
Rapport annuel d'activité de la Commission Paritaire Nationale
(CPPNI) de la branche de l'Optique Lunetterie de détail
(IDCC n° 1431)

Année 2019

Table des matières

I.	Préambule	3
II.	Présentation de la branche de l'Optique-Lunetterie et de ses spécificités :	3
III.	Les conditions de travail dans la branche	6
IV.	La formation au sein de la branche	7
V.	Activité paritaire de la branche :	10
VI.	Bilan des accords d'entreprises de la branche signés en 2019	16
VII.	Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	17

Rapport annuel d'activité de la Commission Paritaire Nationale (CPPNI) de la branche de l'Optique Lunetterie de détail (IDCC n° 1431)

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 (CPPNI) instituée au niveau de la branche, la mission de réaliser un rapport annuel d'activité.

Les informations du présent rapport s'intègrent dans le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Article L2232-9

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article [L. 2231-5-1](#). Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre 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. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

II. Présentation de la branche de l'Optique-Lunetterie et de ses spécificités :

L'activité d'optique-Lunetterie est une profession tournée vers la prise en charge des besoins optiques des Français. L'activité consiste en la délivrance d'équipements correcteurs dans leur grande majorité remboursés par les organismes complémentaires.

C'est une activité fortement réglementée relevant à la fois de la santé et du commerce.

L'opticien lunetier est un professionnel de santé soumis à ce titre au Code de Santé Publique.

L'exercice du métier est soumis à la détention d'un diplôme et à une obligation de formation continue au même titre que toutes les professions médicales et paramédicales.

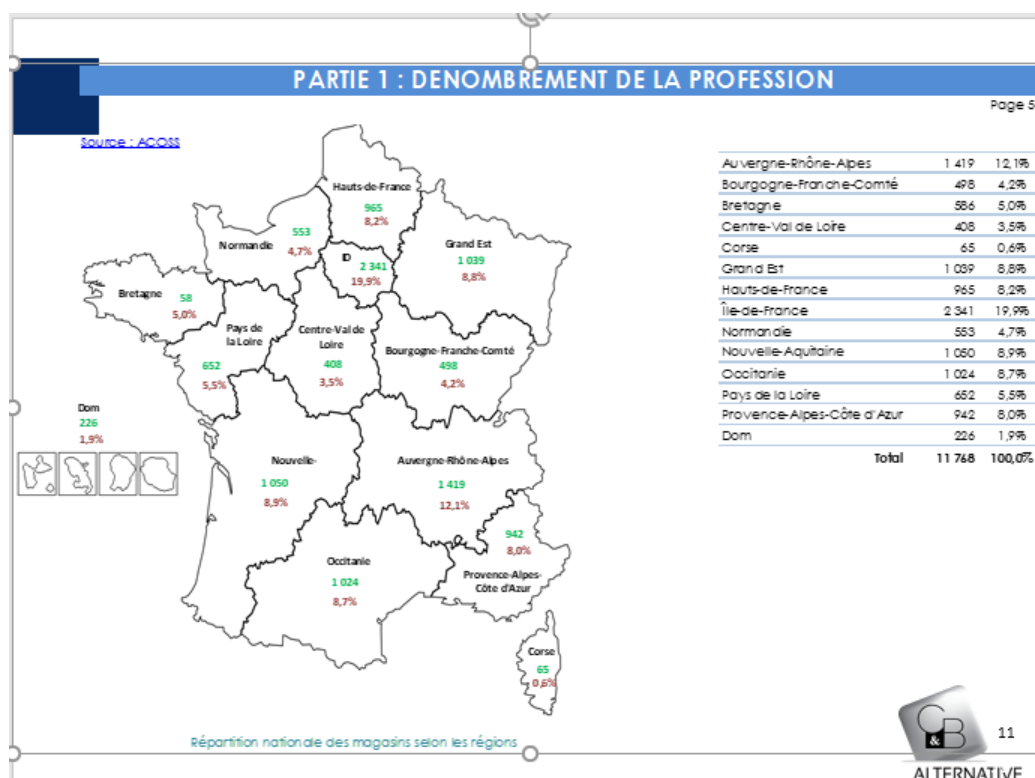
Cette spécificité du métier se traduit notamment par :

- Une activité commerciale fortement dépendante des prescriptions médicales, impactée par les niveaux de remboursements des garanties Frais de Santé et les évolutions réglementaires (100% santé)
- Une obligation de niveau de la formation initiale d'une partie des salariés : obligation du BTS Optique-Lunetterie sur l'amplitude horaire du magasin.
- Le dynamisme et l'importance de la formation continue liée d'une part à l'évolution du métier sur la partie « Santé » (examen de la réfraction, renouvellement et adaptation des prescriptions médicales, apprentissage de la manipulation des lentilles, ... Et d'autre part aux obligations de formation imposées par le Ministère de la Santé aux professions paramédicales avec le DPC (Développement Professionnel Continu).

La branche de l'optique-Lunetterie est caractérisée par un **très fort pourcentage de TPE PME** (80% des entreprises de la branche comptent moins de 5 salariés) et de grandes entreprises, présentes sur tout le territoire, des **effectifs salariés formés, plutôt jeunes et féminins**.

Les 7500 entreprises, représentant environ 12 500 magasins, sont extrêmement bien réparties sur l'ensemble du territoire, assurant ainsi un réel accès de proximité avec la population.

Source : enquête de salaires 2019



Source : Données chiffrées et graphiques issus du Rapport Repères et tendances 2017

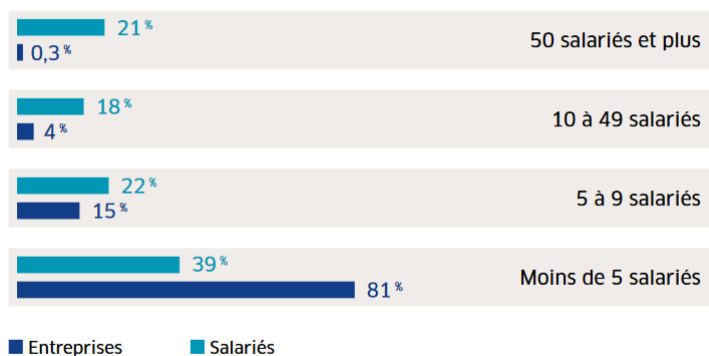
En 2016, la branche de l'Optique-lunetterie de détail regroupe 7 420 entreprises d'au moins un salarié. Ces entreprises emploient 30 800 salariés dont l'âge moyen est relativement jeune (37 ans). 60 % sont des femmes, à l'image de la structure de la population salariée des entreprises du commerce de détail. En raison de sa double appartenance aux domaines de la santé et du commerce, le secteur de l'Optique-lunetterie de détail est impacté par de nombreuses évolutions, sur divers

plans : technologique, commercial, démographique, sociologique, réglementaire, qui se traduisent par la sophistication des produits, la montée en puissance du design et de l'optométrie, l'innovation dans le domaine des techniques de montage et réfractives, l'émergence et essor de nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, le renforcement de la dimension paramédicale du métier et une reconfiguration des métiers

DONNÉES CLÉS



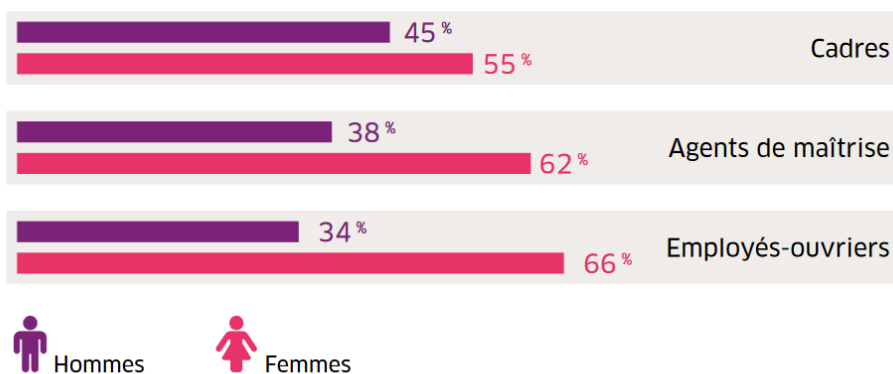
Répartition des entreprises et des salariés selon la taille de l'entreprise



Source : FORCO

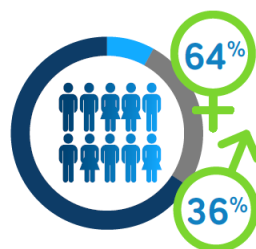
Les effectifs salariés sont plutôt jeunes et féminins, à tous les niveaux professionnels.

Répartition des salariés selon le sexe et le statut professionnel



La proportion de femmes au sein de la branche tend à augmenter : de 60% en 2017, elle passe à 64% en 2019.

Répartition Hommes / Femmes – source Opcommerce 2019



Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle : une forte représentation des employés, et une faible représentation de la catégorie des techniciens-Agents de maîtrise.

La branche compte 29 794 salariés (équivalent temps plein) qui se répartissent ainsi :

- **66%** Employés-Ouvriers
- **8%** Techniciens et Agents de maîtrise
- **26%** Ingénieurs et Cadres

Source Opcommerce 2019

Les métiers au sein de la branche :

Les métiers les plus représentés au sein de la branche sont :

- L'Opticien (H/F) (75% des effectifs en 2019)
- Le responsable de magasin (H/F)
- Le monteur vendeur (H/F)
- Le vendeur en équipement optiques (H/F)

L'une des voies d'entrée très utilisée dans la branche pour le métier d'opticien est l'alternance, via les dispositifs de contrats d'apprentissage (plus de 1200 contrats d'apprentissage en 2019) et de contrats de professionnalisation (plus de 1400 contrats de professionnalisation en 2019). La validation des acquis par l'expérience (VAE) pour l'obtention du BTS Optique Lunetterie, est également utilisée par les salariés non diplômés pour permettre leur évolution.

Le métier d'opticien est un métier en tension depuis plusieurs années et le recrutement s'avère de plus en plus difficile, ce qui est au centre des préoccupations de la branche.

III. Les conditions de travail dans la branche

La branche se caractérise par un fort taux de salariés à contrat à durée indéterminée, avec une proportion importante de temps plein.

Les salariés travaillent pour une grande partie dans des magasins situés en centre-ville, dans des centres commerciaux et dans des zones d'activité commerciale.

Les conditions de travail des salariés travaillant au sein de ces structures sont impactées par :

- Travail le samedi en centre-ville
- Travail en soirée, les samedis, les jours fériés et certains dimanches pour les centres commerciaux

► **9 SALARIÉS SUR 10
EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE**

► **8 SALARIÉS SUR 10 À TEMPS COMPLET**

Cette proportion tend à la hausse.

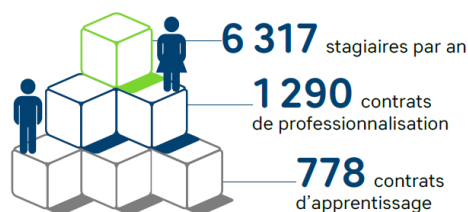
Les salariés de l'Optique sont plus souvent à temps complet que ceux du commerce de détail : **83 %** des salariés de l'Optique exercent à temps complet vs **69 %** dans l'ensemble du commerce de détail.

Le temps partiel concerne davantage les femmes : **22 %** sont à temps partiel contre **9 %** parmi les hommes.

Source : Données chiffrées et graphiques issus du Rapport Repères et tendances 2017

IV. La formation au sein de la branche

La branche de l'Optique-Lunetterie se caractérise par une forte mobilisation des dispositifs formation.



Source Opcommerce 2019

L'engouement pour la formation professionnelle s'explique pour partie par la réglementation qui oblige une grande partie des collaborateurs de la branche ayant le diplôme d'opticien à effectuer une mise à jour de ses compétences en sa qualité de professionnel de santé.

Ainsi, chaque opticien en tant que professionnel de santé doit suivre un parcours de DPC (Développement Professionnel Continu) pour remplir son obligation triennale.

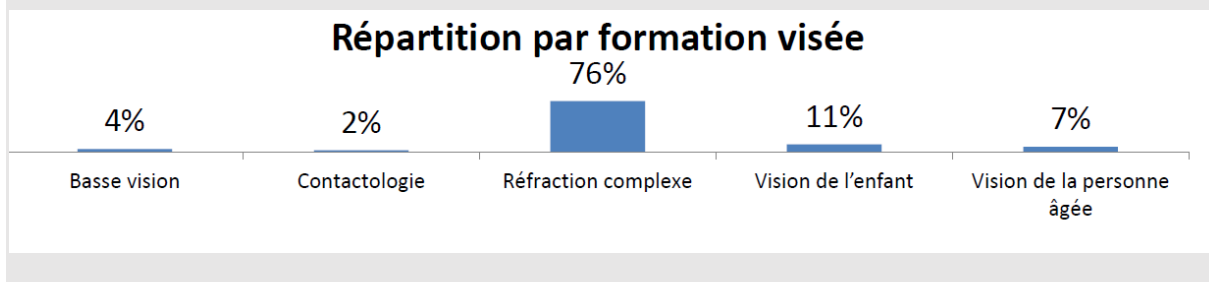
Le DPC est un dispositif de formation :

- Initié par la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires (HPST) en 2009 et adapté par la loi de Modernisation du système de Santé en 2016 ;
- Effectif depuis le 1er janvier 2013 ;
- Dédié aux professionnels de santé de France* (au sens du Code de Santé Publique, chapitre IV).

Le DPC est un dispositif de formation réglementé

Types de formation DPC suivies par les opticiens :

Analyse qualitative au 31/12/2019 : 3.199 CONV



Un fonds spécifique de financement de formation (Fonds de la Contribution Conventiionnelle) pour les TPE-PME a d'ailleurs institué, par un accord de branche non renouvelé depuis, une cotisation spéciale pour une utilisation spécifique du financement d'actions de formation DPC.

La branche se caractérise par une consommation intégrale de ses budgets formation, et les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, se mobilisent pour former leurs salariés.

Source Opcommerce 2019

Contribution légale des entreprises versée par 7.375 entreprises (collecte arrêtée au 02/06/19)

Engagements au 31/12/2019

Compétences +	2018			Prévi 2019	2019						
	au 31/12				au 31/12	au 31/12					
	Nb stag	Nb ets	Montant	Montant		Stagiaires		Entreprises		Engagements	
					Nb	Evol / n-1	Nb	Evol / n-1	Montant	Evol / n-1	conso / prévi N
Moins de 11	1 854	750	2 744 082 €	1 259 052 €	2 889	56%	1 486	98%	1 307 565 €	-52%	104%
De 11 à 49	1 482	130	765 142 €	143 001 €	424	-71%	71	-45%	152 235 €	-80%	106%
Total engagement	3 336	880	3 509 224 €	1 402 053 €	3 313	-1%	1 557	77%	1 459 800 €	-58%	104%
Budget (SPP du 17/05/19)				1 402 053 €							
% conso				100%							
Solde				0 €							
					1 607 069 €						
					91%						
					147 269 €						

- ✓ Engagements Compétences +
 - ✓ 1.557 entreprises bénéficiaires (3.313 stagiaires), soit 21 % des entreprises versantes
 - ✓ 1.459.800 € engagés, soit un financement moyen par entreprise de 938 €
- ✓ Compétences + Entreprises de moins de 11 salariés
 - ✓ 1.307.565 € pour 1.486 entreprises (2.889 stagiaires), soit 880 € par entreprise
- ✓ Compétences + Entreprises de 11 à 49 salariés
 - ✓ 152.235 € pour 71 entreprises (424 stagiaires), soit 2.144 € par entreprise

Engagements au 31/12/2019

	- 10 salariés		de 10 à 50 salariés		Total	
	Nb Ent.	Montant	Nb Ent.	Montant	Nb Ent.	Montant
COLLECTE						
2017	7 433	1 127 002.80 €	212	209 505.68 €	7 645	1 336 508.48 €
2018	7 009	948 438.14 €	201	186 420.93 €	7 210	1 134 859.07 €
2019	7 049	994 231.05 €	211	200 023.18 €	7 260	1 194 254.23 €
Total Collecté		3 069 671.99 €		595 949.79 €		3 665 621.78 €
AFFECTATION AU FINANCEMENT D'ACTIONS DE FORMATION						
		Montant		Montant		Montant
2017		563 501.40 €		104 752.84 €		668 254.24 €
2018		474 219.07 €		93 210.47 €		567 429.54 €
2019 (Net des Frais de Gestion de 6.5%, décision de la CPNEFP du 01/03/18)		929 606.03 €		187 021.67 €		1 116 627.71 €
Total Affecté		1 967 326.50 €		384 984.98 €		2 352 311.48 €
ENGAGEMENT						
		Montant		Montant		Montant
Engagements 2017		1 225.00 €		5 390.00 €		6 615.00 €
Engagements 2018		206 294.72 €		12 005.00 €		218 299.72 €
Engagements 2019		577 333.00 €		86 491.00 €		663 824.00 €
Total Engagé		784 852.72 €		103 886.00 €		888 738.72 €
Solde Disponible		-1 182 473.78 €		281 098.98 €		1 463 572.76 €

L'engagement auprès des jeunes en alternance est important : c'est l'un des moyens privilégiés pour entrer dans la branche.

Source Opcommerce 2019

Contrats de Professionnalisation	2018		2019			
	au 31/12		au 31/12			
	Nb stag	Montant	Stagiaires		Engagements	
			Nb	Evol / n-1	Montant	Evol / n-1
CPRO non spécifiques	1 459	7 603 589 €	1 436	-2%	7 417 007 €	-2%
CPRO spécifiques	26	137 606 €	29	12%	189 625 €	38%
Total engagement	1 485	7 741 195 €	1 465	-1%	7 606 632 €	-2%
Coût moyen (hors pub. Spec.)		5 212 €			5 165 €	-1%

L'enjeu aujourd'hui pour les entreprises est d'attirer des jeunes et de susciter des vocations vers les métiers de l'optique.

V. Activité paritaire de la branche :

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.

Les organisations salariales et patronales présentes au sein de la branche

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

Par arrêté du 21 juillet 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail :

- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 29,99%
- La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 22,19%
- L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) : 20,21%
- La Confédération générale du travail (CGT) : 16,50%
- La Confédération française de de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 11,10%

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

- Fédération Nationale des Opticiens de France (FNOF) : 16,64%
- Rassemblement des Opticiens de France (ROF) : 83,36%

Présentation de la CPPNI :

1. Mise en place de 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.

2. Présidence et Vice-Présidence de la CPPNI

La présidence et la vice-présidence sont désignées par la CPPNI parmi ses membres, tous les 2 ans, au sein d'un collège différent.

Elles ont été désignées le 17 janvier 2019.

- La présidence de la CPPNI relève du collège salarial.
- La vice-présidence de la CPPNI relève du collège patronal

Le travail de la CPPNI en 2019 :

1. Les réunions

Mois	Dates de réunion	Thèmes abordés
Janvier	17 janvier	<ul style="list-style-type: none">● Elections du bureau de la CPPNI● Accord classifications● Toilettage de la Convention Collective● Handicap● Contrats courts
Février		
Mars	14 mars	<ul style="list-style-type: none">● Accord classifications (référentiel métiers et correspondance grille de salaire)● CPPNI : règlement intérieur et agenda social● Handicap : propositions des partenaires sociaux● Enquête salaires● Contrats courts● Signature de l'avenant de révision de la Convention Collective
Avril	11 avril	<ul style="list-style-type: none">● Enquête salaires● CPPNI : règlement intérieur et missions du secrétariat● Handicap : accord + intervention AGEFIPH● Signature de l'avenant de révision de la Convention Collective● CPPNI Interprétation
Mai	16 mai	<ul style="list-style-type: none">● Classifications

		<ul style="list-style-type: none"> • CPPNI : règlement intérieur et missions du secrétariat • Avenant de révision de la Convention Collective • Handicap : accord • CPPNI Interprétation
Juin	13 juin	<ul style="list-style-type: none"> • Classifications • Salaires • Handicap • CPPNI : règlement intérieur et missions du secrétariat • Signature de l'avenant de révision de la Convention Collective
Juillet	5 juillet	CPPNI Interprétation
Août		
Septembre	11 septembre	<ul style="list-style-type: none"> • Accord classifications • Handicap • Prévoyance (chiffres présentés par UNIPREVOYANCE et AG2R) • Salaires • Règlement intérieur de la CPPNI
Octobre	17 octobre	<ul style="list-style-type: none"> • Salaires • Accord classifications • Règlement intérieur de la CPPNI • Prévoyance
Novembre	13 novembre	<ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle • Salaires • Point sur l'Enquête de branche sur les salaires • Handicap
Décembre	12 décembre	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda social • Avenant CPPNI • Avenant CQP • Avenant Prévoyance pour la reconduction du taux d'appel pour les 2 ans à venir (2020-2021) • Salaires • Formation professionnelle • Point sur l'Enquête de branche sur les salaires Handicap

2. Les groupes de travail

Les partenaires sociaux ont décidé en 2019 d'organiser des réunions en groupe de travail pour avancer sur des sujets particuliers relevant soit de la CPPNI, soit de la CPNE-FP. :

- Réunions sur le dossier d'inscription du diplôme de la branche en Titre au RNCP et la refonte du cahier des charges
- Réunions sur le projet d'Accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la branche de l'Optique Lunetterie de Détail
- Réunions sur la mise en place d'un fonds social branche avec les organismes de prévoyance non- cadres AG2R, UNIPREVOYANCE et OCIRP.

Accords de branche signés en 2019 :

- Accord relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée conclus dans la branche de l'Optique Lunetterie de Détail - signé le 14 mars 2019 par : la FNOF, le ROF, la FNECS CFE-CGC et la CSFV CFTC, étendu par arrêté en date du 6 novembre 2020
- Avenant du 13 juin 2019 relatif à l'actualisation de la Convention collective nationale de l'Optique Lunetterie de Détail - signé le 13 juin 2019 par la FNOF, le ROF, la FNECS CFE-CGC, la FS CFTD, la CSFV CFTC et l'UNSA (en attente d'extension)
- Avenant N°1 à l'Accord du 5 avril 2018 conclu dans l'Optique-Lunetterie de détail (IDCC 1431 - Brochure JO 3084) portant création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) - signé le 12 juillet 2019 par le ROF, la FNECS CFE-CGC et la CSFV CFTC - étendu le 6 décembre 2019
- Avenant N°5 à l'Accord de prévoyance obligatoire des salariés non-cadres de l'Optique Lunetterie de Détail - signé le 12 décembre 2019 par la FNOF, le ROF, la CFDT, la CSFV CFTC et l'UNSA - en vigueur, étendu par arrêté du 6 novembre 2020.
- Accord 2019 relatif aux Salaires minima pour la branche de l'Optique Lunetterie de Détail signé le 23 janvier 2020 par la FNOF, le ROF, la CFDT, la CSFV CFTC et l'UNSA - étendu le 5 août 2020 (mise en application au 01/09/2020)

Présentation de la CPNE-FP :

La Section Paritaire Professionnelle et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle se sont réunies en 2019 :

Mois	Dates de réunion
Janvier	18 janvier
Février	15 février
Mars	15 mars
Avril	12 avril
Mai	17 mai
Juin	14 juin
Juillet	5 juillet
Août	
Septembre	13 septembre
Octobre	18 octobre
Novembre	15 novembre
Décembre	13 décembre

La branche de l'Optique-Lunetterie, par le biais de la CPNE-FP, s'est investie sur des travaux :

Etude sur les parcours professionnels des salariés

Au travers de la CPNE-FP, la branche a entrepris de s'interroger sur les causes des difficultés de recrutement sur certains métiers, et a lancé dès la fin 2019 une **Etude sur les parcours professionnels des salariés**, avec l'observatoire de l'Opcommerce, et un cabinet externe, qui s'étalera sur la première partie de l'année 2020.

Objectifs de l'étude :

- Estimer et caractériser les besoins d'emploi : estimation des flux d'emploi dans la branche (flux de recrutement annuels, flux sortants, turnover par métier...), analyse prospective (trajectoire de l'activité dans le secteur, hypothèses d'évolution des facteurs clés de changement, estimation des besoins d'emploi futurs par métier) ;
- Mesurer et analyser les tensions sur les recrutements : analyser des dynamiques de recrutement pour les principaux métiers de la branche, des tensions ressenties et effectives, étude des causes des difficultés de recrutement, état des lieux des solutions mises en œuvre par les employeurs face à ces difficultés ;
- Décrire et analyser les trajectoires professionnelles : état des lieux des parcours professionnels existants dans la branche, analyse des déterminants de chaque type de parcours, focus spécifiques sur les parcours des professionnels débutants et des professionnels ayant quitté la branche.

Certification du diplôme de la branche

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent que le diplôme de branche (CQP Opti-vision) puisse bénéficier au plus grand nombre et ainsi être notamment éligible au Compte Personnel de Formation (CPF) et accessible dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les membres de la CPNE-FP ont démarré en ce sens en 2019 la réorganisation du diplôme CQP Opti-
vision en blocs de compétences afin de pouvoir déposer une demande d'enregistrement en tant que
Titre à finalité professionnelle (Titre Opticien spécialisé) auprès de France Compétences.

Outre ces sujets, la CPNE-FP a :

- Finalisé la cartographie des métiers de la branche
- S'est réunie en juillet 2019 en jury comme chaque année pour l'évaluation du CQP de
branche.

VI. Bilan des accords d'entreprises de la branche signés en 2019

1. Configuration des entreprises de la branche (cf au-dessus)

La structure des entreprises de la branche (forte majorité de PME et TPE) explique le peu d'accords d'entreprise signés en 2019.

2. Communication sur la négociation en entreprise et collecte des accords d'entreprise de la branche

Accords signés en 2019 en entreprises – Source : Base de données Légifrance

- Accord d'entreprise relatif au travail en soirée - L'OPTICIEN AFFLELOU - signé le 29 janvier 2019
- Accord fixant les modalités de la durée et de l'organisation du temps de travail au sein de Lissac Enseigne - LISSAC ENSEIGNE - signé en mai 2019 et entré en vigueur à compter du 1^{er} juin 2019
- Accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail - SARL L.C.O. - signé le 26 avril 2019
- Accord collectif relatif à la détermination du second jour de repos hebdomadaire et à la modification du contingent annuel d'heures supplémentaires - SAS OPTIQUE SAINT AGNE - signé le 31 décembre 2019
- Accord d'entreprise relatif au travail le dimanche - JIMMY FAIRLY - signé le 3 avril 2019
- Accord de modulation du temps de travail à temps partiel - SARL BOIFFIER - signé le 20 mai 2019 et entré en vigueur à compter du 1^{er} juin 2019
- Accord relatif à l'organisation du temps de travail des salariés cadres et agents de maîtrise au sein de la société VISIOCA - signé le 15 avril 2019
- Accord d'entreprise aménagement du temps de travail - CYCANAN - signé le 17 décembre 2019
- Accord collectif d'entreprise relatif aux heures supplémentaires – KOZA OPTIQUE LABARBE – signé le 29 novembre 2019
- Accord d'entreprise sur le travail du dimanche dans les établissements d'OUTLY France – Accord signé le 3 juin 2019

Sur les 10 accords signés, 9 sont des accords signés entre une entreprise et ses salariés par approbation par référendum. Seul 1 accord a été signé entre une entreprise et un syndicat de salariés.

Les sujets abordés par les accords ont porté sur le thème de l'aménagement du temps de travail : modulation du temps de travail, temps de travail en soirée, détermination du second jour de repos hebdomadaire, forfait jours, durée et organisation du temps de travail.

Les incidences de ces accords sur la concurrence des entreprises au sein de la branche n'ont pas été analysés par la CPPNI. La CPPNI s'engage à le faire pour son rapport 2020.

VII. 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, accord du 11 mars 2010.

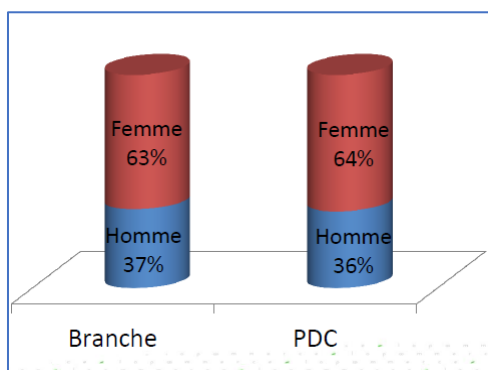
L'accès à la formation :

Les données chiffrées montrent que les femmes au sein de la branche ont une égalité d'accès à la formation conforme à la réalité de la branche, notamment dans le cadre des fonds gérés par les entreprises.

Source Opcommerce 2019

Fonds Plan de Développement des Compétences

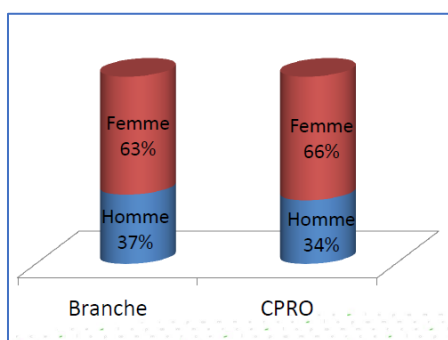
Analyse qualitative au 31/12/2019 : 4.171 stagiaires



Source Opcommerce 2019

Fonds de la Contribution Conventiennelle

Analyse qualitative au 31/12/2019 : 3.199 CONV



Les salaires

L'enquête des salaires menée en 2019 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 a d'ores et déjà décidé de refaire une enquête avec le Cabinet et 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.