

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 11 JUILLET 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

NOR : ASET1750852M
IDCC : 1621

Entre
CSRP

D'une part, et

FCE CFDT

CFE-CGC chimie

CMTE CFTC

Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord constitue un accord de révision à l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans l'accord précité.

À titre préliminaire, les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, au sein de la répartition pharmaceutique, un facteur de complémentarité, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils reconnaissent l'importance, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche.

Dans le précédent accord, en date du 9 février 2005, un constat sur la situation comparée des femmes et des hommes avait été fait à partir des données figurant dans le rapport social de la branche 2003 (données au 31 décembre 2002). La répartition des effectifs entre les femmes et les hommes montrait que 56 % des salariés de la répartition pharmaceutique étaient des femmes et 44 % des hommes. Par ailleurs, les femmes étaient plus présentes dans les catégories « employé », « technicien », « agent de maîtrise et technicien supérieur », tandis que les hommes l'étaient plus dans la catégorie « cadre ».

Le rapport social 2016 (données au 31 décembre 2015) montre que 53 % des salariés de la répartition pharmaceutique sont des femmes et 47 % des hommes, soulignant ainsi le mouvement d'équilibrage des effectifs entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, si les femmes sont toujours plus présentes dans les catégories « employé » et « technicien », une quasi-parité dans les effectifs des catégories « agent de maîtrise et technicien supérieur » et « cadre » est constatée.

Ces chiffres montrent néanmoins, sur ces deux périodes, que certains emplois présentent toujours une part plus importante de femmes ou d'hommes dans leurs effectifs. Cette situation résulte notamment de phénomènes qui dépassent le cadre des entreprises (à titre d'exemple : répartition des femmes et des hommes dans les formations et orientations scolaires initiales, représentations socioculturelles). Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, dans la mesure du possible, ce déséquilibre.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord conviennent d'agir sur les thèmes suivants :

- conditions d'accès à l'emploi ;
- conditions d'accès à la formation ;
- conditions d'accès à la promotion professionnelle ;
- rémunération ;
- prévention de la discrimination et du harcèlement ;
- articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel ;
- représentation au sein des instances paritaires de branche ;
- sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE I^{ER}

CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Conditions d'accès à l'emploi

Article 1.1

Offres d'emploi sans distinction de sexe

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Par ailleurs, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement. Les entreprises inséreront, dans leurs contrats cadres avec les prestataires extérieurs pour le recrutement, une clause d'engagement au respect de ces principes.

Article 1.2

Processus de recrutement

Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.

Ce processus de recrutement repose sur des critères objectifs, identiques pour les femmes et les hommes, sans discrimination. Ces critères objectifs se fondent principalement sur :

- les compétences requises pour le poste ;
- les compétences acquises par le (la) candidat(e) ;
- l'expérience professionnelle du (de la) candidat(e) ;
- la nature du ou des diplômes dont le (la) candidat(e) est titulaire et/ou son niveau d'étude.

Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne pourra demander au (à la) candidat(e) que des informations lui permettant d'évaluer ses capacités à occuper le poste à pourvoir.

Aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée lors de l'entretien.

Article 1.3

Traitement des candidatures

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'a pas l'obligation d'informer le recruteur de son état de grossesse.

Article 1.4

Mixité dans le recrutement

À profil égal, en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, les entreprises doivent favoriser la mixité dans le traitement des candidatures et veiller à l'équilibre des recrutements entre les hommes et les femmes.

Ce principe est également recherché lors du recrutement de stagiaires et d'alternants.

De même, à profil comparable en termes de compétence, d'expérience et de diplômes, tous les emplois dans les entreprises sont accessibles aux femmes et aux hommes, quel que soit le niveau hiérarchique de ces emplois.

Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine (par exemple, au niveau de la branche : préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction, maintenance, magasinier, magasinier-réceptionnaire).

De ce fait, lorsqu'une entreprise constate un déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins sur une catégorie professionnelle ou sur un métier, cette dernière peut privilégier, dans le cadre de sa politique de recrutement, l'embauche d'hommes ou de femmes, à profil égal (en termes de compétence, d'expérience, de diplômes...), et cela dans le but d'améliorer la parité au sein de cette catégorie professionnelle ou de ce métier.

La branche s'attachera à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou à l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Article 2

Conditions d'accès à la formation

Article 2.1

Mixité dans l'accès à la formation

La formation est un des facteurs permettant d'assurer un égal développement de carrière pour les femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 2.2

Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées plus courtes et modulaires, afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Article 3

Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois et s'assureront que l'accès des femmes aux postes à responsabilité n'est pas bloqué.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui ont été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fasse pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité et d'adoption, le congé de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en terme de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

TITRE II
CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 4

Rémunération

Article 4.1

Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à la rédaction de l'actuel article L. 3221-4 du code du travail, « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »

L'article L. 3221-3 du code du travail, dans sa rédaction actuelle, dispose que « constitue une rémunération au sens du présent chapitre (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. »

Les catégories et les critères de classification et de promotion ainsi que les niveaux de rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'adoption.

Les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doivent donc s'expliquer par des critères objectifs.

Par ailleurs, les effectifs des salariés à temps partiel de la branche étaient constitués, en 2015, à 66,8 % de femmes. De ce fait, les entreprises devront apporter une vigilance particulière, lors de la négociation annuelle sur les salaires, à l'évolution des rémunérations entre les salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein, afin de garantir une évolution des rémunérations des femmes et des hommes sur les mêmes critères. Les salariés à temps partiel ne doivent pas avoir de frein à l'évolution de leur rémunération.

Article 4.2

Bilan des éventuels écarts de rémunération

Les entreprises doivent s'assurer que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, les entreprises doivent notamment effectuer tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires, une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes. Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel, dans ce cadre, de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où des écarts seraient mis en évidence à l'occasion de ce bilan, il appartient aux entreprises de corriger les écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences et ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Article 4.3

Rémunération à l'issue du congé de maternité

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'article L. 1225-26 du code du travail prévoit les cas et le mode de calcul d'une éventuelle majoration de la rémunération de la salariée à son retour de congé de maternité.

Article 5

Prévention de la discrimination et du harcèlement

Article 5.1

Discrimination

La branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Article 5.2

Harcèlement

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement, et notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6 du même code.

Les entreprises de la branche s'engagent à prendre les mesures appropriées lorsqu'un cas de harcèlement a été porté à leur connaissance, par l'application des procédures qu'elles ont définies.

L'accord de branche du 16 janvier 2012 sur la santé et à la sécurité au travail dispose, dans son article 4.3 :

« Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral. Aussi, ils s'appuieront notamment sur les acteurs de proximité que sont les médecins du travail et les délégués du personnel pour aider au repérage de telles situations et prendre ainsi les mesures destinées à faire cesser le harcèlement avéré.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à faire connaître de tels agissements ne pourront pas subir de sanction du fait de ce témoignage.

Les employeurs s'engagent à prévenir et/ou à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement. »

Par ailleurs, à l'occasion du rapport annuel de la branche, le nombre de plaintes pour harcèlement qui ont été portées à la connaissance des entreprises de la branche ainsi que le nombre de harcèlements reconnus par la justice et portés à la connaissance de ces entreprises sont comptabilisés et consolidés.

Article 6

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 6.1

Congé de maternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures, notamment un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou d'adoption ou en congé parental d'éducation (s'il ne fait pas suite directement à un congé de maternité ou à un congé d'adoption).

Cet entretien aura pour but de déterminer, si besoin est :

- les modalités d'exécution de l'activité professionnelle avant le départ en congé ;
- la date prévisible du retour, et éventuellement, les conditions de reprise d'activité.

Dans ce cadre, l'intéressé(e) bénéficiera, s'il (elle) le souhaite, au cours de son congé, d'une information (institutionnelle ou professionnelle) communiquée par l'entreprise.

À son retour de congé de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le (la) salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

Il lui sera également proposé la réalisation d'un entretien professionnel, tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il bénéficiera, à l'issue du congé, des formations liées à son poste nécessaires à sa reprise d'activité.

Article 6.2

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Les entreprises assurent, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues, le maintien du salaire net du (de la) salarié(e) en congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre un et deux plafonds mensuels de la sécurité sociale.

Ce maintien se fera pour toute la durée légale de son congé.

Il ne sera mis en place qu'à condition que le (la) salarié(e) perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article 6.3

Congés pour événements familiaux

S'agissant des congés exceptionnels, les partenaires sociaux précisent que le congé payé exceptionnel de 5 jours prévu pour le mariage du salarié à l'article G.3.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique est étendu dans les mêmes conditions à la conclusion d'un Pacs.

Article 6.4

Vie privée et vie professionnelle

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à améliorer les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants.

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale, en étudiant les possibilités d'éviter les réunions tardives ou trop matinales.

Article 7

Conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel

Les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel dans la branche de la répartition pharmaceutique sont définies notamment par accord de branche, celui en vigueur à la date de signature étant l'accord de branche du 17 juillet 2014.

Article 8

Représentation au sein des instances paritaires de la branche

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment leur attachement à une représentation des femmes et des hommes équilibrée au sein des instances paritaires de la branche. Pour ce faire, et dans la mesure du possible, ils encouragent les délégations dans la branche, tant patronales que salariales, à aboutir à une mixité dans la nomination de leurs représentants.

Article 9

Sensibilisation et communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les entreprises ainsi que les organisations syndicales de la branche sont sensibilisées au thème de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication en continu, afin de sensibiliser les salariés à ce sujet et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la mixité.

Pour ce faire, les entreprises informeront notamment l'ensemble de leurs salariés sur les dispositions qu'elles mettent en œuvre dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elles les sensibiliseront également sur les stéréotypes sexistes et les représentations que les femmes et les hommes peuvent avoir de certains métiers.

Elles s'assureront également de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes et externes, quels que soient les supports utilisés.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise.

TITRE III

SUIVI

Article 10

Rapport de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en complément du rapport annuel de branche, est étudié tous les ans dans la branche de la répartition pharmaceutique, par les délégations patronales et salariales.

Ce rapport permet d'examiner différents indicateurs, repris en annexe du présent accord.

Si besoin est, à l'occasion de l'examen de ce rapport de branche par la commission plénière, des objectifs de rattrapage seront déterminés et communiqués aux entreprises.

TITRE IV

CADRE JURIDIQUE

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 12

Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 13

Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDICATEURS DU RAPPORT ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

THÈME	OBJECTIF	INDICATEUR ANNUEL (ANNÉE CIVILE) (répartition hommes-femmes)
Accès à l'emploi	Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.	Répartition des recrutements en CDI et CDD par catégorie professionnelle ⁽¹⁾ .
	Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.	Répartition des recrutements en CDI et CDD sur des métiers à forte prédominance masculine ou féminine : <ul style="list-style-type: none"> – préparation de commandes ; – livraison ; – accueil téléphonique ; – postes de direction ; – maintenance ; – commercial ; – magasinier ; – magasinier – réceptionnaire.
Accès à la formation	Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes doivent bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation.	Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle ⁽¹⁾ .
		Répartition des formations par type d'action : <ul style="list-style-type: none"> – adaptation au poste ; – maintien dans l'emploi ; – développement des compétences.
		Part des effectifs de chaque catégorie professionnelle ⁽¹⁾ dans les effectifs totaux comparée à leur part dans le nombre de stagiaires formés.
	Accès des salariés à temps partiel à la formation professionnelle.	Part des effectifs à temps partiel dans les effectifs totaux comparée à la part des effectifs à temps partiel dans le nombre de stagiaires formés.

THÈME	OBJECTIF	INDICATEUR ANNUEL (ANNÉE CIVILE) (répartition hommes-femmes)
Accès à la promotion	Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois.	Nombre et pourcentage de promotion par catégorie professionnelle ⁽¹⁾ .
		Taux d'accès des femmes à des postes de responsable d'exploitation, de directeur d'établissement et de chef d'équipe.
Rémunération	Diversité dans l'accès aux postes à responsabilité. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ⁽¹⁾ et par type de contrat (CDI et CDD).
		Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	Répartition du congé parental d'éducation entre les hommes et les femmes.	Nombre de congés parentaux d'éducation à temps plein et à temps partiel.
Salarié à temps partiel	Suivi du temps partiel et de sa répartition entre les hommes et les femmes.	Répartition des effectifs en CDI et CDD selon la durée du travail.
(1) Les catégories professionnelles correspondent à : cadres ; AM/TS ; techniciens ; employés.		

Ces indicateurs pourront évoluer sur décision paritaire des signataires de l'accord, formalisée dans le cadre d'un avenant au présent accord.