

**ACCORD COLLECTIF 24 MARS 2011  
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)  
88 rue de la Faisanderie - PARIS 16ème

et d'autre part :

- la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.  
47/49 avenue Simon Bolivar - PARIS 19ème
  
- la Fédération CFE/CGC Chimie  
56 rue des Batignolles - PARIS 17ème
  
- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.  
128 avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
  
- la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.  
263 rue de Paris - Case postale 429 - MONTREUIL (93)
  
- la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.  
7 passage Tenaille - PARIS 14ème
  
- le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux-  
(S.N.P.A.D.V.M.) *JNSA*  
21 rue Jules Ferry - 93177 BAGNOLET

il est convenu ce qui suit :

.../...

## ARTICLE 1 :

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 12 juillet 2004 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est rédigé comme suit :

### « Preamble »

*Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.*

*Le non-respect de ce principe d'égalité expose l'entreprise à des sanctions telles que définies à l'article L.1146-1 du Code du travail.*

*Il est donc de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de rémunération...*

*Ils constatent que les données disponibles sur les rémunérations mensuelles moyennes pour les années 2004 à 2009, font apparaître des écarts entre les femmes et les hommes, généralement au détriment des femmes.*

*Ils constatent également au regard des résultats du rapport annuel de la Branche sur l'emploi que la répartition hommes/femmes au niveau de la profession est de 58% de femmes et 42% d'hommes.*

*Cependant, ils remarquent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés. Cette disproportion résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail. Ils s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et de proposer des pistes d'action correctives, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.*

*Les actions des entreprises tendant à rétablir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de Branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés. Dans ce contexte, les parties signataires établiront un bilan général des progrès réalisés et des actions qui restent encore à mettre en oeuvre dans la Branche.*

*Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné dans l'industrie du médicament à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe.*

*Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises du médicament engageront une analyse et réflexion permettant de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle. Elles veilleront particulièrement à :*

- garantir des niveaux de salaire équivalents entre les femmes et les hommes ;

- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à décliner, si nécessaire, le principe de mixité et d'égalité professionnelle dans les accords collectifs qu'ils sont amenés à négocier aussi bien au niveau de la Branche que de l'entreprise.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

### **ARTICLE 1 : Recrutement**

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus retient des critères fondés sur l'exercice des compétences requises.

Dans ce contexte, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes.

Pour favoriser l'égalité des chances d'accéder à tous les postes à pourvoir dans l'entreprise, les femmes et les hommes bénéficient d'un processus de recrutement identique.

Les employeurs doivent élaborer un mode opératoire d'entretien de recrutement, faisant uniquement référence au niveau d'étude, à la nature des diplômes, aux expériences passées et compétences acquises.

L'employeur doit mettre en œuvre un traitement des candidatures favorisant la mixité de celles-ci, à compétences et expérience équivalentes. Il s'engage également à favoriser la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprentis. Par ailleurs, il veillera à insérer dans les contrats de prestation avec les entreprises de travail temporaire, une clause rappelant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise sans que ce dernier n'en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute

information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille, sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents. Lorsqu'un déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes est constaté dans l'entreprise, celle-ci fixera des objectifs de mixité et mettra en œuvre des mesures transitoires de progression.

## **ARTICLE 2 : Rémunération**

### **Article 2.1 Principe**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur. 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.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

### **Article 2.2 Correction des écarts**

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes sus-visés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués dans le temps au moyen de mesures adaptées.

Les écarts les plus importants identifiés dans l'entreprise, devront être traités en priorité, au travers de mesures rectificatives, dans les 3 mois qui suivent la constatation non objectivée.

Par ailleurs, l'employeur met en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles pour garantir une répartition équitable entre les hommes et les femmes.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisation individuelle du temps de travail du salarié ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle.

Afin d'éviter l'apparition d'écarts de rémunération au retour de congé de maternité ou d'adoption du collaborateur et dans l'hypothèse où le congé de maternité ou d'adoption n'aurait pas permis d'évaluer ses performances, la rémunération de ce dernier sera majorée des augmentations collectives, si éligible, et de la moyenne des augmentations individuelle perçues, pendant la durée de son congé, de salariés de l'entreprise relevant de la même population, et en respectant la même fréquence d'attribution.

### **ARTICLE 3 : Formation**

L'entreprise garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises veilleront à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par la formation, les entreprises veilleront à maintenir les conditions d'une polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Dans le cas où des écarts en matière d'accès à la formation seraient identifiés par l'entreprise, des mesures correctrices adaptées seront mises en œuvre.

### **ARTICLE 4 : Promotion et mobilité interne**

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes notamment pour concilier la vie

professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle.

Les entreprises, en concertation avec les acteurs concernés, identifieront les différents obstacles, afin que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnel et accéder à des postes à responsabilité.

Il doit également être apporté un soin particulier à proposer les postes en interne aux hommes et aux femmes, y compris en cas de mobilité géographique.

#### **ARTICLE 5 : Conciliation vie personnelle et vie professionnelle**

Les entreprises s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Elles chercheront à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et/ou aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

#### **ARTICLE 6 : Absences liées à la parentalité**

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption, et parental d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

Chaque salarié concerné pourra demander à bénéficier d'un entretien individuel avec son hiérarchique et RH, avant son départ afin d'examiner les conditions de son absence et de son remplacement.

Afin de faciliter le retour du salarié dans l'entreprise et si le salarié en fait la demande, pendant son absence, l'employeur transmettra selon des modalités qu'il définit, les informations relatives à la vie de l'entreprise.

A l'issue de l'absence liée à la parentalité, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son responsable hiérarchique et RH, dans le mois suivant son retour, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau.

#### **ARTICLE 7 : Information et bilan au niveau de l'entreprise**

Les entreprises de plus de 50 salariés soumettent annuellement pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, un rapport comparatif des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents, permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en matière

d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Ce rapport doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Ce rapport est communiqué aux instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise au plus tard le premier semestre de l'année N+1. Il est tenu à la disposition des salariés qui en font la demande.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, chaque année, dans les entreprises de trois cent salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle visée à l'article 8 du présent accord, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse, établie sur la base d'indicateurs pertinents conformément à l'article D.2323-12 du code du travail, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective.

#### **ARTICLE 8 : Commission de l'égalité professionnelle**

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, conformément à l'article L.2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle doit être constituée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle. Elle devra recevoir, en temps réel, toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir pleinement exercer sa mission. Elle se réunira au moins une fois par an.

#### **ARTICLE 9 : Sensibilisation dans les entreprises**

Les entreprises de plus de 50 salariés et plus, informent l'ensemble des salariés, afin de leur permettre de prendre connaissance des mesures mises en œuvre dans l'entreprise en vue de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'entreprise sensibilisera les salariés ayant des responsabilités de management, aux principes du présent accord.

#### **ARTICLE 10 : Information et bilan au niveau de la Branche**

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Ce rapport fait état pour l'année écoulée de la répartition par sexe :

- des effectifs par groupe de classification
- des effectifs par type de contrat (CDI et CDD)
- de l'âge des salariés
- des rémunérations minimales, moyennes et maximales par groupe de classification
- des salariés ayant bénéficié d'une formation
- de l'ancienneté moyenne par groupe de classifications<sup>(\*)</sup>
- du pourcentage de salariés changeant de classification<sup>(\*)</sup>

Ce rapport permet de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes. En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des actions adaptées pour réduire les disparités.

#### **ARTICLE 11 : Commission de non-discrimination**

*Les difficultés, nées de l'application du présent accord entre un salarié et une entreprise du médicament, pourront être soumises à la commission de non-discrimination prévue à l'article 11 des clauses générales de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique selon la procédure édictée par l'article précité. »*

#### **ARTICLE 2 : Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

6 mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

#### **ARTICLE 3 : Dépôt**

Conformément aux articles L.2231-7, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

#### **ARTICLE 4 : Extension**

Les partenaires sociaux conviennent des demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

<sup>(\*)</sup> en fonction de l'exploitation des données recueillies



Fait à Paris le 24 mars 2011

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.	- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
- Pour la Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes- CFE/CGC	- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- Pour le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (S.N.P.A.D.V.M.) UNSA