

Brochure n° 3063

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

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1950313M
IDCC : 1555

Entre :
FACOPHAR
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV,
D'une part, et
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ambition portée par la branche depuis 2002 ; les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à sa gestion des ressources humaines.

En cela, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la RSE (responsabilité sociale et environnementale) des entreprises et de la branche et conditionne l'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.

En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous.

L'égalité professionnelle constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable.

Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notamment en s'appuyant sur l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l'article L. 2241-11 du code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérative d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mettre en place des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale. Cet accord vise également à suivre la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (droit de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption).

Le présent accord, qui s'appuie sur des dispositions de la convention collective et qui en nourrira de nouvelles, 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 professionnels. Il 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 socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.

L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs, sur la formation ainsi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.

Les parties 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, et le fait de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- recrutement (embauche) ;
- formation professionnelle ;
- promotion professionnelle et parcours professionnels ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- santé et sécurité au travail.

Les actions définies pour chacun de ces domaines ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs au niveau de la branche et des entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application

Toutes les entreprises doivent respecter l'égalité professionnelle. L'article L. 1142-5 du code du travail précise qu'il incombe à tous les employeurs « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle » et de « prendre les mesures permettant de les atteindre ».

Par ailleurs, l'article L. 1142-4 du code du travail prévoit que des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes. Ces mesures ont pour fondement des dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail, des stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ou le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De plus, l'article L. 4121-3 du code du travail dispose que l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et conduit l'employeur à mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Cependant, ces obligations évoluent avec le nombre de salarié(e)s que compte l'entreprise.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en respectant les phases suivantes :

- établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans les entreprises dans les 9 domaines d'action visés en préambule (L. 2323-8 du code du travail) ;
- élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans au moins 3 domaines des 9 visés pour les entreprises de 50 à 299 salariés, et dans au moins 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salarié[e]s – R. 2242-2 du code du travail) ;
- transmettre le diagnostic et la stratégie d'action au CSE ou CE ou DP, au CHSCT et à la DIRECCTE ;
- négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail avec les délégués syndicaux dans le cadre de la législation en vigueur (L. 2242-1, L. 2242-8, R. 2242-2 du code du travail). À défaut d'accord, l'entreprise met en place un plan d'action unilatéral (L. 2242-3 du code du travail) ;
- suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle (L. 2323-15 du code du travail).

Une fois ces cinq conditions remplies, elles doivent réactualiser chaque année le diagnostic et la stratégie d'action, (sauf si un accord déroge au principe d'annualité de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail).

Les entreprises jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes-hommes, que celles précisées ci-dessous (L. 1142-5 du code du travail) :

- formuler des objectifs visant à l'égalité professionnelle ;
- prendre des mesures permettant de les atteindre.

Il est par ailleurs précisé qu'en vertu de la loi du 4 août 2014, les entreprises de plus de 50 salariés doivent, à compter du 1^{er} décembre 2014, respecter une exigence d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics, mais également aux contrats de partenariat et aux délégations de service public.

Les parties signataires entendent par ce nouvel accord sensibiliser toutes les entreprises à l'égalité professionnelle, et leur donner des obligations de moyens et de résultats. Cela signifie que les entreprises de moins de 50 salarié(e)s devront inclure dans leurs objectifs les mesures citées dans ce présent accord,

et les entreprises de plus de 50 salarié(e)s dans leurs accords. Toutes, quels que soient leurs effectifs, doivent respecter l'égalité professionnelle et mettre en place les mesures permettant de l'atteindre.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Article 2

Rappel des principes fondamentaux

Principe de non-discrimination : les parties signataires souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Mode de recours contre les discriminations : Tout(e) salarié(e) estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne peut demander à être reçue par un responsable des ressources humaines ou à défaut un représentant de l'employeur, en présence s'il/elle le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande écrite.

Article 3

Mesures de nature à garantir l'égalité professionnelle dans la gestion des carrières

3.1. Mixité des métiers

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois en soulignant que la mixité suppose d'amener des femmes dans les métiers en grande partie occupés par des hommes mais aussi d'amener des hommes dans des métiers en grande partie occupés par des femmes.

Il est ainsi rappelé que le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

La mixité est une étape primordiale vers l'égalité professionnelle, mais elle ne suffit pas pour produire l'égalité. En effet, le fait d'arriver à une représentation équilibrée des sexes dans un métier, une entreprise ou un secteur ne veut pas dire que les inégalités entre les femmes et les hommes et le sexisme au travail ont disparu.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- présenter leurs métiers sans stéréotype de sexe ;
- présenter les fiches de poste et profils de recrutement sans stéréotype de sexe. L'entreprise ne doit pas mettre en avant l'apport de spécificités vues comme « féminines » ou « masculines » pour

justifier la recherche de la mixité et l'intégration des femmes ou des hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins ;

- aménager les postes de travail quand il s'agit de favoriser la mixité entre les femmes et les hommes. Les membres du CSE (ou CCSCT) ou CHSCT y sont sensibilisés au moyen d'une formation ;
- être vigilants sur les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes et sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail pour les femmes qui intègrent des métiers où elles sont minoritaires ou pour les hommes qui intègrent des métiers où ils sont minoritaires ;
- favoriser la mixité dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Indicateurs de suivi : les entreprises devront ajouter à la BDES la répartition des femmes et des hommes par métier et par filière.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

3.2. Égalité lors des recrutements (embauches)

Les entreprises s'engagent à ce que les processus de recrutement se déroulent dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination.

Les signataires du présent accord réaffirment que le recrutement, la rémunération à l'issue du recrutement 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 critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peut être un critère de sélection, quels que soient le type de contrat et la durée du temps de travail du poste à pourvoir.

Bien évidemment, les parties signataires admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si les candidatures permettent un choix, et si les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- pour celles de plus de 50 salarié(e)s, former à la non-discrimination les salariés intervenant dans le processus de recrutement, au traitement équitable des candidatures, à la mixité. Cette formation souligne les enjeux éthiques, économiques et sociaux liés à la promotion de l'égalité professionnelle en veillant à ne pas justifier l'égalité femmes-hommes par l'argument de la complémentarité des sexes qui peut conduire à renforcer les stéréotypes et à justifier et maintenir les inégalités. Les entreprises de moins de 50 salarié(e)s y sont invitées fortement. Un guide de sensibilisation sera à leur disposition ;
- les entreprises faisant appel à des cabinets de recrutement doivent inclure dans le contrat qui les lie une clause relative à l'égalité professionnelle lors des recrutements, et tout spécifiquement pour les postes de dirigeant dans l'objectif d'éviter les inégalités.

À l'occasion de recrutement, les entreprises doivent :

- veiller à une formulation asexuée des intitulés et du contenu des offres d'emplois ;
- décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
- utiliser des critères de recrutements objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises sont également invitées à :

- repérer les freins à l'accès à certains métiers par les femmes ou les hommes (organisation du travail, conditions de travail...) ;
- développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation pour faire découvrir les métiers ;
- avoir des intervenants mixtes pour évaluer les candidats.

Dans le cadre de l'observatoire des métiers de la branche, des actions de communication internes et externes, via des réseaux internet ou des partenariats avec des écoles, des centres de formation ou des forums, seront mises en œuvre afin d'inciter les femmes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « masculins » et d'inciter les hommes à se positionner sur des postes initialement perçus comme « féminins ».

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques retraçant la politique de recrutement. Les représentants du personnel pourront présenter des axes d'amélioration pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle.

3.3. Égalité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salarié(e)s comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veillent à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes quel que soit le type de formation ou le temps de travail des salarié(e)s.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formations apportés aux salarié(e)s soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge, tant en termes quantitatifs (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatifs (niveau des formations dispensées).

Cette égalité, appliquée dès l'élaboration du plan de formation, doit amener les managers et responsables ressources humaines à être attentifs au recueil des besoins de formation des femmes pendant les entretiens professionnels et/annuels et à sensibiliser les femmes et les hommes à l'intérêt de la formation dans leur gestion de carrière.

Aussi, les entreprises favorisent l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- veiller à supprimer les freins à la formation que peuvent représenter les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions de formation ;
- faciliter l'accès à la formation pour tous, par exemple en favorisant les formations sur site, les formations à distance et le tutorat ;
- prévoir un délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser ;
- intégrer les formations nécessaires au passage d'un emploi à un autre lorsque des passerelles ont été créées au sein de l'entreprise, notamment dans les emplois ayant une forte présence de femmes ou d'hommes.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

3.4. Égalité dans le parcours professionnel et la promotion

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle pour l'ensemble des salariés qui voient leurs parcours de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de traitement dans les parcours et promotions professionnels invite à ouvrir différents sujets :

- une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour identifier les biais décisionnels ;
- une réflexion sur les modes de gestion des congés parentaux et familiaux, pour mieux les anticiper, les soutenir, les organiser pour qu'ils ne pénalisent pas les bénéficiaires ;
- un travail d'appui auprès des salarié(e)s pour les encourager à envisager certains parcours et à accompagner leur prise de fonction.

En particulier, l'accès aux fonctions à responsabilité et/ou d'encadrement est souvent limité pour les femmes dans les entreprises du fait de freins structurels (évolution de carrières), de freins liés aux représentations du « féminin » et du « masculin », de freins liés à l'autocensure ou de freins liés à l'organisation du travail.

Ainsi, les parties signataires insistent sur le fait que les parcours et promotions professionnels se basent sur des critères objectifs, tels que les qualités et aptitudes professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du/de la salarié(e), pas plus que sa situation de famille, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- inscrire dans leur politique de gestion des compétences, et accord GPEC, l'accès des femmes aux postes à responsabilité en spécifiant les modalités de repérage des personnes souhaitant et pouvant évoluer, les éventuels parcours de formation associés, voire le mentorat et tutorat ;
- veiller à l'égalité des recrutements et promotions internes et contrôler la bonne application de ce principe dans le cadre d'une procédure de suivi ;
- fournir aux représentants du personnel et délégués syndicaux la répartition des classifications entre femmes et hommes dans le haut de la pyramide des classifications, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
- assurer le maintien de la qualification des salarié(e)s après un congé de longue durée ;
- mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination, et vérifier régulièrement la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent l'encadrement à cet effet ;
- dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction ;
- sensibiliser l'encadrement sur la question de l'évolution professionnelle des femmes, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- favoriser la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés, en développant notamment l'information sur la VAE et le bilan de compétence ;
- effectuer l'attribution des postes dans un souci de mixité en recrutant des femmes dans les secteurs où elles sont minoritaires, et en recrutant des hommes dans les secteurs où ils sont minoritaires. Proposer un processus d'intégration spécifique aux femmes/aux hommes qui acceptent d'exercer un poste traditionnellement féminin/masculin.

Indicateurs de suivi : Dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de promotion professionnelle, de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Toutes les entreprises et la branche suivent également le nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante.

3.5. Égalité dans les qualifications et les classifications

Le système de classification de la branche repose sur des critères objectifs non sexués. Il s'agit donc de faire la distinction entre d'une part, le poste et sa définition incluant les qualifications et les compétences nécessaires pour le tenir, et d'autre part la personne occupant le poste dont l'appréciation relève d'un jugement sur la qualité de la contribution de la personne et de la réalisation individuelle.

À chaque étape de l'application du système de classification, l'entreprise et les membres de la commission technique de classification aident à identifier d'éventuels biais hommes/femmes : identification des emplois à prédominance féminine ou masculine, description des emplois en veillant à prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des emplois, mise en œuvre des critères de telle manière à ce qu'ils couvrent l'ensemble des tâches concrètement exercées, cotations des emplois, comparaison du positionnement final des emplois.

Il est rappelé que dans les entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait souvent apparaître un écart substantiel dans la proportion des cadres femmes.

Pour autant, la revalorisation de certains emplois à prédominance féminine qui peut résulter de la prise en compte de caractéristiques qui jusqu'à présent ne l'étaient pas, ne peut se faire au détriment des emplois à prédominance masculine.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, la valeur du travail se reflétant dans le niveau de classification mis en place dans la branche ;
- se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans le haut de la pyramide des classifications, ou des hommes en cas de déséquilibre de la répartition entre les femmes et les hommes ;
- définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de qualification, de classification.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Article 4

Conditions de travail

Les conditions de travail ne sont pas neutres d'un point de vue du genre. Les environnements physiques et psychologiques peuvent être source de discrimination envers les femmes et avoir des conséquences indirectes sur la non-mixité.

Des attitudes et décisions sexistes ont un impact sur le comportement au travail ; les agissements sexistes, pourtant interdits par la loi, créent de la souffrance au travail.

4.1. Temps partiel

Les parties signataires rappellent quelques principes fondamentaux de l'accord relatif au travail à temps partiel de la branche du 24 novembre 2015, notamment :

- priorité au temps partiel choisi ;
- période de travail à temps partiel à titre d'essai ;
- temps partiel à durée déterminée possible ;
- horaires de travail régulier afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- priorité de retour à temps plein sur un emploi équivalent.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel. Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salarié(e)s, femmes et hommes, qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir. À défaut, il peut être proposé une mutation au demandeur qui a la faculté de la refuser ou l'accepter. Cette proposition doit respecter la qualification, rémunération et expérience du/de la salarié(e).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- envisager pour les salarié(e)s qui le souhaitent d'autres solutions que le temps partiel en matière d'organisation du travail pour faciliter le maintien du travail à temps plein et neutraliser ainsi certains effets du travail à temps partiel (exemple : aménagements d'horaires individuels pour les femmes et les hommes) ;
- faire bénéficier normalement les salarié(e)s à temps partiel des promotions internes et ne pas les léser dans le déroulement de leur carrière au sein d'un service ou plus globalement de l'entreprise ;
- calibrer leurs objectifs individuels en adéquation avec leur temps de travail ;
- calibrer leur charge de travail en adéquation avec leur temps de travail, et en discuter systématiquement lors de l'entretien annuel ou professionnel ;
- afficher les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

4.2. Aménagement des horaires de travail

Dans l'intérêt bien compris de l'entreprise et de ses collaborateurs, les employeurs doivent organiser un aménagement des horaires de travail tenant compte, dans la mesure du possible, des contraintes de la vie personnelle. Ces aménagements conciliant responsabilités professionnelles et personnelles ne doivent en aucun cas constituer un obstacle à l'évolution professionnelle. Ils ont vocation à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- aménager autant que possible les postes, les règles d'organisation du travail, et l'organisation du temps de travail ;
- adapter les conditions de travail des femmes enceintes par des aménagements d'horaires, un ajustement de la charge de travail, l'aménagement des postes ;

- prendre en compte les contraintes spécifiques des postes occupés par les femmes ou de s’interroger sur les améliorations à opérer sur les postes à prédominance masculine ou féminine pour les rendre plus attractifs réciproquement pour les femmes ou les hommes, et améliorer ainsi les conditions de travail pour tous les salarié(e)s.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l’entreprise en matière de conditions de travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n’est pas obligatoire.

4.3. Santé et sécurité au travail

Les entreprises doivent évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l’aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l’impact différencié de l’exposition au risque en fonction du sexe. Elle doit être suivie de mesures et d’actions de prévention ainsi que de la mise en place des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L’employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l’ensemble des activités de l’entreprise.

Les entreprises portent une attention particulière aux emplois à prédominance féminine dans lesquels il pourrait être constaté une sous-estimation des risques professionnels et/ou une faible reconnaissance des compétences émotionnelles, relationnelles et sociales mises en œuvre par les salarié(e)s.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- réduire les risques identifiés sur les postes et améliorer leur ergonomie ;
- intégrer les violences sexistes et sexuelles dans le document unique d’évaluation des risques professionnels de l’entreprise ;
- sensibiliser l’encadrement, les représentants du personnel et les RH sur ces violences et informer les salarié(e)s sur le droit d’alerte et les voies de recours ouvertes aux potentielles victimes (défenseur des droits, inspection du travail, médecin du travail).

Indicateurs de suivi :

- dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l’entreprise en matière de conditions de travail ;
- dans le bilan social, les indicateurs de suivi par sexe des taux d’absentéisme et des mouvements d’effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.

Article 5

Rémunérations effectives

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont des conséquences sociétales et économiques, elles renforcent les rôles assignés aux femmes et aux hommes et impactent la retraite.

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, à l’issue du recrutement et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l’égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Constitue une rémunération 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) à la salarié(e) en raison de l'emploi de ce dernier.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- aboutir à des résultats en la matière, selon une méthodologie s'appuyant sur des critères objectifs qui sera fournie par voie législative, réglementaire ou ordonnance, ou à défaut élaborés par l'entreprise ;
- quels que soient leurs effectifs, en cas d'écart injustifié constaté, consacrer une enveloppe salariale de rattrapage dans le cadre de la négociation des salaires pour les entreprises ayant des représentants habilités à négocier, ou de manière unilatérale pour les autres. Cette enveloppe salariale permettra d'aboutir à une mise en conformité avec le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » dans un délai de 3 ans à partir du constat. Cette enveloppe doit être différente de celle des mesures annuelles ;
- porter à la connaissance des institutions représentatives du personnel et délégués syndicaux une fois par an l'analyse des éventuels écarts de salaires et le plan d'action de rattrapage associé. Cette communication est accompagnée d'un diagnostic sur l'évolution professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise dans la mesure où les écarts salariaux sont souvent le fruit des parcours professionnels ;
- s'assurer que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de toutes les catégories professionnelles pour garantir une répartition équitable ;
- veiller à ce que les salarié(e)s travaillant à temps partiel ne soient pas pénalisé(e)s par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet ;
- éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en ne tenant pas compte des périodes d'absences liées aux congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à :

- approfondir leurs analyses par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée de travail ;
- définir avec les responsables des règles relatives à l'attribution d'éventuelles augmentations individuelles ;
- contrôler les enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes ;
- poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise, car ces écarts sont souvent le fruit des parcours professionnels et personnels.

Indicateurs de suivi : dans la BDES, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.

Dans toutes les entreprises, les institutions représentatives du personnel seront informées des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération et leur taux de réalisation, ainsi que les méthodologies et contenu des indicateurs sur les écarts de rémunération.

Article 6

Conciliation des temps de vie professionnel et personnel

6.1. Principes généraux

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnel et personnel accessible à la fois aux femmes et aux hommes répond à un objectif de parité et de cohésion sociale. En

effet, pour relever les défis économiques de demain, il est essentiel de donner aux femmes toute leur place dans le monde du travail, y compris aux plus hauts niveaux décisionnels.

La conciliation des temps de vie professionnel et personnel intègre :

- les mesures liées à la parentalité ou au projet de parentalité : assistance médicale à la procréation, grossesse, congés maternité ou d'adoption, congé paternité et congé parental d'éducation ;
- les mesures permettant le soutien d'un proche : don de jours de repos, congé de soutien familial et congé de solidarité familial ;
- et au-delà de ces dispositifs, des mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation.

6.2. Mesures liées à la parentalité

a) Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse ou l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1225-16 du code du travail), l'employeur rappelle à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En vertu de ce même article, le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, a la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le.la salarié(e) au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le.la conjoint(e) salarié(e) de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux.

b) Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires, nucléaire, biologique et chimique.

Il peut s'agir, selon les cas, soit d'une affectation temporaire dans un autre emploi mieux adapté, soit d'un aménagement de l'emploi ou du poste de travail prenant en compte les conditions physiques de la salariée enceinte.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte est reçue par le médecin du travail ou le service de la santé au travail.

À cet égard, les parties signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 1225-7 du code du travail :

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ;

- l’affectation dans un autre établissement est subordonnée à l’accord de l’intéressée ;
- l’affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l’état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial ;
- le changement d’affectation n’entraîne aucune diminution de rémunération.

c) Congés de maternité et d’adoption

Il est rappelé aux entreprises qu’en vertu des dispositions législatives en vigueur au jour de la signature de l’accord, les salariées ayant eu un congé de maternité ou d’adoption :

- doivent bénéficier, à l’issue de celui-ci, des augmentations générales de salaires ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées 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 même si la période de congés fixée dans l’entreprise est expirée ;

d) Protection du parent salarié, père ou mère

L’article L. 1125-4-1 du code du travail définit la période suivant la naissance de l’enfant pendant laquelle l’employeur ne peut rompre le contrat de travail du salarié devenu parent. Cette protection ne vaut pas en cas de faute grave ou d’impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l’arrivée de l’enfant.

Par ailleurs, les périodes d’absence pour congé de maternité, de paternité, d’adoption, de présence parentale de soutien familial ou pour un congé parental d’éducation sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

e) Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s’appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d’adoption. Elles accompagnent de la sorte l’évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un(e) salarié(e) peut demander à bénéficier d’un congé de paternité conformément aux dispositions légales en vigueur ;

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent que (le) la salarié(e) bénéficie d’un maintien de sa rémunération, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, pendant toute la durée légale de son congé de paternité.

f) Congé parental d’éducation

Il est rappelé que ce congé parental vise les salarié(e)s ayant plus de 1 an d’ancienneté dans l’entreprise. La durée de la prestation partagée d’éducation de l’enfant versée (au) à la salarié(e). peut être allongée si le deuxième parent prend au moins 6 mois de congé. Pour un premier enfant, 6 mois supplémentaires s’ajouteront aux 6 premiers mois de prestation si c’est le père qui prend le congé parental. Pour les enfants suivants, 2 ans et demi seront alloués au premier parent, les 6 mois supplémentaires n’étant versés que si c’est l’autre parent qui bénéficie du congé parental.

Les durées et les montants des aides sont précisés par décret.

Au retour du congé parental d’éducation, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le (la) salarié(e) peut demander un entretien sur ses perspectives d’évolution professionnelle. Cet entretien donne lieu à la rédaction d’un document facilitant le retour à l’emploi du (de) la salarié(e).

Les entreprises peuvent également favoriser l’exercice de la parentalité pour tous en maintenant tout ou partie des éléments de rémunérations aux salariés en congé parental.

Sous réserve que le/la salarié(e) totalise 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, la durée du congé parental n'impacte pas l'ancienneté. Par conséquent, la durée du congé parental sera dans ce cas prise en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté. Cette mesure ne vaut que pour un congé parental d'une durée maximale de 3 ans, et le/la salarié(e) ne peut en bénéficier qu'une fois dans l'ensemble de sa carrière professionnelle dans l'entreprise.

Pour atteindre et améliorer ces dispositifs liés à la parentalité, les entreprises doivent :

- rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires des femmes enceintes en fonction de leur spécificité et de leurs besoins ;
- à l'occasion d'un changement temporaire d'affectation pendant la grossesse, et au retour de la salariée dans son poste initial, l'intéressée est reçue par le/la manager et la RH pour faire un bilan de son activité dans le poste transitoire, et des compétences ou expérience acquises à ce titre ;
- pour éviter la fatigue des trajets, mettre en place un système permettant d'aménager les horaires des futures mères et/ou de rapprocher leur lieu de travail de leur domicile (par exemple des plates-formes de travail partagées), ou favoriser l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements pouvant être source de perturbations ;
- pour permettre un maintien du lien professionnel entre les salarié(e)s bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salarié(e)s. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées ;
- pour faciliter la reprise du travail des salarié(e)s après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, 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 salarié(e)s (analyse des besoins, proposition de formations). Dans le cadre d'un retour de congé parental, organiser un entretien professionnel au cours duquel sont discutés et déterminés notamment les besoins de formation et/d'accompagnement du/de la salarié(e). La formation est obligatoire en cas de changement de technique ou de méthode de travail. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu cosigné ;
- favoriser la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions conventionnelles en vigueur relative à la formation professionnelle

6.3. Mesures permettant le soutien d'un proche

a) Don de jours de repos

Tout(e) salarié(e) dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus à charge au sens de la sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don. Les entreprises sont invitées à définir les modalités de ces dons : jours de repos cessibles, recueil des dons, compléments éventuels par l'entreprise.

b) Congé du proche aidant

Prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé du proche aidant est accessible à tout(e) salarié(e) justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, en cas de handicap ou perte d'autonomie d'une particulière gravité d'un membre de sa famille ou d'un proche (défini selon les dispositions légales en vigueur). Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

c) Congé de solidarité familiale

Prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, le congé de solidarité familial permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois dans la limite de 1 an pour l'ensemble de la carrière professionnelle. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

d) Congé pour enfant malade

L'article L. 1225-61 du code du travail autorise un congé non rémunéré par enfant malade ou accidenté dont le nombre varie en fonction de l'âge et/ou du nombre des enfants. Le présent accord ajoute un jour non rémunéré en plus de la loi.

6.4. Mesures propres aux entreprises dans le cadre de leur organisation

Au-delà des obligations ou recommandations ci-dessus, les entreprises sont invitées à mener des réflexions et actions sur les thèmes ci-dessous à l'attention de tous (tes) les salarié(e)s, femmes et hommes :

- faciliter les expérimentations de télétravail ;
- développer les aménagements d'horaires individuels ;
- décaler les horaires d'arrivée et de départ pour limiter les temps de transport ;
- aborder la question de l'organisation du temps de travail, et de la charge de travail pour les salarié(e)s y compris les temps partiels, dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels ;
- aménager les horaires de travail lors de la rentrée des classes ;
- être attentive aux heures de réunion en évitant les réunions tardives ou positionnées trop tôt dans la journée.

Indicateurs :

Dans la BDES : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dans les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, cet indicateur de suivi sera fourni directement à la délégation du personnel au CSE (ou à défaut aux délégués du personnel) et aux délégués syndicaux dans la mesure où la BDES n'est pas obligatoire.

Article 7

Dispositions relatives à la communication et sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes

7.1. Sensibilisation à l'égalité professionnelle au sein des entreprises

Pour permettre une évolution des comportements au quotidien, il est nécessaire de mettre en place des actions de sensibilisation, de formation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés et les stéréotypes pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Ces actions supposent notamment une identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ainsi qu'une communication adéquate auprès des salarié(e)s, et plus particulièrement auprès de ceux qui occupent des fonctions d'encadrement.

Ainsi, les entreprises doivent déployer différents moyens et outils de communication tels que :

- une information sur l'interdiction d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel et/ou moral.
- Le règlement intérieur doit mentionner la définition légale des agissements fautifs.

Dans les structures dans lesquelles ils existent, les représentants du personnel ont un rôle d'information à l'égard des salarié(e)s et de la direction en la matière. L'employeur doit, lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à sa connaissance, 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 intéressé(e)s dans le cadre de ce recours ;

- des campagnes d'information (notamment large diffusion des accords conclus pour l'égalité professionnelle femmes-hommes) ;
- un guide de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination ;
- une intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction.

7.2. Moyens de prévention, de suivi et de contrôle

La BDES, dont le thème égalité entre les femmes et les hommes, est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel et aux délégués syndicaux.

Par ailleurs, les entreprises analysent la neutralité de leurs procédures internes et des méthodes de management (recrutement, procédure d'évaluation, promotion...) au regard de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Elles sont également vigilantes aux situations dans lesquelles des personnes subissent plusieurs formes de domination ou de discrimination simultanée.

En outre, l'observatoire des métiers effectue, une fois par an, un suivi des accords égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus au sein des entreprises de la branche. La CPPNI lui transmet à cet effet tous les documents nécessaires au suivi.

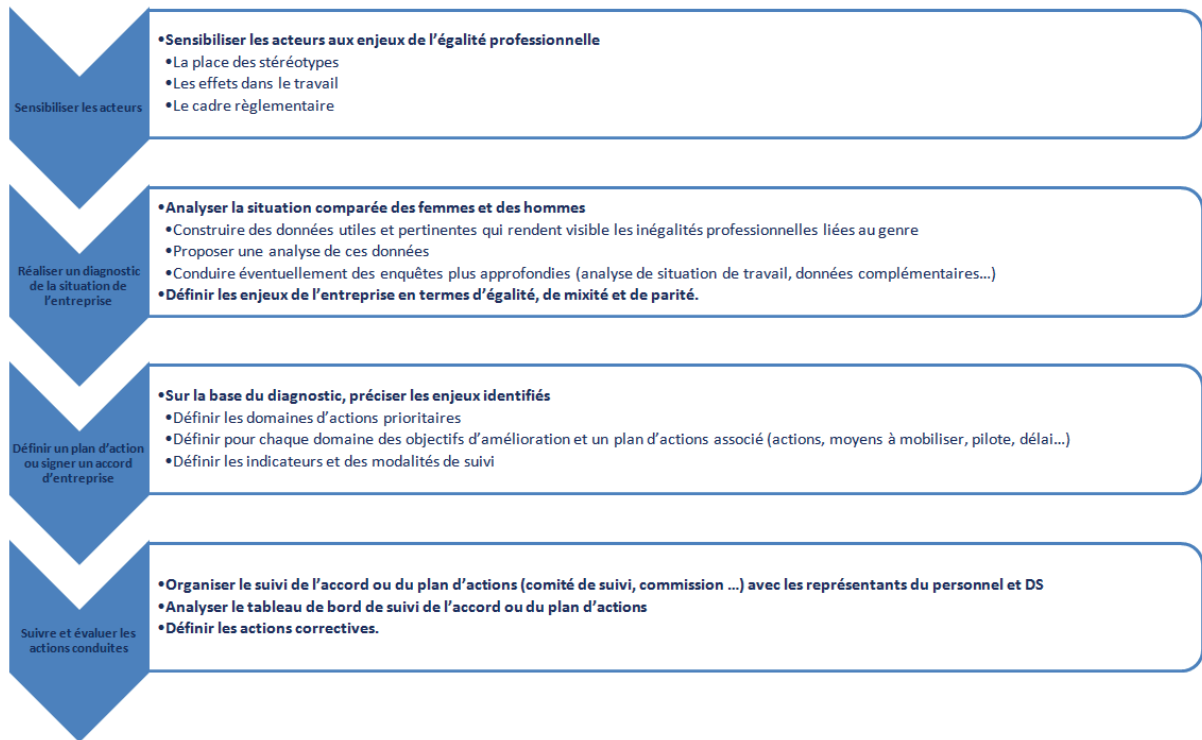
Enfin, le rapport de branche comprend les indicateurs égalité femmes-hommes permettant aux partenaires sociaux d'analyser la situation de l'égalité au sein de la branche, des domaines d'actions retenus dans les accords d'entreprise ou plans d'action afin de corriger les inégalités constatées.

(Voir tableau page suivante.)

7.3. Exemples d'axes de travail au sein de l'entreprise pour analyser les écarts d'égalité entre les femmes et les hommes

Existe-t-il des écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité : Comparaison du nombre de femmes et hommes par métier. • Recrutement : Comparaison du nombre de femmes ou hommes <u>recruté.e.s</u> par rapport au nombre de candidatures féminines ou masculines reçues. • Formation : Comparaison quantitative et qualitative. • Rémunération : Comparaison de la rémunération effective. • Promotion - parcours : Comparaison des promotions, des évolutions à des postes de direction.
Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité : Stéréotypes dans les fiches de poste ? Aménagement des postes ? • Recrutement : Formulation des annonces ? Critères de recrutement ? Freins à l'accès des métiers masculins ou féminins ? Freins aux promotions ? • Formation : Recueil des besoins de formation ? Passerelles emploi ? • Promotion - parcours : Critères d'analyse ? Formation <u>diplômante</u> ?
Quels domaines d'actions privilégier ?	<ul style="list-style-type: none"> • Recrutement : agir sur les stéréotypes et le processus de recrutement pour garantir une égalité de traitement et/ou encourager la mixité dans certains métiers. • Formation : Approfondir le processus de formation et d'entretien professionnel. • Promotion - parcours : Approfondir la politique GPEC, processus de promotion.
Existe-t-il des écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification – classification : Répartition des hommes et femmes par classification. • Conditions de travail : Comparaison des conditions entre temps partiel et plein, entre femmes et hommes (accidents de travail, maladie professionnelle, absentéisme) • Rémunération : Comparaison de la rémunération effective • Conciliation des temps de vie : Comparaison des modes et horaires de travail
Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification – classification : la rédaction des définitions de poste ? • Conditions de travail : femmes et hommes sont-ils exposés aux mêmes situations de travail ? Aux mêmes risques ? • Rémunération : temps partiel et temps plein ? Répartition des augmentations individuelles ? Analyse des écarts faire ? • Conciliation des temps de vie : existe-t-il des aménagements d'horaires ?
Quels domaines d'actions privilégier ?	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification – classification : Accompagnement des managers dans la rédaction des définitions de poste, travail de la commission classification. • Rémunération : Rattraper les écarts, définir un <u>process</u> de fixation des salaires au recrutement et des augmentations individuelles. • Conciliation des temps de vie : Prévenir les situations à risque, favoriser l'articulation des temps pour tous les salariés.

7.4. Exemples de méthode de travail au sein de l'entreprise



Article 8

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Suivi au niveau de l'entreprise

Conformément à l'article L. 2312-18 du code du travail, l'entreprise de plus de 50 salarié(e)s doit mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise et des délégués syndicaux une base de données économiques et sociales (BDES), appelée communément base de données unique (BDU) qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité social et économique sont mis à disposition de ses membres dans la base de données. La situation comparée entre les femmes et les hommes fait partie de ces données.

Fort de ces informations, le comité social et économique :

- intervient dans la sensibilisation des salariés à la mixité et à l'égalité professionnelle ;
- suit l'application de la parité dans la formation, les promotions et la mobilité fonctionnelle internes ;
- suit l'application des mesures visant à rétablir l'égalité dans les rémunérations hommes-femmes ;
- évalue les coûts à mettre en œuvre et propose des objectifs de progression.

Dans les entreprises de 200 salarié(e)s et plus, le comité social et économique :

- analyse les résultats des enquêtes qui sont ou seront menées sur la situation de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche ;
- rend compte de l'état d'avancement des actions menées dans le cadre du présent accord, au vu des informations et rapports en sa possession. Les résultats de ce travail doivent être communiqués aux salarié(e)s par voie d'affichage ou sur l'intranet de l'entreprise ;
- propose toute enquête ou étude sur l'égalité professionnelle, ainsi que toute amélioration des dispositions du présent accord, qui s'avèreraient nécessaires.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (L. 2242-1 du code du travail).

Suivi au niveau de la branche

Le rapport de branche doit donner un éclairage sur l'égalité professionnelle au sein de la branche. Les entreprises y indiquent leurs données propres et également les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Les indicateurs comparés sont les suivants :

- répartition femmes-hommes par catégorie, métier, type de contrat ;
- répartition femmes-hommes des recrutements par catégorie, type de contrat ;
- répartition femmes-hommes : motifs de départ ;
- répartition femmes-hommes : promotions ;
- répartition femmes-hommes : nombre d'heures de formation, par catégorie ;
- répartition femmes-hommes : niveaux de classification par ancienneté et âge ;
- comparaison femmes-hommes des salaires minima et moyens réels.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche.

Il est rappelé également que 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. De plus, cette enquête constitue une obligation pour toute entreprise qui applique la convention collective, quel que soit son effectif.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail. Six 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 10

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11

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.

Article 12

Révisions et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 13 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)