

Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE  
DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE,  
PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

---

ACCORD DU 16 OCTOBRE 2007  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET0850117M

IDCC : 1555

---

Entre :

Le groupement des petites et moyennes entreprises de production et de services pour la pharmacie et la santé (FACOPHAR Santé) ;

Le syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire (SIMV) ;

Le syndicat de l'industrie du diagnostic *in vitro* (SFRL) ;

L'association nationale des sociétés vétérinaires d'achats et de distribution de médicaments (ANSVADM),

D'une part, et

La fédération chimie-énergie CFDT ;

La fédération chimie, mines, textiles, énergie CFTC ;

La fédération nationale des cadres de la chimie (FCC) CFE-CGC ;

La fédération nationale de la pharmacie FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les parties signataires affirment que l'égalité professionnelle est un droit et que la mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Cet accord s'inscrit dans le cadre :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ces dispositifs imposent aux partenaires sociaux de la branche notamment de :

- se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (loi du 9 mai 2001) ;
- définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (loi du 23 mars 2006).

Le présent accord traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement les inégalités constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs.

L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socio-culturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels qui ne sauraient constituer une fatalité. L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'implication de tous les acteurs. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux.

Les signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'agir pour :

- l'égalité salariale ;
- la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- la mixité des parcours professionnels à tous les niveaux ;
- l'accès des femmes à la formation professionnelle ;
- la prise en compte du temps de travail et l'adaptation des conditions de travail ;
- l'évolution des mentalités, en sensibilisant tous les acteurs concernés par la mise en œuvre de l'accord et en communiquant auprès du personnel.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

Les entreprises de plus de 50 salariés établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les 6 orientations précitées en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Cet accord a été conclu en cohérence avec les principes résultant des accords de branche conclus le 4 septembre 2002 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le 6 janvier 2005 sur la formation professionnelle.

## **I. – Rappel des obligations légales de négociation dans l'entreprise**

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales que, conformément à l'article L. 132-27 du code du travail, elles sont tenues, chaque année, d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Par ailleurs, lors des négociations annuelles obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, en application du nouvel article L. 132-27-2 du code du travail introduit par la loi du 23 mars 2006.

L'ensemble de ces négociations devront s'appuyer sur le « rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » tel qu'il est prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Ce rapport est établi sur la base des indicateurs définis à l'article D. 432-1 du même code éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

En effet, le non-respect de ce principe d'égalité entre hommes et femmes peut donner lieu à des revendications individuelles devant les tribunaux.

## **II. – L'évolution des mentalités**

### **2.1. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises**

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et leurs collaboratrices sur cette question et susciter une évolution des mentalités.

Cette sensibilisation suppose notamment :

- une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- et une communication adéquate auprès des salariés, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

## 2.2. Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention, d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ou moral, tel que ces faits sont visés aux articles L. 122-46 et L. 122-49 du code du travail.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salariés et de la direction en la matière.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique.

Ils doivent, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à la connaissance de l'employeur, entendre chacune des parties concernées et prendre les mesures adéquates, lesquelles peuvent être arrêtées dans le cadre d'un recours interne ou, le cas échéant, externe.

Les représentants du personnel peuvent assister les intéressés dans le cadre de ce recours.

## III. – Mesures de nature à garantir la parité dans la gestion des carrières

### 3.1. La parité dans le recrutement

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux hommes et aux femmes. Les entreprises veilleront à ce que la rédaction des offres d'emploi internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante. La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Cependant, la politique de recrutement de l'entreprise pourra l'amener à privilégier, temporairement, l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle.

Bien évidemment, les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

### 3.2. La parité dans la formation professionnelle continue

Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes, que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Cette parité doit être respectée :

- dans la formation, tant en termes quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées) ;
- et dans la formation par apprentissage.

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin de tendre à cette parité, les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle, l'allocation de formation des salariés suivant une formation en dehors de leur temps de travail sera majorée jusqu'à 10 % si ceux-ci, hommes ou femmes, engagent des frais supplémentaires de garde d'enfants de moins de 16 ans, sur présentation de justificatifs.

Il est précisé que, au jour de la signature du présent accord, cette majoration est exonérée de cotisations de sécurité sociale ainsi que de CSG et de CRDS.

### 3.3. La parité dans les promotions et la mobilité

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux postes à responsabilités.

Il est rappelé qu'au sein de la branche, au jour de la signature du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie des cadres.

La mobilité fonctionnelle interne doit être fonction des qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

Les entreprises veilleront ainsi à la parité dans les recrutements internes et les promotions internes et elles devront contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi.

Par ailleurs, elles sont appelées à :

- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité (embauche des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, embauche des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires).

## IV. – Mesures salariales

Les parties signataires 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 ailleurs, l'attention des parties est attirée sur les dispositions salariales de la loi du 23 mars 2006 qui imposent de supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

En application de cette loi, les entreprises doivent :

- définir, lors des négociations obligatoires sur les salaires, les objectifs en matière de parité et les moyens de les atteindre (voir article 1<sup>er</sup>) ;
- déterminer des indicateurs précis, permettant une analyse pertinente de la situation comparée hommes-femmes et devant tenir compte notamment de l'ancienneté.

La comparaison doit être effectuée au sein d'un niveau de classification ou d'une catégorie socioprofessionnelle en tenant compte, par exemple, de la fonction, du niveau de formation initiale ou professionnelle requis, de l'expérience, des compétences, de l'ancienneté dans l'entreprise et/ou dans l'emploi...

Afin de respecter les prescriptions législatives, les entreprises doivent :

- mettre en place rapidement un calendrier visant au respect de cette obligation légale impérative ;
- et, lorsque cela se justifie, consacrer un budget spécifique au rétablissement de l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes.

Les parties signataires au présent accord s'engagent, pour leur part, à prendre spécifiquement en compte la problématique de l'inégalité des rémunérations entre hommes et femmes lors des négociations annuelles de branche sur les salaires.

## **V. – Parentalité et articulation des responsabilités familiales et professionnelles**

### **5.1. Mesures relatives aux absences liées à la parentalité**

Il est rappelé aux entreprises qu'aux termes de la loi du 23 mars 2006 :

- les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption :
  - doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise ;
  - ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise ;
- la période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Par le présent accord, il est convenu que la durée du congé paternité sera également intégralement prise en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que les disparités de salaires entre hommes et femmes résultent notamment des périodes de congés parentaux.

En conséquence, les entreprises veilleront à mettre en œuvre des systèmes de repositionnement des rémunérations au retour desdits congés parentaux.

Par ailleurs, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Enfin, pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent :

- développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans les 2 mois qui suivent la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés ;
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation, en application des dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle du 6 janvier 2005.

Les institutions représentatives du personnel en seront tenues informées.

## 5.2. Le temps partiel choisi

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi. Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ils ont les compétences et les qualifications requises pour le poste.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir.

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes. Ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique au sein des services.

## 5.3. L'aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs devront organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des obligations liées à la parentalité ou, de manière plus générale, aux responsabilités familiales.

Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et familiales ne devront en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle.

Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

## **VI. – Suivi de la mise en œuvre de l'accord**

### **Suivi au niveau de l'entreprise**

Il est rappelé qu'à partir du seuil de 200 salariés, une commission paritaire de l'égalité professionnelle doit être constituée dans les entreprises.

Cette commission a pour vocation d'assister le comité d'entreprise lors des délibérations relatives au « rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise » prévu par l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Dans le cadre du présent accord, cette commission sera notamment chargée :

- d'intervenir dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
- de suivre l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
- de suivre l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes.

Cette commission se réunira au moins une fois par an.

Pour les entreprises employant 200 salariés et plus, elle sera composée d'au moins 4 membres salariés en respectant si possible une parité entre hommes et femmes.

Les candidatures seront libres et non réservées aux représentants du personnel.

Elles devront toutefois être validées par les instances représentatives du personnel dans les entreprises où elles existent.

Les autres modalités tenant à la composition, l'organisation et le mode de fonctionnement de la commission paritaire de l'égalité professionnelle seront arrêtées au sein des entreprises.

Les entreprises employant au moins 50 salariés doivent mettre en place une instance similaire, adaptée à leur taille.

### **Suivi au niveau de la branche**

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Il devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les nouveaux indicateurs seront les suivants :

- répartition hommes-femmes par tranche d'âge et par niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes par tranche d'ancienneté et par niveau de classification ;
- au niveau des embauches : répartition hommes-femmes par catégorie socioprofessionnelle ;
- au niveau des départs : répartition hommes-femmes par catégorie socio-professionnelle ;



- répartition hommes-femmes des changements de niveau de classification ;
- répartition hommes-femmes du nombre d'heures de formation ;
- répartition hommes-femmes par niveau de classification, par rémunération moyenne de base et par tranche d'ancienneté.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche. Ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche, sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche.

## **VII. – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10 du code du travail.

## **VIII. – Dépôt et extension**

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## **Caractère impératif**

Les entreprises de la branche de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif.

(Suivent les signatures.)