



**Rapport annuel d'activité de la Commission Paritaire Permanente
de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche de
l'Optique Lunetterie de détail
(IDCC n° 1431)**

Année 2023



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 2023	7
IV.	Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	11



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).

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, et 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.

Activité paritaire de la branche

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales représentatives au sein de la branche

Les organisations syndicales de salariés (nom et % de représentativité)

L'arrêté du 22 novembre 2021 fixe la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ¹ :

- 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%

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



-
- La Confédération française de de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 12,72%
 - La Confédération générale du travail (CGT) : 12,09%

Les organisations patronales (nom et % de représentativité)

L'arrêté du 23 novembre 2021² fixe la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

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

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.

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.

Le/la président(e) et le/la vice-président(e) sont désigné(e)s par la CPPNI parmi ses membres, tous les 2 ans, au sein d'un collège différent. La titulaire de la Vice-Présidence a été désignée le 21 janvier 2021, mais faute d'accord la Présidence est restée vacante jusqu'en janvier 2024.

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044517757>



Le travail de la CPPNI en 2023 :

Les réunions

La CPPNI s'est réunie à 8 reprises pour aborder les thèmes suivants :

- Intéressement
- Prévoyance cadres
- Suivi de l'accord prévoyance non-cadres
- Renouvellement de l'enquête salaires
- Fonctionnement de la CPPNI
- Site internet de la branche
- Salaires
- Fonctionnement de la CPNEFP
- Financement du paritarisme
- Formation professionnelle
- Guide pratique Classifications

Les Accords

Les accords de branche signés en 2023 :

- **Accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima**
Signé le 14 septembre 2023 par FNOF, ROF, UNSA, CFE-CGC, CFTC, CFDT
Étendu par arrêté du 11 décembre 2023 JORF 14 décembre 2023
- **Avenant du 14 septembre 2023 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »**
Signé par FNOF, ROF, UNSA, CFE-CGC, CFTC, CFDT
Étendu par arrêté du 2 février 2024 JORF 10 février 2024
- **Avenant rectificatif n° 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres**
Signé le 11 juillet 2023 par FNOF, ROF, UNSA, CFE-CGC, CFTC, CFDT
Étendu par arrêté du 12 décembre 2023 JORF 27 décembre 2023

Les accords de branche étendus en 2023 :

- **Avenant du 15 décembre 2022 à l'accord du 26 mai 2016 relatif au changement du nom du diplôme de la branche CQP « Opti-vision » en CQP « Opticien spécialisé »**
Signé le 15 décembre 2022 par ROF, CGT, UNSA, CFE-CGC, CFTC, CFDT
Étendu par arrêté du 22 mai 2023 JORF 3 juin 2023
- **Avenant n° 7 du 24 novembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres**



Signé le 24 novembre 2022 par FNOF, ROF, CGT, UNSA, CFTC, CFDT

Etendu par arrêté du 5 avril 2023 JORF 25 avril 2023

- **Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux fonds de financement du paritarisme, aux heures de délégation et aux limites de remboursement des frais liés au paritarisme**

Signé le 24 novembre 2022 par FNOF, ROF, CGT, UNSA, CFTC, CFDT

Etendu par arrêté du 31 mars 2023 JORF 25 avril 2023

- **Avenant n° 6 du 8 septembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres (C'est-à-dire non affiliés à l'Agirc en application des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres du 14 mars 1947)**

Signé le 8 septembre 2022 par ROF, FNOF, UNSA, CFE-CGC, CFTC

Etendu par arrêté du 5 avril 2023 JORF 25 avril 2023

- **Annexe VII : Formation professionnelle (Avenant du 9 juin 2022)**

Signé le 12 juillet 2022 par FNOF, ROF, UNSA, CFE-CGC, CFTC

Etendu par arrêté du 22 mai 2023 JORF 3 juin 2023

- **Annexe I : Classification des emplois et des métiers (Avenant n° 8 du 7 avril 2022)**

Signé le 7 avril 2022 par FNOF, CFTC, CFDT

Etendu par arrêté du 30 mai 2023 JORF 10 juin 2023

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 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle s'est réunie à 11 reprises en 2023.

Le travail de la CPNE- FP en 2023 :

Les thèmes abordés dans le cadre de la CPNE-FP de branche de l'Optique-Lunetterie :

- Suivi de l'utilisation des fonds de financement de la formation professionnelle et fixation des critères de prise en charge
- Fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
- Organisation et suivi du diplôme de branche, le CQP « opticien spécialisé » (Modification du cahier des charges, habilitation des organismes de formation, organisation des examens, promotion)
- Travaux de l'Observatoire : panorama de branche, repères et tendances
- Suivi des études interbranches menées par l'OPCO
- Étude sur la VAE
- Promotion du métier



Bilan des accords d'entreprises de la branche signés en 2023

La structure des entreprises de la branche (forte majorité de PME et TPE : **28637** salariés pour **8 706** entreprises dont 93,9 % emploient moins de 10 salariés). (Source : INSEE DSN DADS 2021)

Au regard de la base de données Légifrance et des accords communiqués au secrétariat de la CPPNI, 15 accords dont les thèmes entrent dans le cadre de ce rapport, ont été conclus.

Ils ont tous été conclus par référendum.

Ces accords portent plus particulièrement sur les thèmes suivants :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Jours fériés ;
- Sur des congés supplémentaires ;
- Sur l'annualisation du temps de travail ;
- Sur le repos hebdomadaire.

Certains accords portent sur plusieurs thèmes de négociation.

Congés supplémentaires

1	Salariés	<p style="text-align: center;">Attribution de jours de congés supplémentaires :</p> <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>
---	----------	---

Forfait annuel en jours

1	Salariés	<p>Forfait de 218 jours par an pour les cadres autonomes.</p> <p>1 entretien semestriel.</p>
---	----------	--

Annualisation

1	Salariés	<p>Aménagement du temps de travail dans un cadre pluri-hebdomadaire :</p> <p>Des semaines de 40h et des semaines de 30h</p>
2	Salariés	<p>Aménagement du temps de travail dans un cadre pluri-hebdomadaire :</p> <p>Des semaines de 39h et des semaines de 32h</p>

Annualisation – Jours de repos hebdomadaires



1	Salariés	Annualisation de janvier à décembre – 1607 heures – Planning par période de 6 semaines Contingent de 250 heures Second jour de repos hebdomadaire pas nécessairement accolé au dimanche
2	Salariés	Annualisation de juin à mai – 1607 heures – planning par période d'un mois Possible répartition du temps de travail sur un nombre de jours inférieur à 5 Second jour de repos hebdomadaire fixe ou variable, par journée ou demi-journées
3	Salariés	Annualisation de juin à mai – 1607 heures – Planning sur l'année Contingent de 220 heures Second jour de repos fixé sur un jour ouvrable de la semaine

Jours de repos hebdomadaires et fractionnement

1	Salariés	Renonciation collective aux congés supplémentaires pour fractionnement du congé principal. Second jour de repos hebdomadaire fixé un autre jour de la semaine en accord avec l'employeur, pris par journée ou demi-journées
---	----------	--

Jours de repos hebdomadaires – Jours fériés travaillés– Congé supplémentaire – Contingent – Forfait jours

1	Salariés	Repos hebdomadaire : deux jours de repos hebdomadaires, dont l'un est le dimanche et le deuxième n'est pas nécessairement le samedi ou le lundi. Dans la mesure du possible, une demi-journée de repos hebdomadaire supplémentaire pourra être accordée en fonction des besoins d'organisation de l'activité. Un jour de congé supplémentaire pour ne pas avoir à effectuer la journée de solidarité - fixé au lundi de Pentecôte. Un jour de congé payé supplémentaire pour les salariés présents dans l'entreprise au 31 mai de l'année Majoration de 100% pour les jours fériés travaillés Contingent de 300 heures Possible forfait jours pour les cadres : 218 jours
2	Salariés	Repos hebdomadaire : deux jours de repos hebdomadaire, dont l'un est le dimanche et le deuxième n'est pas nécessairement le samedi ou le lundi. Dans la mesure du possible, une demi-journée de repos hebdomadaire supplémentaire pourra être accordée en fonction des besoins d'organisation de l'activité Un jour de congé supplémentaire pour ne pas avoir à effectuer la journée de solidarité - fixé au lundi de Pentecôte. Majoration de 100% pour les jours fériés travaillés



		<p>Contingent de 300 heures Possible forfait jours pour les cadres : 218 jours</p>
3	Salariés	<p>Repos hebdomadaire : deux jours de repos hebdomadaire, dont l'un est le dimanche et le deuxième n'est pas nécessairement le samedi ou le lundi. Dans la mesure du possible, une demi-journée de repos hebdomadaire supplémentaire pourra être accordée en fonction des besoins d'organisation de l'activité</p> <p>Un jour de congé supplémentaire pour ne pas avoir à effectuer la journée de solidarité - fixé au lundi de Pentecôte.</p> <p>Majoration de 100% pour les jours fériés travaillés Contingent de 300 heures Possible forfait jours pour les cadres : 218 jours</p>
4	Salariés	<p>Repos hebdomadaire : deux jours de repos hebdomadaire, dont l'un est le dimanche et le deuxième n'est pas nécessairement le samedi ou le lundi. Dans la mesure du possible, une demi-journée de repos hebdomadaire supplémentaire pourra être accordée en fonction des besoins d'organisation de l'activité</p> <p>Un jour de congé supplémentaire pour ne pas avoir à effectuer la journée de solidarité - fixé au lundi de Pentecôte.</p> <p>Majoration de 100% pour les jours fériés travaillés Contingent de 300 heures Possible forfait jours pour les cadres : 218 jours</p>
5	Salariés	<p>Repos hebdomadaire : deux jours de repos hebdomadaire, dont l'un est le dimanche et le deuxième n'est pas nécessairement le samedi ou le lundi. Dans la mesure du possible, une demi-journée de repos hebdomadaire supplémentaire pourra être accordée en fonction des besoins d'organisation de l'activité</p> <p>Un jour de congé supplémentaire pour ne pas avoir à effectuer la journée de solidarité - fixé au lundi de Pentecôte.</p> <p>Majoration de 100% pour les jours fériés travaillés Contingent de 300 heures Possible forfait jours pour les cadres : 218 jours</p>



6	Salariés	<p>Repos hebdomadaire : deux jours de repos hebdomadaire, dont l'un est le dimanche et le deuxième n'est pas nécessairement le samedi ou le lundi. Dans la mesure du possible, une demi-journée de repos hebdomadaire supplémentaire pourra être accordée en fonction des besoins d'organisation de l'activité</p> <p>Un jour de congé supplémentaire pour ne pas avoir à effectuer la journée de solidarité - fixé au lundi de Pentecôte.</p> <p>Un jour de congé payé supplémentaire pour les salariés présents dans l'entreprise au 31 mai de l'année</p> <p>Majoration de 100% pour les jours fériés travaillés</p> <p>Contingent de 300 heures</p> <p>Possible forfait jours pour les cadres : 218 jours</p>
---	----------	---

Jours de repos hebdomadaires et travail dominical

1	Salariés	<p>Possible travail le dimanche en cas d'arrêté préfectoral/municipal – majoration à 100% - contribution aux frais de garde pour les enfants de 40 euros par dimanche travaillé – sur la base du volontariat</p> <p>Repos hebdomadaire : deux jours de repos hebdomadaires, pas nécessairement le week-end</p>
---	----------	--

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.



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

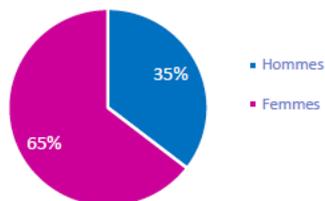
La branche dispose d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en date du 11 mars 2010.

Données chiffrées sur la répartition Hommes/Femmes dans la branche de l'optique lunetterie de détail (Source : PANORAMA DE BRANCHE – Données INSEE DSN-DADS 2020)

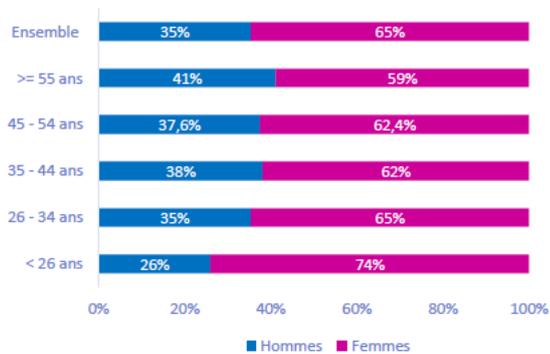
65 % des salariés sont des femmes.

Les femmes représentent 72 % des salariés de moins de 26 ans.

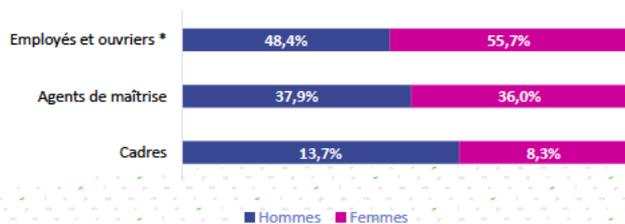
Répartition des salariés selon le sexe



Répartition des salariés selon le sexe et l'âge

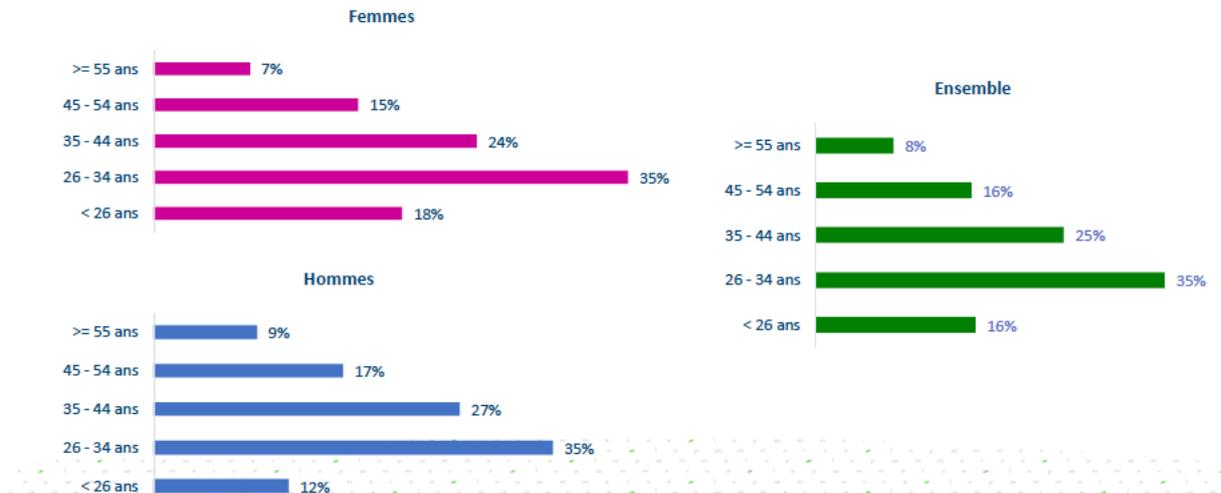


Répartition des salariés selon le statut professionnel et le sexe

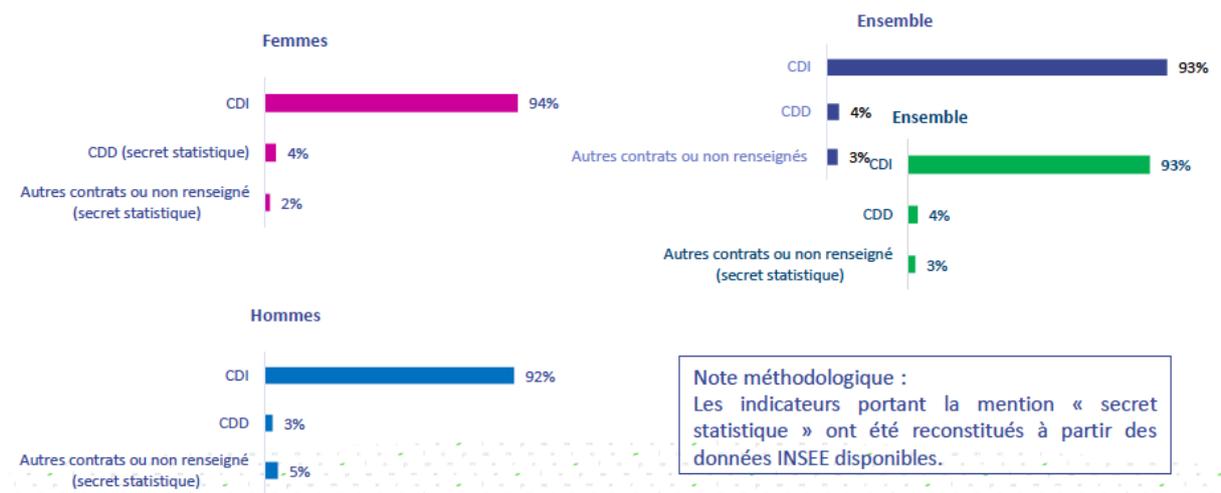




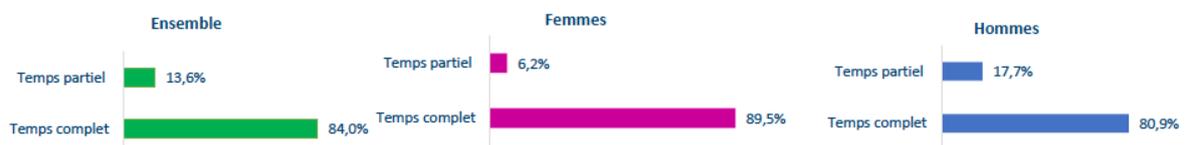
Plus de la moitié des salariés de la branche a moins de 35 ans : 53 % des femmes et 47 % des hommes salariés.



Plus de 9 salariés sur 10 sont en CDI : 94 % des femmes, et 92 % des hommes salariés.



Plus de 8 salariés sur 10 travaillent à temps complet : 81 % des femmes et 93 % des hommes salariés.
7 % des salariés de moins de 26 ans travaillent à temps partiel, 33 % des salariés de 55 ans et plus.

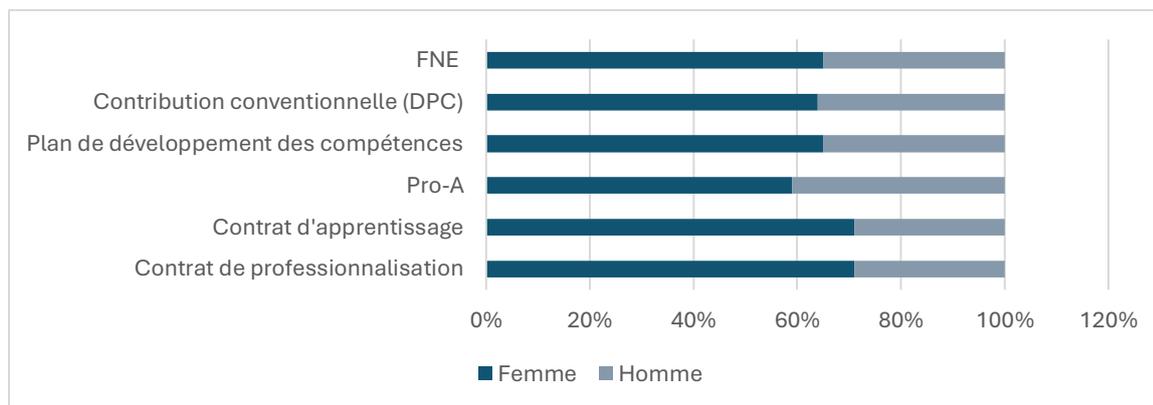




La formation professionnelle (Source : BILAN FORMATION – Données OPCOMMERCE)

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

Les données chiffrées pour 2022 manifestent une égalité d'accès à la formation conforme à la réalité de la branche. Ainsi les femmes représentent 71% des contrats de professionnalisation et 71% des contrats d'apprentissage. De même 65% des salariés ayant suivi une formation dans le cadre du plan de développement des compétences sont des femmes et 64% des salariés ayant bénéficié d'une formation via la contribution conventionnelle. Enfin, 65% des bénéficiaires du FNE sont des femmes et 59% des bénéficiaires de PRO-A.



Les salaires

L'enquête salaires menée en 2023 (après une précédente enquête MENÉE en 2021) par la CPPNI avec un consultant externe a permis de recueillir des données sur les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes sur les différents postes sur la base des rémunérations versées en 2022.

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 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.

Cette enquête salaires a vocation à être renouvelée.