

Avenant n° 1 du 1^{er} avril 2021
à l'accord du 11 juillet 2017
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150538M

IDCC : 1621

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Il annule et remplace les dispositions prévues à l'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant », et l'annexe « Indicateurs du rapport égalité professionnelle ».

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Modification de l'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant »

L'article 6.2 « Congé de paternité et d'accueil de l'enfant » de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« Article 6.2 | Congé de paternité et d'accueil de l'enfant »

Les entreprises assurent, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale perçues, le maintien du salaire net mensuel du (de la) salarié(e) en congé de

paternité et d'accueil de l'enfant, dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Ce maintien se fera pour toute la durée légale de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, dans la limite de 25 jours calendaires, portés à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples, et à condition que le (la) salarié(e) perçoive des indemnités journalières de la sécurité sociale pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. »

Article 3 | Indicateurs du rapport égalité professionnel

L'annexe « Indicateurs du rapport égalité professionnelle » de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique est annulée et remplacée par les indicateurs figurant en annexe du présent avenant.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 5 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

Article 6 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt et d'extension

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

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Indicateurs du rapport égalité professionnelle

Thème	Objectif	Indicateur annuel (année civile) (répartition hommes/femmes)
Accès à l'emploi	Le processus de recrutement des entreprises, qu'il s'agisse de recrutements externes ou de mobilité interne, se déroule dans des conditions identiques pour les femmes et pour les hommes, afin d'assurer aux hommes et aux femmes les mêmes chances d'accès à ces postes.	Répartition des recrutements en CDI et CDD par catégorie professionnelle ^[1] .
	Des actions seront menées dans les entreprises en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.	Répartition des recrutements en CDI et CDD sur des métiers à forte prédominance masculine ou féminine : – préparation de commandes ; – livraison ; – accueil téléphonique ; – postes de direction ; – maintenance ; – commercial ; – magasinier ; – magasinier – réceptionnaire.
Accès à la formation	Dans le cadre et le respect des axes stratégiques de chaque entreprise, les hommes et les femmes doivent bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi, la part des salarié(e)s formés devant refléter la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation.	Nombre moyen d'heures de formation par catégorie professionnelle ^[1] .
		Part des effectifs de chaque catégorie professionnelle ^[1] dans les effectifs totaux comparée à leur part dans le nombre de stagiaires formés.
Accès à la promotion	Les entreprises s'engageront à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité des emplois.	Nombre et pourcentage de promotion par catégorie professionnelle ^[1] . Taux d'accès des femmes à des postes de responsable d'exploitation, de directeur d'établissement et de chef d'équipe.
	Diversité dans l'accès aux postes à responsabilité.	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ^[1] et par type de contrat (CDI et CDD)
Rémunération	Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
		Rémunération moyenne par catégorie professionnelle ^[1] .

Thème	Objectif	Indicateur annuel (année civile) (répartition hommes/femmes)
Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	Suivi de la prise effective du congé paternité et d'accueil de l'enfant.	Nombre de salarié(e)s ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant.
	Répartition du congé parental d'éducation entre les hommes et les femmes.	Nombre de congés parentaux d'éducation à temps plein et à temps partiel.
Salariés à temps partiel	Suivi du temps partiel et de sa répartition entre les hommes et les femmes.	Répartition des effectifs en CDI et CDD selon la durée du travail.
[1] Les catégories professionnelles correspondent aux catégories suivantes : « Cadre » ; « AM/TS » ; « Technicien » ; « Employé ».		

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