

Brochure n° 3262

Convention collective nationale

IDCC : 1621. – **RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE**
(4^e édition. – Juillet 2004)

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2005
RELATIF À LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET0550586M*
IDCC : 1621

Il est utile de noter que :

La négociation sur les mesures tendant à assurer la mixité et l'égalité professionnelle doit être engagée tous les 3 ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise (art. L. 132-12 et s. du code du travail).

Le principe de mixité et d'égalité professionnelle est pris en considération dans toutes les négociations.

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.

Outre son attachement au respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement aux principes dégagés en matière de discrimination par les articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail.

PRÉAMBULE

A titre liminaire, les signataires :

Affirment que la mixité professionnelle constitue au sein de la répartition pharmaceutique un facteur de complémentarité, de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Constatent au regard des résultats figurant dans le rapport social 2003 de la branche que la répartition de l'effectif femmes-hommes est de 56 % de femmes et de 44 % d'hommes, les femmes étant plus présentes dans les catégories employé, technicien, agent de maîtrise et technicien supérieur que dans la catégorie des cadres.

Constatent également que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, que cette situation résulte en grande partie d'un phénomène culturel et plus particulièrement de stéréotypes sur le travail féminin et masculin, mais que cela ne constitue en aucune manière une fatalité.

Conviennent par conséquent de la nécessité de mettre en œuvre les mesures, objet du présent accord, visant à éviter que les différences résultant de ces réalités antérieures ne se perpétuent dans l'avenir.

Reconnaissent la nécessité, tant économique que sociale, de favoriser le développement d'une réelle mixité et égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Notent que, à moyen terme, les perspectives démographiques laissent apparaître une baisse notable de la population active et que la marge de progression du taux d'activité des femmes est supérieure à celle des hommes.

Dans ce contexte, les signataires du présent accord :

Considèrent que les entreprises de la répartition pharmaceutique doivent assimiler la culture de la mixité, de la valorisation des différences et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Conviennent d'agir sur les thèmes suivant :

1. Recrutement.
2. Emploi, promotion et évolution professionnelle.
3. Rémunération.
4. Formation professionnelle.
5. Harcèlements.
6. Vie privée et vie professionnelle.
7. Représentation du personnel.
8. Sensibilisation et communication.

1. Recrutement.

Aucune discrimination ne doit exister au niveau du recrutement interne et externe.

A tous les niveaux hiérarchiques, les critères d'embauche sont fondés sur les compétences requises et la qualification des candidats et non sur l'appartenance à tel sexe.

Les offres d'emploi internes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Le recrutement se doit de refléter la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes.

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 emplois à forte prédominance masculine ou féminine (préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction).

2. Emploi, promotion et évolution professionnelle.

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution, et cela quels que soient la nature et le niveau du poste.

L'entreprise doit veiller à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit non seulement être favorisé mais avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement.

Une attention particulière devra être portée à l'organisation du travail de l'encadrement afin de favoriser la promotion et l'évolution interne du personnel féminin.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont et sont disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises et qui en ont fait la demande.

Les congés de maternité et parental d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés en termes de carrière.

3. Rémunération.

Pour un même poste ou un poste de valeur équivalente, les femmes et les hommes doivent percevoir la même rémunération.

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

Il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunération constatés dans l'entreprise.

Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunération constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

4. Formation professionnelle.

Aucune distinction ne doit être constatée entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation professionnelle : égalité en termes de nombre de stages suivis en proportion des populations masculines et féminines de la branche, nature des stages, thèmes de formation, durée des stages, etc.

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les unes et les autres.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que ceux à temps plein.

L'offre de formation à distance ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation doivent être développées afin de faire face aux contraintes diverses échappant à la responsabilité de l'entreprise, particulièrement les contraintes familiales.

5. Harcèlements.

Soucieuse de préserver le respect de la dignité des salariés, la branche de la répartition pharmaceutique affirme son attachement au respect des principes dégagés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement et notamment les articles L. 122-46 et L. 122-49 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.

6. Vie privée et vie professionnelle.

Dans le but de faciliter le retour du salarié à son poste, les entreprises devront mettre en place certaines mesures et notamment, sur demande du salarié, un entretien avec son supérieur hiérarchique en amont du départ en congé de maternité ou parental d'éducation puis à l'issue de celui-ci.

Ces entretiens auront pour but de déterminer, si besoin est :

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

Les mêmes entretiens seront proposés aux femmes et aux hommes qui ont demandé à bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'adoption. 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 domicile ;
- à l'issue du congé, de formations comprises dans le plan de formation adaptées pour faciliter la reprise d'activité.

7. Représentation du personnel.

Les organisations syndicales de salariés affirment leur attachement aux articles L. 433-3, alinéa 3, et L. 433-2, alinéa 8, du code du travail consacrés à l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et aux listes de candidatures.

8. Sensibilisation et communication.

La branche, les entreprises ainsi que les organisations syndicales déclarent être sensibilisées sur le 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.

Il sera mis en place des outils de mesure des écarts afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Si besoin est, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche par la CNPE, des objectifs de rattrapage seront déterminés.

Un groupe technique de suivi de cet accord se réunira lors de la première année de son application. Ce groupe technique prendra la même forme d'une réunion restreinte.

Un bilan sera dressé en 2008, soit après 3 ans d'application de cet accord.

Les partenaires sociaux s'engagent à suivre les actions mises en place par le biais de cet accord.

9. Formalités de dépôt et demande d'extension.

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord.

10. Entrée en vigueur.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Fait à Paris, le 9 février 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP).

Syndicats de salariés :

Fédération chimie mine textile énergie CFTC ;

Fédération chimie énergie CFDT ;

FO.