

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

Accord du 13 décembre 2023

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450168M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'inégalité entre les femmes et les hommes en entreprise peut avoir de nombreux effets négatifs, tels que :

- une baisse de la productivité ;
- des conséquences juridiques à considérer ;
- des problèmes en matière de santé mentale ;
- des conflits sur le lieu de travail ;
- un climat tendu dans l'entreprise.

À l'inverse, l'égalité entre les femmes et les hommes a nécessairement une incidence positive.

Le présent accord doit être un moteur pour accentuer 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 prioritaire 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'at-

teinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015 et du dispositif de suivi de l'agenda 2030 adopté par les 193 membres de l'Organisation des Nations Unies.

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 femmes-hommes constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable et particulièrement autour des ODD 5^[1] (égalité entre les sexes) et ODD 10^[2] (inégalités réduites).

Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notamment en s'appuyant sur l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l'article L. 2241-11 du code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérieuse 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.

Plusieurs autres textes, fondateurs ou réglementaires, encadrent cet accord :

- la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 ;
- le traité instituant la Communauté européenne du 24 décembre 2002 ;
- le label diversité créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts, visant à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable, pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) ;
- le Pacte mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales : droit de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption ;
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui instaure notamment le calcul et la publication d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer (art. L. 1142-8 du code du travail). Pour calculer ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l'index d'égalité entre les femmes et les hommes fixant un niveau de résultat de 75 points à atteindre ;
- la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 « Pacte » (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a pour objectif de mieux partager la valeur créée par les entreprises

[1] Les cibles visées prioritairement pour l'ODD 5 sont :

5.1. Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles (Lutte contre les discriminations).

5.2. Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faites aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation (violences et exploitation).

5.5. Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique (participation et accès aux postes de direction).

5.b. Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes (technologies et autonomisation).

[2] Les cibles visées prioritairement pour l'ODD 10 sont :

10.2. D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre (autonomisation et intégration).

10.3. Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière (égalité des chances).

avec les salariés. Elle promeut également le paritarisme en entreprise notamment dans les organes de gouvernance et de direction ;

- la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnel entre les femmes et les hommes, dite « loi Rixain », qui crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises ainsi qu'une obligation de transparence en cette matière, en rendant notamment obligatoire la publication des écarts de représentativité entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes.

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 socio-culturelles, 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 nécessaire et primordial d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel, qui ne sauraient constituer une fatalité, en complément d'actions correctives.

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. Les parties rappellent à ce titre l'importance des dispositions de l'accord de branche relatif à la qualité de vie au travail, du 13 mars 2019.

Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent que les entreprises doivent mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de mettre en œuvre les mesures et/ou outils nécessaires à l'atteinte de l'égalité professionnelle :

- recrutement (embauche) ;
- formation professionnelle ;
- promotion et évolution professionnelle et parcours professionnels ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- rémunérations effectives incluant notamment le salaire de base ;
- 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 définitivement les inégalités constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs au niveau de la branche et des entreprises.

Il est précisé que l'utilisation du masculin (exemple : salarié) est choisie pour une simplicité d'écriture et de lecture, en aucun cas pour exclure la population féminine des entreprises de la branche. Cette utilisation inclut l'ensemble des salariées et des salariés.

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 salariés 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 et la qualité de vie au travail avec les délégués syndicaux dans le cadre de la législation en vigueur (articles 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 (art. L.2242-3 du code du travail).
- les entreprises jusqu'à 49 salariés n'ont pas d'autre obligation en matière d'égalité femmes-hommes, que celles précisées ci-dessous (art. 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 donner à toutes les entreprises de la branche des obligations de moyens et de résultats. Cela signifie que les entreprises de moins de 50 salariés devront inclure dans leurs objectifs les mesures citées dans ce présent accord, et les entreprises de 50 salariés et plus 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 cinquante salariés.

■ Principe de non-discrimination : les parties signataires rappellent 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.

En outre, le législateur a déterminé plus de 20 critères de discrimination, qui peuvent notamment faire l'objet de sanctions, conformément aux articles ci-dessous (version en vigueur à la date de signature du présent accord) :

- article L. 1132-1 du code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. » ;

- article 225-1 du code pénal modifié par loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 – art. 9.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de

l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

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

■ Prévention contre les discriminations : mode de recours interne à l'entreprise :

En complément du dispositif d'alerte décrit à l'article L. 2312-59 du code du travail, tout salarié considérant être victime de discrimination du fait d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne, doit avoir à sa disposition au sein de l'entreprise, le système d'alerte suivant :

- sollicitation d'un entretien auprès du responsable des ressources humaines ou à défaut d'un représentant de l'employeur, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise, aux fins d'exposer la situation et son contexte et d'examiner tous les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination ;
- cet entretien doit avoir lieu dans les meilleurs délais et dans la limite de 15 jours ouvrables à compter de la demande du salarié ;
- à l'issue de l'entretien et au plus tard dans les 15 jours, l'employeur formalise un courrier à l'attention de la personne ayant reporté les faits, aux fins d'arrêter la nécessité d'une enquête à mener ou la mise en œuvre d'actions correctives.

Article 3 | Mesures de nature à garantir l'égalité professionnelle dans la gestion des carrières

3.1. La mixité des emplois et des métiers

Les parties signataires accordent une importance toute particulière à la mixité des emplois et des métiers 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 évolution dans l'entreprise dans l'objectif de supprimer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

En effet, le fait d'arriver à une représentation équilibrée des genres dans un métier, une entreprise ou un secteur, ne signifie pas que les inégalités entre les femmes et les hommes et le sexisme au travail ont disparu.

Aussi pour atteindre ces objectifs d'équilibre de genres et d'égalité, les entreprises doivent :

- présenter leurs métiers sans stéréotype de genre ;
- présenter les fiches de poste et profils de recrutement sans stéréotype de genre. 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 ;
- être vigilantes sur les interactions entre les femmes et les hommes dans les métiers non mixtes en mettant en œuvre des actions de prévention contre les agissements 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 ;
- renforcer la mixité au sein de leurs organes de gouvernances, les activités stratégiques et d'encadrement.

Lors des formations obligatoires dispensées en début de chaque mandature, les membres du CSE ou de la CSSCT, titulaires et suppléants, veilleront à être sensibilisés sur ce thème.

Indicateurs de suivi : les entreprises devront ajouter à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) la répartition des femmes et des hommes par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés cet indicateur de suivi sera fourni directement aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.2. L'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 critères objectifs retenus pour le recrutement se fondent sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le ou 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.

Les signataires du présent accord réaffirment que le recrutement, le salaire de base, la rémunération et le positionnement de la 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.

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 salariés, former à la non-discrimination les salariés (notamment, manager, RH) intervenant dans le processus de recrutement, au traitement équitable des candidatures, à la mixité. Cette formation, délivrée par un intervenant qualifié et/ou certifié, 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. Cette formation comprendra la présentation du présent accord. Les entreprises de moins de 50 salariés y sont invitées fortement. Un guide de sensibilisation est à leur disposition sur le site internet : <http://www.lunionccn.com> ;
- 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 tout recrutement, les entreprises doivent :
 - formuler les intitulés et le contenu des offres d’emploi de manière non genrée ;
 - décrire les postes en termes de compétences attendues, sans formulation discriminante ;
 - utiliser des critères de recrutements objectifs, formalisés.

En termes de fonctionnement, les entreprises doivent également :

- repérer et apporter les améliorations nécessaires en vue de supprimer les freins à l’accès à certains métiers par les femmes ou les hommes (organisation du travail, conditions de travail...) ;
- présenter au CSE, lorsqu’il existe, les actions correctives mises en œuvre ;
- développer les partenariats avec les écoles, les centres de formation pour faire découvrir les métiers dans lesquels il y a une représentation faible d’un genre ou un autre ;

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 BDESE, figureront les diagnostics et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l’entreprise en matière d’embauche.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu’ils sont présents dans l’entreprise, dans la mesure où la BDESE n’est pas obligatoire.

Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la politique de recrutement, telles que : proportion des femmes et des hommes recrutés par métier, catégorie socioprofessionnelle, niveau de classification... Les représentants du personnel pourront proposer et présenter des axes d’amélioration pour atteindre les objectifs de diversité et d’égalité professionnelle.

3.3. L’égalité dans la formation professionnelle continue

La formation constitue un investissement indispensable pour les entreprises et leurs salariés comme un droit ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises respectent 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 salariés.

Les entreprises apportent aux salariés des moyens de formations équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le genre et l’âge, tant en termes quantitatif (nombre d’heures de formation dispensées) que qualitatif (niveau des formations dispensées).

Cette égalité, appliquée dès l’élaboration du plan de formation, doit amener l’employeur à être attentif au recueil des besoins de formation des salariés 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 métiers.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- 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 rendant prioritaire les formations sur site, les formations à distance et le tutorat, organiser les formations durant le temps de travail, etc. ;
- prévoir un délai de prévenance obligatoire avant toute formation nécessitant plusieurs jours d'absence pour permettre aux salariés de s'organiser ;
- faciliter l'organisation du travail pour permettre au salarié de suivre la formation ;
- intégrer les formations nécessaires au passage d'un métier 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 BDESE, figureront les 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 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.4. L'égalité dans le parcours professionnel, la promotion et l'évolution professionnelle

L'égalité professionnelle ouvre des perspectives de mobilité professionnelle, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, pour l'ensemble des salariés qui voient leurs parcours de carrière s'élargir.

Aussi, l'enjeu de l'égalité de traitement dans les parcours, promotions et évolutions professionnels nécessite de mener des réflexions utiles et mettre en place des actions, visant à lutter contre les stéréotypes de genre. Par exemple :

- une sensibilisation sur les stéréotypes de genre pour identifier les biais décisionnels ;
- agir 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 salariés pour accompagner certains parcours et 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 liés au genre ayant pour conséquence une autocensure des candidates potentielles.

Ainsi, les parties signataires insistent sur le fait que les parcours, l'évolution et les promotions professionnels doivent se baser sur des critères objectifs, tels que les qualifications et les qualités professionnelles de chaque salarié. En aucune façon, le genre du salarié, pas plus que sa situation de famille ou tout autre critère de discrimination défini par le législateur, ne doivent entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion ou évolution professionnelle.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion ou à l'évolution sur un poste à 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 GEPP, l'accès des personnes du sexe sous représenté 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'équité des recrutements, promotions et évolutions 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 sur toute la grille salariale, de telle sorte que les éventuels écarts puissent être analysés ;
- garantir le maintien de la qualification des salariés après un congé de longue durée ;
- mettre en place un processus de promotion et d'évolution fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination, et vérifier au moins une fois par an, la cohérence du nombre de promotions femmes/hommes avec leur proportion dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent l'encadrement jusqu'au plus niveau à cet effet ;
- 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 ;
- 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 BDESE, figureront 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, le nombre de demandes de passage à temps partiel, ainsi que le nombre de refus et la justification de ces derniers.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.5. L'égalité dans les qualifications et les classifications

Le système de classification de la branche repose sur des critères objectifs non genrés/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 identifient 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 en défaveur de celles-ci.

Un des objectifs du présent accord est de modifier ce constat, pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de classification et par conséquent de rémunération.

Pour cela, les entreprises doivent :

- faire progresser au cours des 4 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, pour atteindre l'égalité ;
- définir leurs objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités, comme par exemple le développement de conférences et de témoignages de réussites féminines ;

- garantir l'égalité de salaire et de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, la valeur minimale du travail étant définie par le niveau de classification mis en place dans la branche.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, 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, ancienneté, âge et nombre de candidatures.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

3.6. Représentation dans les organes et instances de direction

Les entreprises de plus de 1 000 salariés (pour le 3^e exercice consécutif) doivent publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Ces mêmes entreprises doivent atteindre un quota de 30 % de femmes cadres-dirigeantes et de 30 % de femmes membres des instances dirigeantes au 1^{er} mars 2026 pour atteindre des quotas de 40 % à compter du 1^{er} mars 2029.

Elles auront deux ans, à partir de 2026 puis de 2029, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1 % de la masse salariale au maximum).

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. Le 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 réguliers afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- priorité de retour à temps plein sur un emploi équivalent.

Les parties signataires rappellent en outre l'existence de l'avenant du 24 mars 2021, portant révision de l'accord du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel, relatif au complément temporaire d'heures.

Les parties souhaitent enfin rappeler que les entreprises ont la possibilité, sans être une obligation, de maintenir les cotisations sociales, salariales et/ou patronales, sur une base de temps plein, pour leur salarié à temps partiel, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi.

Pour autant, 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 salarié.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent :

- proposer aux salariés 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 les salariés à temps partiels des évolutions/promotions internes, sans que ce temps partiel soit un critère de décision, afin de ne pas les léser dans le déroulement de leur carrière au sein d'un service ou plus globalement de l'entreprise ;
- adapter leurs objectifs individuels en adéquation avec leur temps de travail ;
- adapter leur charge de travail en adéquation avec leur temps de travail, et en discuter systématiquement lors d'un entretien annuel ou lors de l'entretien professionnel ;
- afficher ou mettre à disposition les postes à temps plein et à temps partiel à pourvoir ou libérés dans l'entreprise.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (nombre d'heures complémentaires effectuées, nombre d'avenants de complément d'heures signé, nombre de temps partiel hors congé parental...) pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type de postes à temps partiel, type d'horaires...).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE n'est pas obligatoire.

4.2. L'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, de la vie familiale et de l'environnement tel que les moyens de transports. 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. Les parties renvoient également à l'article 6.2 du présent accord, relatif aux dispositions sur la parentalité ;
- 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 salariés.

Indicateurs de suivi : dans la BDESE, 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 (type d'horaires, nombre d'aménagements...).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cet indicateur de suivi sera transmis aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE 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 genre. 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. En outre l'employeur doit travailler à l'amélioration des conditions de travail pour tous : femmes et hommes. En effet, l'organisation du travail, les modifications des horaires de travail, faire en sorte de favoriser la mixité des emplois, ne doit pas se traduire par un report des tâches pénibles (et dangereuses pour la santé) sur les hommes ou les femmes, mais par une réelle amélioration des conditions de travail.

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises doivent *a minima* :

- 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'ensemble du personnel, former l'encadrement, les représentants du personnel et les RH sur ces violences et informer les salariés 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 BDESE, 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 (taux d'absentéisme, turn over, horaires postés...) ;
- dans le bilan social, les indicateurs de suivi par genre des taux d'absentéisme et des mouvements d'effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.

4.4. Lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

De plus, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés.

L'entreprise définit les missions et moyens de ces référents, afin qu'ils puissent mener leur rôle le plus efficacement possible. Elle doit s'assurer que le référent soit doté des connaissances et des compétences lui permettant d'assurer ses missions en prévoyant une formation initiale puis des formations régulières.

Il est également rappelé que des outils de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et harcèlements sexuels sont disponibles sur le site internet du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>.

Ces outils permettent de prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il est également rappelé que les salariés doivent être sensibilisés sur ces sujets et notamment par la voie de l’affichage obligatoire. À toutes fins utiles, une trame d’affichage est annexée au présent accord.

Article 5 | Rémunérations effectives

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

Les parties signataires rappellent l’obligation d’assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l’égalité de salaire et de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de cette obligation, 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 doivent veiller à ce que des écarts, non objectifs, ne se créent pas de dans le temps. À ce titre, il est rappelé qu’une inégalité non objective, constatée sur le salaire de base, ne peut pas être corrigée par l’octroi d’une prime.

Il est également 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, en vertu de l’article L. 3221-2 du code du travail « 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 salarié en raison de l’emploi de ce dernier. ».

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord :

- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a notamment instauré le calcul et la publication d’un index de l’égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises d’au moins 50 salariés ont l’obligation de mesurer, au moyen d’indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer (art. L. 1142-8 du code du travail) ;
- pour calculer ces écarts, le décret n° 2019-15 a créé l’index d’égalité entre les femmes et les hommes fixant un niveau de résultat de 75 points à atteindre ;
- chaque année au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d’au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l’index de l’égalité femmes-hommes, ainsi que la note obtenue à chacun des indicateurs le composant. Ces informations doivent rester en ligne au moins jusqu’à la publication des résultats de l’année suivante ;
- elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur CSE, lorsqu’il existe ainsi qu’à l’inspection du travail (DREETS) ;
- l’index, sur 100 points, est composé de 4 à 5 indicateurs selon que l’entreprise a moins ou plus de 250 salariés :
 - l’écart de rémunération femmes-hommes ;
 - l’écart de répartition des augmentations individuelles ;
 - l’écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
 - le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
 - la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de signature du présent accord, l’article 13 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l’égalité économique et

professionnelle est venu renforcer les obligations relatives à l'index de l'égalité professionnelle à travers les mesures suivantes :

- la publication, par les services du ministère chargé du travail, des résultats obtenus à l'ensemble des indicateurs de l'index sur le site internet du ministère chargé du travail ;
- pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 75 points, l'obligation de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction définies conformément à l'article L. 1142-9 du code du travail ;
- pour les entreprises ayant obtenu une note globale inférieure à 85 points (seuil fixé par le décret n° 2022-243 du 25 février 2022), l'obligation de fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs de l'index.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1 % de sa masse salariale annuelle.

Cette pénalité peut également être appliquée aux entreprises bénéficiaires du plan de relance en l'absence de fixation d'objectifs de progression pour chacun des indicateurs, ou en l'absence de publication de ces objectifs et des mesures de correction qu'elles ont dû définir.

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 ;
- s'assurer que la moyenne des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein de chaque catégorie professionnelle pour garantir une répartition équitable ;
- veiller à ce que les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant à temps complet ;
- éviter l'apparition d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui seraient liés à des périodes d'absences en raison de congés maternité, parentaux, ou d'adoption.

Dans ce cadre, les entreprises doivent :

- approfondir leurs analyses par un bilan sexué des augmentations individuelles par filière, métier, durée de travail ;
- définir les règles relatives à l'attribution d'éventuelles augmentations individuelles ;
- contrôler le respect des règles ainsi définies, dans la répartition entre femmes et hommes, des enveloppes salariales ;
- poser un diagnostic sur l'évolution professionnelle des femmes et des hommes dans l'entreprise.

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

Dans toutes les entreprises, les institutions représentatives du personnel sont 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 et environnementaux, 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.

Il est rappelé que l'accord relatif à la qualité de vie au travail du 13 mars 2019, comporte des dispositions relatives à la conciliation des temps de vies.

(https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000039195013/?idConteneur=KALICONT000005635900&origin=list)

Au-delà de ces dispositifs, les entreprises peuvent déployer des mesures qui leurs sont propres dans le cadre de leur organisation.

6.2. Mesures liées à la parentalité

L'emploi des termes « la femme enceinte » ou « la salariée enceinte » inclus également les femmes nées de genre féminin et s'étant déclarées de genre masculin ou « non généré ».

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 rémunérée pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique.

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 rémunérée 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 rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux.

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.

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 et de tout autre avantage en nature.

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) Congé pour interruption de grossesse

La salariée enceinte dont la grossesse a été interrompue, de manière spontanée ou non, bénéficie d'une journée d'absence rémunérée, sur présentation d'un justificatif médical.

e) Protection du parent salarié, père ou mère

L'article L. 1225-4-1 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) ainsi qu'au titre de l'intéressement et de la participation, le cas échéant.

f) Congé de paternité, ou second parent, et d'accueil de l'enfant

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 et d'accueil de l'enfant 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.

Afin d'inciter les partenaires à prendre ce congé, les entreprises les informent de ce droit, au moment de la demande de prise du congé de naissance.

Par ailleurs, en vertu de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement (art. L.3314-5 du code du travail).

g) Congé parental d'éducation

Il est rappelé que ce congé parental vise les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. La durée de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée au salarié peut être allongée si le deuxième parent prend au moins six mois de congé. Pour un premier enfant, six mois supplémentaires s'ajouteront aux six premiers mois de prestation si c'est le père qui prend le congé parental. Pour les enfants suivants, deux ans et demi seront alloués au premier parent, les six 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/la salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire à rémunération égale. Le salarié a droit à l'entretien professionnel, visé à l'article L. 6315-1 du code du travail, dans le mois de sa reprise, au cours duquel seront abordés notamment ses perspectives d'évolution professionnelle ainsi que l'évolution de l'entreprise durant son absence. Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un compte-rendu dont un exemplaire lui sera remis.

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 salarié 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 salarié 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. Le refus d'un tel aménagement sera justifié par des raisons objectives et notifié par écrit à la salariée ;
- 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 plateformes de travail partagées, mise en place du télétravail), ou favoriser l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements pouvant être source de perturbations. Ces aménagements feront l'objet d'un écrit adressé à la salariée ;
- pour 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, proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées ;
- 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, développer la pratique des entretiens professionnels, soit préalablement à la reprise d'activité, soit au plus tard dans le mois qui suit la reprise effective, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (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 salarié. La formation est obligatoire en cas de changement de technique ou de méthode de travail. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu co-signé, dont un exemplaire est remis au salarié ;
- 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

Les parties souhaitent ici préciser que le sujet des « salariés aidants » est un des thèmes de négociation prévu au calendrier 2024.

a) Don de jours de repos

Tout salarié 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) Le 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 salarié, sans condition d'ancienneté, 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 trois mois, renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière professionnelle.

c) Le 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 trois mois, renouvelable une fois dans la limite d'un 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) Le 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 rémunéré, en plus des jours non rémunérés prévus par la loi. Ce jour d'absence rémunéré sera pris en priorité par rapport aux jours légaux non rémunérés.

Cette disposition ne se cumule pas avec une clause ayant le même objet, prévue par accord d'entreprise, contrat de travail ou usages, mais vient en remplacement si elle est plus favorable.

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

Au-delà des obligations ou recommandations ci-dessus, les entreprises doivent à mener des réflexions et actions sur les thèmes ci-dessous à l'attention de tous les salariés, femmes et hommes :

- faciliter le télétravail ;
- développer les aménagements d'horaires individuels ;
- décaler les horaires d'arrivée et de départ pour limiter les temps de transport ;
- traiter la question de l'organisation du temps de travail, notamment pour les horaires postés, et suivre la charge de travail pour les salariés et notamment 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 BDESE : 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 salariés, cet indicateur de suivi sera fourni aux membres du CSE et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, dans la mesure où la BDESE 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 faisant 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 salariés, 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 salariés 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, ou tout salarié faisant partie de l'entreprise, peuvent assister les intéressés 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 programmes de formations des managers, des tuteurs, des équipes de direction et de tout salarié lorsque le thème de la formation s'y prête.

7.2. Moyens de prévention, de suivi et de contrôle

La BDESE, 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.

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 ?

- Mixité : Comparaison du nombre de femmes et hommes par métier.
- Recrutement : Comparaison du nombre de femmes ou hommes recruté.e.s 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 ?

- 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 diplômante ?

Quels domaines d'actions privilégier ?

- 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 ?

- 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

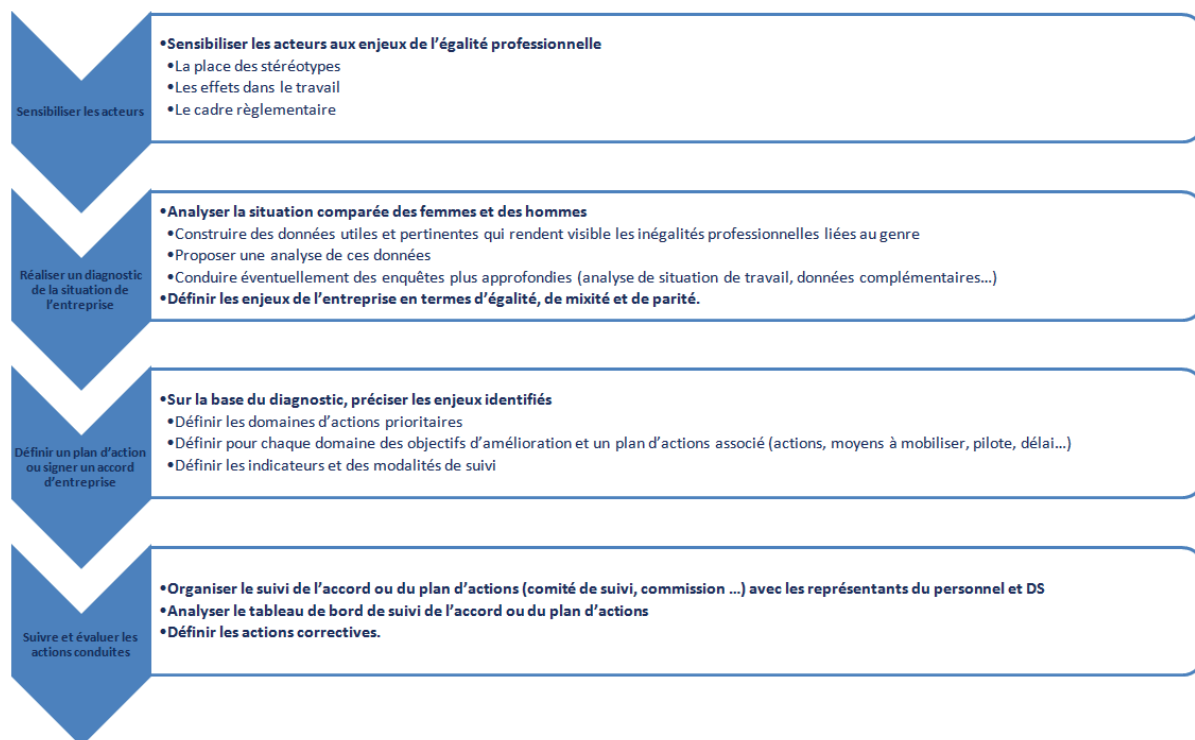
Quelles peuvent-être les causes de ces écarts ?

- 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 ?

- Qualification – classification : Accompagnement des managers dans la rédaction des définitions de poste, travail de la commission classification.
- Rémunération : Rattraper les écarts, définir un process 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 d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise et des délégués syndicaux une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), 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 salariés 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 salariés 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 quatre 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 (art. L.2242-1 du code du travail).

Suivi au niveau de la branche

Il est rappelé que l'article D. 2241-1 du code du travail dispose que « pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-8, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. »

En application de cette obligation légale, les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent répondre à l'enquête transmise par la branche dans les délais impartis.

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.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre 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, du plein emploi et de l'insertion.

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 CPPNI en sa forme de commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de trois 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 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Récapitulatif des indicateurs de suivi par article

Il est rappelé que chaque article est à consulter pour la mise en œuvre effective de ces indicateurs.

Articles	Résumé des indicateurs de suivi
3.1. Mixité des emplois et des métiers	Répartition des femmes et des hommes par métier et/ou par filière et par catégories socioprofessionnelles.
3.2. L'égalité lors des recrutements (embauches)	<p>Diagnostique et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche.</p> <p>Dans toutes les entreprises, seront présentées annuellement aux représentants du personnel, des statistiques, retraçant la politique de recrutement, telles que : proportion des femmes et des hommes recrutés par métier, catégorie socioprofessionnelle, niveau de classification.</p>
3.3. L'égalité dans la formation professionnelle continue	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de formation.
3.4. L'égalité dans le parcours professionnel, la promotion et l'évolution professionnelle	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, le nombre de demandes de passage à temps partiel, ainsi que le nombre de refus et la justification de ces derniers.
3.5. L'égalité dans les qualifications et les classifications	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, ancienneté, âge et nombre de candidatures.
4.1. Le temps partiel	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes (nombre d'heures complémentaires effectuées, nombre d'avenants de complément d'heures signé, nombre de temps partiel hors congé parental...) pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de conditions de travail (type de postes à temps partiel, type d'horaires...).
4.2. L'aménagement des horaires de travail	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 (type d'horaires, nombre d'aménagements...).
4.3. Santé et sécurité au travail	<p>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 (taux d'absentéisme, turn over, horaires postés...).</p> <p>Les indicateurs de suivi par genre des taux d'absentéisme et des mouvements d'effectifs peuvent étayer les analyses réalisées.</p>

Articles	Résumé des indicateurs de suivi
Article 5 « Rémunérations effectives »	Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles et/ou par niveau de classification de l'entreprise en matière de rémunération effective, analyse des écarts de salaires.