étendu, d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

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 15 janvier 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° 2019/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 avril 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0110 du 5 mai 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de :

- l'accord du 4 juillet 2019 portant révision de la convention collective nationale, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et des qualifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le point c de l'article 12-1 est étendu sous réserve du respect du principe général du droit des contrats selon lequel le droit applicable à un contrat est celui en vigueur à la date de sa conclusion.
Le point a de l'article 12-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 1609 quinvicies du code général des impôts.
Les articles 12-3 et 12-4 sont exclus de l'extension en tant qu'ils ne prévoient pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Le dernier alinéa du point a de l'article 13-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6223-6 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2018-1138 du 13 décembre 2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage.

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 29 avril 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, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juin 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0150 du 19 juin 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'avenant du 19 septembre 2019 à l'accord du 4 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et des qualifiations, conclu dans le cadre de 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 15 juin 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0188 du 1 août 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de :

- l'avenant du 21 novembre 2019 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A l'article 3, les mots : « des entreprises adhérentes au régime professionnels convention maladie-chirurgie-maternité assuré par l'assureur recommandé visé à l'article 5 du présent accord, » sont exclus de l'extension afin de garantir le respect du principe d'égalité ;

- l'avenant du 21 novembre 2019 à l'accord collectif du 22 juin 2007 relatif au régime frais de santé de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

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 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/3, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0188 du 1 août 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'accord du 16 janvier 2020 sur les salaires minima conventionnels, 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 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° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0197 du 12 août 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'avenant du 6 juillet 2017 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 5.2.1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Article 2

L'extension des effets et sanctions 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/39, 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 l'industrie pharmaceutique (n° 176)

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'accord du 21 novembre 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, 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 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° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 décembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0312 du 26 décembre 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de :

- l'avenant du 9 juillet 2020 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés et relatif au maintien des garanties en cas d'activité partielle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée,
- l'avenant du 9 juillet 2020 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés et relatif aux mesures d'urgence pour faire face a l'épidemie de covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/34, 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 l'industrie pharmaceutique (n° 176)

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée, les stipulations de l'accord du 4 juillet 2019 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation, 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 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° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0128 du 4 juin 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'avenant du 7 janvier 2021 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés, conclu dans le cadre de 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 21 mai 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° 2021/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 9 juin 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0149 du 29 juin 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'accord du 18 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels, 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 9 juin 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° 2021/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un accord portant révision de la convention collective national de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0161 du 13 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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 telle qu'étendue par l'arrêté du 15 novembre 1956, les stipulations de l'accord du 11 avril 2019 portat révision de la convention collective nationale susvisée.
Le 1° de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
Les 2° et 3° de l'article 5 tels que modifiés par l'article 1 de l'accord sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail et du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
Au 4° de l'article 13 tel que modifié par l'article 1 de l'accord, les termes « « Cette commission n'a pas de vocation consultative et prépare les réunions du CSE sur les thématiques santé et sécurité, sauf accord collectif qui le prévoirait expressément. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2315-38 du code du travail.
Le 2° de l'article 24 tel que modifié par l'article 1 de l'accord, dès lors qu'il identifie le salaire minimum conventionnel et la prime d'ancienneté à des « salaires minimums hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, est exclu de l'extension car il ne peut 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.
L'alinéa 4 du 1° de l'article 26 tel que modifié par l'article 1 de l'accord est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-5 du code du travail.
L'alinéa 4 du 3° de l'article 26 tel que modifié par l'article 1 de l'accord est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-14 du code du travail.
La note de bas de page insérée en fin de l'article 27 tel que modifié par l'article 1 de l'accord est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
Le pénultième alinéa de l'article 38 tel que modifié par l'article 1 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 38 tel que modifié par l'article 1 de l'accord est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.
Au 1° de l'article 41 tel que modifié par l'article 1 de l'accord, les termes « les salaires minima hiérarchiques tels que prévus à l'article 24 des clauses générales » sont exclus de l'extension car ils 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 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° 2019/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'avenant du 5 novembre 2020 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés (maladie chirurgie maternité, décès-incapacité-invalidité), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 1er de l'avenant 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, dans l'attente de la modification du cadre réglementaire relatif aux catégories objectives.

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 juillet 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° 2021/3, 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 l'industrie pharmaceutique (n° 176)

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'accord du 5 novembre 2020 sur la santé, sécurité au travail et prévention des risques professionnels dans les entreprises du médicament, 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 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.

Arrêté du 24 janvier 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0023 du 28 janvier 2022

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'accord du 4 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels, 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 24 janvier 2022.

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° 2021/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176)

JORF n°0035 du 11 février 2022

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 l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, les stipulations de l'accord collectif du 1er juillet 2021 relatif à l'insertion et l'emploi des jeunes dans les entreprises du médicament, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 1.4 du chapitre II est étendu sous réserve du respect des articles R. 6223-6 et D. 6325-9 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 4 février 2022,

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° 2021/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr.