

**UNION DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES PATRONALES SIGNATAIRES DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA FABRICATION ET DU COMMERCE DES PRODUITS
A USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VETERINAIRE**



Le Président présente son rapport moral sur les activités de L'UNION entre janvier et décembre 2021.

ACCORDS DE BRANCHE SIGNES ENTRE JANVIER ET DECEMBRE 2021

Les trois accords de branche signés entre janvier et décembre 2021, sur des sujets essentiels, confirment la qualité du dialogue social au sein de notre branche professionnelle, malgré les difficultés liées au contexte sanitaire de pandémie mondiale. Cela reste très important en cette période marquée par la volonté du législateur de réduire le nombre de branches professionnelles, en commençant par celles qui ont un dialogue social peu dynamique.

➤ **AVENANT N°1 DU 24 MARS 2021 PORTANT REVISION DE L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2015 RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

Un avenant n°1 portant révision de l'accord de 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel a été signé le 24 mars 2021, au sein de la branche, par la CFDT et la CFTC.

Cet avenant vient modifier l'article 6 – « Complément temporaire d'heures » de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel, afin de répondre aux exigences de l'article L.3123-22 du Code du Travail.

Ainsi, les parties signataires ont inséré un paragraphe relatif aux modalités d'accès au complément temporaire d'heures dans l'article 6.

Il est impératif d'attendre l'extension de cet avenant car la loi stipule qu'un complément temporaire d'heures peut être mis en place seulement si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit dans les conditions décrites à l'article L.3123-22 du Code du Travail dans sa version postérieure à la signature de l'accord de branche initial.

Il sera possible d'appliquer les dispositions de cet avenant une fois l'arrêté d'extension publié au Journal Officiel.

Cet accord a été déposé et l'extension demandée auprès des services de l'Etat le 20 mai 2021.

➤ **ACCORD DU 8 SEPTEMBRE 2021 RELATIF AU TELETRAVAIL**

Un accord relatif au télétravail a été signé le 8 septembre 2021, au sein de la branche, par la CFDT et la CFE-CGC.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, et des dispositions légales en vigueur. Il donne aux entreprises un cadre leur permettant d'ouvrir la négociation collective et/ou le dialogue social autour du télétravail.

Il réaffirme la volonté des partenaires sociaux de traiter le télétravail comme un projet de changement organisationnel prenant en compte les enjeux de la qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de performance de l'entreprise.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par le.la salarié.e hors de ces locaux, **sur la base du double volontariat - salarié et employeur** - en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il peut s'exercer de façon **régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure**.

A noter : au regard de l'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise précisée dans l'Ordonnance n°1 du 22 septembre 2017 – dite « Ordonnance Macron » -, le télétravail est un thème qui n'est listé ni dans le bloc 1 ni dans le bloc 2. **Par conséquent, un accord d'entreprise conclu sur ce thème peut déroger à l'accord de branche, tout en respectant les éventuelles dispositions légales d'ordre public et la préservation de la santé des salariés.** En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche doit s'appliquer.

Il convient de porter une attention sur les articles suivants :

- Article 2.1 - La négociation collective et/ou le dialogue social pour mettre en place le télétravail au sein des entreprises : « La mise en place du télétravail fait l'objet d'une négociation collective quand des délégués syndicaux sont présents dans l'entreprise. À défaut de délégués syndicaux présents, cette mise en place doit faire l'objet d'un dialogue social en concertation avec les instances représentatives du personnel. A défaut d'accord, l'employeur pourra mettre en place le télétravail par le biais d'une charte soumise pour avis au CSE. »
- Article 3.1 - Formalisation du télétravail : « Cette formalisation doit préciser au moins les informations suivantes :
 - Les conditions de passage en télétravail ;
 - Les modalités d'acceptation par le.la salarié.e des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
 - Les modalités de contrôle du temps de travail et/ou de régulation de la charge de travail ;
 - La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le.la salarié.e en télétravail , que ce soit pour les salarié.e.s dont le temps de travail est suivi en heures ou pour les salarié.e.s en forfait jours ;
 - Les conditions de réversibilité du télétravail, c'est-à-dire l'arrêt du télétravail du.de la salarié.e et son retour dans les locaux de l'entreprise, à l'initiative de l'employeur ou du.de la salarié.e.L'avenant au contrat de travail stipule les lieux du télétravail, les modalités de mise en œuvre, les moyens mis à disposition du.de la salarié.e. »
- Article 4.3 – Fréquence du télétravail : « La fréquence du télétravail est déterminée conformément aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte relatif au télétravail en vigueur dans l'entreprise, ou de l'avenant et/ou contrat de travail. »
« Il est recommandé de limiter le nombre de jours en télétravail. Au maximum, le télétravail ne devrait pas être supérieur à 12 jours par mois et 3 jours par semaine. » **Il s'agit ici d'une recommandation, les entreprises ayant la possibilité de négocier ce qu'elles souhaitent par rapport à leur organisation interne.**
- Article 4.4 – Prise en charge des frais professionnels : « Les frais engagés par un.e salarié.e dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur,

après validation. Ce principe s'applique à l'ensemble des situations de travail, y compris le télétravail.

Dans le cadre du télétravail choisi par le.la salarié.e, l'entreprise doit :

- mettre à disposition les équipements nécessaires (informatique ou non) au télétravail ;
- ou rembourser l'équipement qui serait acheté par le.la salarié.e après accord préalable de l'employeur ;
- ou prévoir une indemnité forfaitaire. » **Ces trois dispositions ne sont pas cumulatives, chaque entreprise a la possibilité de mettre en place l'une des trois selon son organisation interne.**

« Il appartiendra à chaque entreprise de fixer dans le cadre de la négociation collective et/ou du dialogue social un plafond de dépenses pour ces équipements ainsi que les modalités de demande et d'acceptation des dépenses à engager.

L'entretien, la maintenance et l'éventuel renouvellement des équipements fournis ou remboursés par l'entreprise sont pris en charge par l'entreprise.

Les éventuels équipements préconisés par le Médecin du travail resteront à la charge de l'employeur ».

- **Article 5.2 - Gestion des qualifications, emplois, compétences et formation** : « les compétences numériques des managers et des salarié.e.s sont essentielles dans la pratique du télétravail : pour veiller d'une part à l'appropriation des outils de travail à distance mais également à la sécurisation des données de l'entreprise. **Une formation à ces outils**, ainsi qu'à la cybersécurité, **est nécessaire en amont de toute mise en place du télétravail.**
Une sensibilisation de tous les salarié.e.s, y compris ceux qui ne télétravaillent pas, relative aux nouveaux modes d'interaction, est primordiale à la qualité de vie au travail. Une sensibilisation aux risques psycho-sociaux peut la renforcer. »
- **Article VI – Santé et sécurité** : « Le télétravail doit être inclus dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L 4121-1 du code du travail en intégrant notamment les risques liés à l'éloignement du.de la salarié.e de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques. Cette évaluation fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques. »
« L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du.de la salarié.e en télétravail est présumé être un accident de travail au sens de l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale. »
- **Article VII – Modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure** : « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (par exemple : catastrophe naturelle, destruction accidentelle des locaux de l'entreprise), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salarié.e.s. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatérale de l'employeur (article L1222-11 du code du travail). »
« L'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure est indispensable afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise.
À cette fin, les actions suivantes sont requises :
 - Les instances représentatives du personnel, quand elles existent, sont consultées dans les plus brefs délais pour adapter les conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités habituelles de consultation étant adaptées.
 - L'employeur procède à une information des salarié.e.s par tout moyen en respectant un délai de prévenance suffisant quand cela est possible. Cette information doit comporter les éléments suivants : période prévue ou prévisible de télétravail, informations relatives à

l'organisation des conditions de travail individuelles et à l'organisation des relations collectives de travail (contacts utiles, organisation du temps de travail, règles d'utilisation des outils numériques...). Ces informations sont d'autant plus importantes pour les salarié.e.s qui ne sont pas en télétravail habituellement.

- L'employeur anticipe les besoins en outils nomades afin de limiter au maximum l'utilisation des outils personnels par les salarié.e.s.

- L'employeur soumet aux instances représentatives du personnel un plan de continuité de l'activité intégrant les modalités de retour après crise. »

Les formalités de dépôt et de demande d'extension ont été effectuées le 16 novembre 2021.

Cet accord est entré en vigueur dès le lendemain de son dépôt, pour une durée indéterminée, pour les entreprises adhérentes à un Syndicat Professionnel signataire de l'accord.

➤ **AVENANT N°2 DU 24 NOVEMBRE 2021 PORTANT REVISION DE L'ACCORD DU 14 DECEMBRE 2016 RELATIF AU REGIME CONVENTIONNEL DE PREVOYANCE**

Un avenant n°2 portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance a été signé le 24 novembre 2021, au sein de la branche, par l'ensemble des Organisations Syndicales de salariés, à savoir la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO.

L'article 2 de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance a confié, à compter du 1er janvier 2017 et pour une période de 5 ans, l'assurance et la gestion des régimes visés par cet accord à un organisme recommandé pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective « fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » (IDCC 1555).

Cette clause de recommandation arrivant à son terme le 31 décembre 2021, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mise en concurrence en application de l'article L912-1 du code de la Sécurité Sociale en vue de recommander un organisme assureur pour l'assurance, la gestion administrative et la gestion financière du régime de prévoyance des salariés de la branche d'une part et du régime frais de santé des salariés et anciens salariés d'autre part.

Au terme de la procédure d'appel d'offres, les partenaires sociaux ont établi la recommandation de l'organisme assureur lors de la réunion de la CPPNI en sa forme de Commission Sociale Paritaire du 8 septembre 2021.

A compter du 1er janvier 2022 et pour une période de 5 ans, les partenaires sociaux ont choisi de recommander l'APGIS, institution de prévoyance, régie par les articles L.931-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, pour assurer la couverture complémentaire Maladie-Chirurgie-Maternité et prévoyance couvrant les risques décès - invalidité - incapacité des salariés définie par le présent accord et la gestion administrative du fonds sur le haut degré de solidarité.

Il est rappelé également que les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective n'ont pas l'obligation de contracter auprès de l'organisme assureur recommandé mais elles y sont invitées par les partenaires sociaux de la Branche afin de garantir la mutualisation du présent régime.

Les formalités de signature, dépôt et demande d'extension sont en cours.