



Rapport annuel d'activité de la Commission Paritaire Nationale
(CPPNI) de la branche de l'Optique Lunetterie de détail

(IDCC n° 1431)

Année 2022



Table des matières

I.	Préambule	3
II.	Activité paritaire de la branche.....	3
A.	Les organisations salariales et patronales représentatives au sein de la branche	3
1.	Les organisations salariales (nom et % de représentativité)	3
2.	Les organisations patronales (nom et % de représentativité)	4
B.	Les différentes instances paritaires de la branche.....	4
1.	La CPPNI :	4
2.	La CPNE-FP et la SPP :	6
III.	Bilan des accords d'entreprises de la branche signés en 2022.....	7
IV.	Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	9



La branche Optique-Lunetterie de détail regroupe les entreprises relevant de la CCN n°3084 et répertoriées sous le code NAF Entreprises spécialisées dans le commerce de détail de l'optique-lunetterie, hors optique mutualiste (47.78A).

I. Préambule

L'article L.2232-9 du Code du travail confie à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation mise en place dans la branche la rédaction d'un rapport d'activité.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ainsi ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Repos quotidien ;
- Jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne-temps.

Ce rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

II. Activité paritaire de la branche

A. Les organisations salariales et patronales représentatives au sein de la branche

1. Les organisations salariales (nom et % de représentativité)

Les organisations syndicales¹ reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail :

- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 30,79%
- La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 28,83%
- L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 15,57%
- La Confédération française de de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 12,72%
- La Confédération générale du travail (CGT) : 12,09%

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044469498>



2. Les organisations patronales (nom et % de représentativité)

Par arrêté du 14 juin 2018 modifiant l'arrêté du 26 juillet 2017 fixant les la liste des organisations professionnelles d'employeurs ²reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail :

- Fédération Nationale des Opticiens de France (FNOF) : 18,51%
- Rassemblement des Opticiens de France (ROF) : 81,49%

B. Les différentes instances paritaires de la branche

Les différentes instances paritaires sont :

- La CPPNI,
- La CPNE-FP,
- Ainsi que l'Association de Développement du Paritarisme de l'Optique Lunetterie de Détail (ADPOLD) qui gère les fonds du paritarisme.

1. La CPPNI :

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI) a été mise en place par un accord en date du 5 avril 2018 signé par la FNOF, la CFDT, la CGC, la CFTC, et l'UNSA, auquel a adhéré le ROF en date du 14 novembre 2018. La présidence et la vice-présidence sont désignées par la CPPNI parmi ses membres, tous les 2 ans, au sein d'un collège différent. La titulaire à la Vice-Présidence a été désignée le 21 janvier 2021, mais faute d'accord la Présidence reste vacante à ce jour.

Le travail de la CPPNI en 2022 :

a) Les réunions

La CPPNI s'est réunie à 10 reprises pour aborder les thèmes suivants :

- Formation professionnelle
- Classifications
- Salaires
- Intéressement
- Suivi de l'accord prévoyance
- Renouvellement de l'enquête salaires
- CQP
- Financement du paritarisme
- Rapport de branche

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044518037>



-
- Site internet de la branche

b) Les Accords

Les accords de branche signés en 2022 :

- **Accord 2022 relatif aux Salaires minima dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail** signé le 17 mars 2022 par le ROF et la CFTC CSFV et *étendu par arrêté le 18 juillet 2022 (JORF 22 juillet 2022)*.
- **Accord du 7 avril 2022 relatif aux Salaires minima dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail** signé le 7 avril 2022 par la FNOF, la CFTC CSFV et la FS CFDT, opposition à l'extension du ROF.
- **Avenant N°8 à la Convention collective de l'Optique-Lunetterie de détail** relatif à la Classification, signé le 7 avril 2022 par la FNOF, la CFTC CSFV et la FS CFDT et *étendu par arrêté du 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023)*.
- **Avenant N°6 à l'Accord de Prévoyance du 14 juin 2011** ayant institué un régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail signé le 8 septembre 2022 par la FNOF, le ROF, la CFTC CSFV, la FNECS CFE-CGC et la FEC UNSA et *étendu par arrêté le 5 avril 2023 (JORF 25 avril 2023)*.
- **Avenant du 9 juin portant création d'une annexe VII à la Convention collective de l'Optique-Lunetterie de détail relative à la formation professionnelle**, signé le 12 juillet 2022 par la FNOF, le ROF, la FNECS CFE-CGC, la CFTC CSFV et la FEC UNSA et *étendu par arrêté du 22 mai 2023 (JORF du 3 juin 2023)*
- **Avenant N°7 à l'Accord de Prévoyance du 14 juin 2011** relatif à la prévoyance obligatoire pour des salariés non-cadres dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail signé le 24 novembre 2022 par la FNOF, le ROF, la CFTC CSFV, la FS CFDT, la CGT FCS et la FEC UNSA et *étendu par arrêté le 5 avril 2023 (JORF 25 avril 2023)*.
- **Avenant du 24 novembre 2022 relatif au financement du paritarisme, aux heures de délégation et aux limites de remboursement des frais liés au paritarisme dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail** signé le 24 novembre 2022 par la FNOF, le ROF, la CFTC CSFV, la FS CFDT, la CGT FCS et la FEC UNSA et *étendu par arrêté le 31 mars 2023 (JORF du 25 avril 2023)*.
- **Accord du 24 novembre 2022 relatif aux salaires minima dans la branche de l'Optique-Lunetterie de détail** signé le 24 novembre 2022 par la FNOF, la CFTC CSFV, la FS CFDT et la FEC UNSA. Opposition à l'extension du ROF.

Avenant à l'Accord du 26 mai 2016 modifiant le nom du diplôme de la branche le « CQP Opti-Vision » en CQP « Opticien Spécialisé » signé le 15 décembre 2022 par le ROF, la CFTC CSFV, la FS CFDT, la CGT FCS et la FEC UNSA et *étendu par arrêté du 22 mai 2023 (JORF du 3 juin 2023)*

Les accords de branche signés en 2021 et étendus en 2022 :

- **Accord du 20 mai 2021, Avenant n°7 à l'Accord du 8 décembre 2004** relatif au financement du paritarisme. Etendu par arrêté du 4 février 2022 publié au JORF du 11 février 2022.



2. La CPNE-FP et la SPP :

La branche de l'Optique-Lunetterie se caractérise par une forte mobilisation des dispositifs de formation continue notamment en raison de la réglementation qui impose à tout opticien, en sa qualité de professionnel de santé, de suivre au moins une action de Développement Professionnel Continu par période triennale.

La branche a ouvert des négociations sur la formation professionnelle qui se poursuivent.

La Section Paritaire Professionnelle et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle se sont réunies à 11 reprises en 2022 :

Le travail de la CPNE- FP en 2022 :

Les thèmes de négociation de la CPNE-FP de branche de l'Optique-Lunetterie :

- Suivi de la mobilisation des fonds de la formation et fixation des critères de prise en charge
- Lancement d'une étude sur la VAE
- Organisation et suivi du diplôme de branche, le CQP « opticien spécialisé »
- Travaux de l'Observatoire : panorama de branche et repères et tendances
- Suivi des études interbranches menée par l'OPCO

Certification du diplôme de la branche :

les examens ont pu se dérouler avec un jury composé de professionnels et de membres de la CPNE-FP.



III. Bilan des accords d'entreprises de la branche signés en 2022

La structure des entreprises de la branche (forte majorité de PME et TPE : **33 375** salariés pour **8 213** entreprises dont 96,6 % d'entreprises de moins de 10 salariés). (Source : INSEE DSN DADS 2019)

Au regard de la base de données Légifrance et des accords communiqués au secrétariat de la CPPNI, 17 accords dont les thèmes entrent dans le cadre de ce rapport, ont été conclus.

16 d'entre eux ont été conclus par référendum et un avec le C.S.E.

Ces accords portent plus particulièrement sur les thèmes suivants :

- 2 portent sur les heures supplémentaires,
- 9 sur des congés supplémentaires,
- 3 sur l'annualisation du temps de travail (dont 2 sur des forfaits annuels en jour),
- 4 sur le repos hebdomadaire,

Certains accords portant sur plusieurs thèmes de négociation.

Le détail des accords est le suivant :

Heures supplémentaires

1	Salariés	<p style="text-align: center;">taux HS : 25% pour les 8 premières heures 50% pour les heures suivantes Contingent annuel : 450 h Mise en place RCR</p>
2		

Congés supplémentaires

1	Salariés	<p>entre 30 et 34 h : 1 jour ouvrable de CP par semestre, soit 2 jours ouvrables par année</p> <p>entre 35 et 39 h : 1 jour par quadrimestre, soit 3 jours ouvrables par année</p> <p>à partir de 39 h : 1 jour par trimestre complet, soit 4 jours ouvrables par année.</p>
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		



Forfait annuel en jours

1	Salariés	Forfait de 218 jours par an pour les cadres autonomes. JRTT rachetées à + 10%. 1 entretien annuel.
---	----------	--

Annualisation

1	Salariés	Annualisation sur l'année civile. Contingent annuel de 400 heures. Majoration des HS à 25%.
---	----------	---

Forfait jour - Annualisation - Repos hebdomadaire

1	CSE	Annualisation sur septembre - août, Contingent de 220 heures Repos hebdomadaire non accolé au dimanche, pris par roulement Forfait 218 jours pour cadres et certains AM JRTT rachetées à +10% Entretien annuel Droit à la déconnexion Renonciation collective aux congés de fractionnement.
---	-----	--

Jours de repos hebdomadaires

1	Salariés	Le jour de repos hebdomadaire peut être octroyé un quelconque jour de la semaine, même non accolé au dimanche
2	Salariés	Le repos hebdomadaire est le dimanche et un autre jour de la semaine. Renonciation collective aux jours de fractionnement.
3	Salariés	

La CPPNI n'a pas fait de travaux paritaires pour émettre des observations sur leur impact concernant les conditions de travail des salariés et la concurrence au sein de la branche.

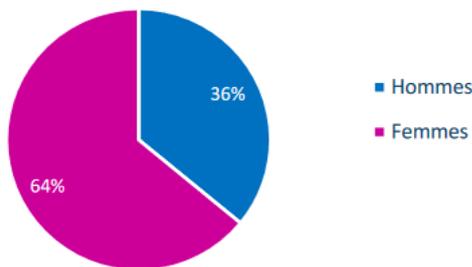


IV. Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

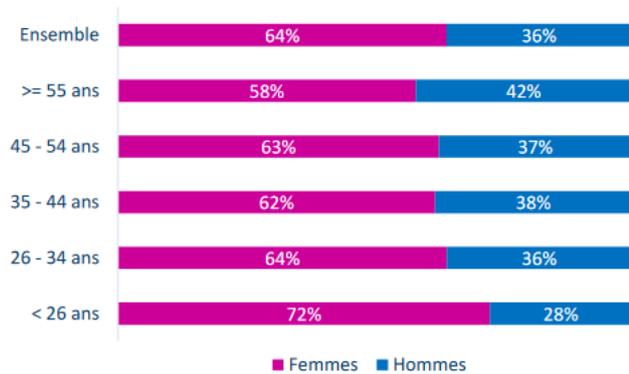
La branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en date du 11 mars 2010.

- Les femmes représentent 64% des salariés de la branche. (Source : REPERES ET TENDANCES 2019)

Répartition des salariés selon le sexe



Répartition des salariés selon le sexe et l'âge



Source : INSEE DSN-DADS 2019

La branche suit particulièrement la question de l'égal accès à la formation professionnelle.

Les données chiffrées pour 2021 manifestent une égalité d'accès à la formation conforme à la réalité de la branche, ainsi les femmes représentent 72% des contrats de professionnalisation et 67% des contrats d'apprentissage. De même 64% des salariés ayant suivi une formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont des femmes et 67% des salariés ayant bénéficié d'une formation via la contribution conventionnelle.

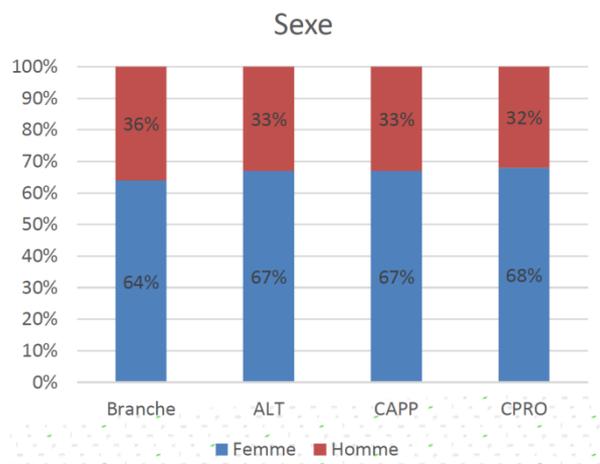


Figure 1- Bilan 2021- Contrat de Pro et Contrat d'Apprentissage (5 804 Stagiaires)



Sexe

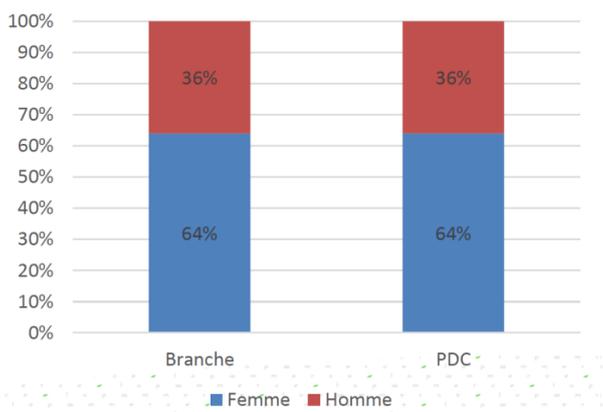


Figure 2- Bilan 2021 - Plan de développement des compétences (4 171 Stagiaires)

Sexe

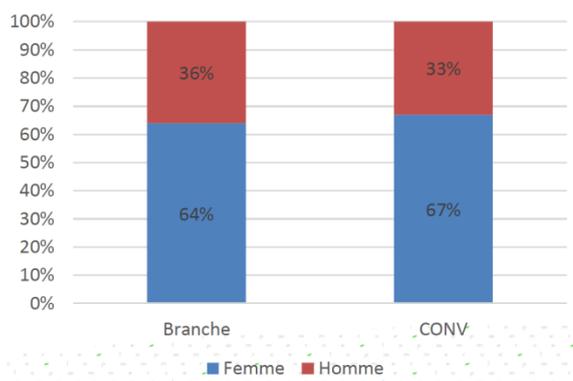


Figure 3- Formation Via Contribution Conventiionnelle (1 295 Stagiaires)

Les salaires

L'enquête des salaires menée en 2021 par la CPPNI avec un consultant externe a permis de recueillir des données sur les écarts pouvant exister entre les hommes et les femmes sur les différents postes.

Cependant, compte tenu du nombre de retours des enquêtes relativement faible, la CPPNI n'a pas mené d'actions particulières sur le sujet de la discrimination entre les hommes et les femmes dans la branche.

La CPPNI souhaite disposer de remontées plus importantes de retours pour permettre l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, et son évolution dans le temps.

Au-delà de l'analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes observés dans les remontées de cette enquête, la CPPNI souhaite pouvoir affiner son analyse des salaires effectifs au regard de la grille des salaires minima applicable au sein de la branche, grâce à des données plus nombreuses.

L'enquête salaire 2023 a été lancée le 22 mai 2023, la restitution est attendue pour le mois de novembre 2023.