

Accord du 25 juin 2025
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550688M

IDCC : 44

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

FEBEA ;

France chimie ;

FIPEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur majeur de performance et d'attractivité des entreprises.

En effet, la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un élément primordial pour l'attractivité des métiers et de la branche, notamment auprès des plus jeunes.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent inscrire leur action dans un cadre visant à lutter contre toute forme de discrimination, et à garantir et promouvoir l'égalité professionnelle et salariale de tous les salariés.

Il s'inscrit dans le prolongement des textes européens (traités ou directives) et français (lois et décrets), ainsi que des accords nationaux interprofessionnels (ANI) visant à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent accord tend à mobiliser l'ensemble des parties prenantes sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière d'emploi, de recrutement et de formation professionnelle afin de favoriser la mixité des métiers.

Il recommande également aux entreprises de la branche de mettre en œuvre des politiques proactives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour les parties signataires, le respect de la dignité des personnes est également le préalable à toute politique visant à promouvoir cette égalité. C'est pourquoi elles rappellent que les employeurs doivent prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les atteintes à cette dignité, notamment dans les situations avérées de harcèlement et d'agissements sexistes.

Article 1^{er} | État des lieux en matière d'égalité professionnelle et salariale

1.1. Indicateurs légaux au niveau des entreprises

Conformément aux dispositions légales, la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE), qui doit être mise en place dans le cadre des attributions du comité social et économique (CSE) des entreprises de 50 salariés et plus, doit comporter :

- des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment sur les écarts de rémunération et indiquer la méthodologie et le contenu des indicateurs (code du travail, articles L. 2312-18 et L. 2312-36) ;
- des indicateurs sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ; l'employeur met ainsi à la disposition du CSE les proportions de femmes et d'hommes relevées au sein des postes de direction ainsi que leurs modalités de publication (code du travail, art. D. 1142-19).

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer l'écart global de rémunération femmes/hommes sur une période de 12 mois. Cet écart prend la forme d'un index (« Index égalité professionnelle »), c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord, d'une note sur 100 que les entreprises doivent publier chaque 1^{er} mars.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en deçà d'un niveau défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà du niveau défini par décret, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière (code du travail, articles L. 1142-8 et L. 1142-10).

1.2. État des lieux de la branche chimie

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la branche suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Chaque année, il est établi un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans la chimie sur la base d'indicateurs identifiés par le comité de pilotage paritaire de la diversité (Copil Diversité) institué par l'accord-cadre du 20 juillet 2007 sur la diversité.

Les données issues du rapport de branche permettent d'apprécier s'il existe des disparités de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes afin d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y mettre un terme.

À ce jour, les indicateurs concernant les femmes et l'égalité professionnelle dans le rapport de branche chimie 2024 sont les suivants :

- part de femmes dans les effectifs : p. 3, 18 ;
- taux de féminisation selon le secteur d'activité : p. 18 ;
- taux de féminisation selon la spécialité de l'établissement : p. 18 ;
- pyramide des âges par genre : p. 20 ;
- répartition des salariés selon le contrat et le genre : p. 24 ;
- taux de féminisation selon le coefficient : p. 27 ;
- proportion de femmes parmi les cadres selon le secteur d'activité : p. 27 ;

- taux de salariés à temps partiel selon le genre : p. 28 ;
- part de salariés au forfait jour selon le genre : p. 29 ;
- taux de féminisation selon le métier exercé : p. 34 ;
- accès à la formation selon le genre : p. 43 ;
- taux de féminisation des effectifs en alternance : p. 52 ;
- taux de féminisation des effectifs en alternance selon la famille de métiers : p. 52 ;
- répartition des recrutements selon le genre : p. 69 ;
- âge moyen des recrues selon le genre : p. 69 ;
- taux de salariés démissionnaires selon le genre : p. 74 ;
- ancienneté moyenne à la sortie selon le genre : p. 75 ;
- indicateurs de salaire brut de base selon le coefficient et le genre : p. 83 et 84 ;
- indicateurs de rémunération annuelle brute selon l’avenant et le genre : p. 94 ;
- indicateurs de rémunération annuelle brute selon le coefficient et le genre : p. 95 (récapitulatif p. 96) ;
- taux d’augmentation individuels moyens selon le genre : p. 98 ;
- indicateur d’écart de rémunération : p. 106 ;
- indicateur de taux de promotion : p. 106 ;
- indicateur de taux d’augmentation : p. 106 ;
- nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon la taille d’établissement : p. 107 ;
- nombre moyen de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations selon l’activité : p. 107.

Les parties signataires conviennent d’ajouter dans l’enquête et le rapport de branche les nouveaux indicateurs ci-après :

- nombre de salariés à temps partiel par coefficient et par genre ;
- nombre de salariés rémunérés au minimum conventionnel, par coefficient et par genre ;
- taux d’augmentation salariale des salariés à temps partiel par coefficient et par genre ;
- ancienneté moyenne des salariés par coefficient et par genre ;
- salaire moyen par coefficient, par tranche d’âge, par genre et par taille d’entreprise ;
- salaire moyen par coefficient, par secteur d’activité, par genre et par taille d’entreprise.

Les indicateurs seront fournis sous condition de leur représentativité statistique.

En 2025, on peut dresser le constat suivant (données issues du rapport de branche 2024 et du rapport du comité diversité 2024) :

Féminisation de la branche	<p>La chimie fait partie des secteurs industriels les plus féminisés</p> <p>Au 31 mai 2024, les femmes représentent 39,2 % des effectifs.</p> <p>Cette proportion est en augmentation et positionne la chimie comme un des secteurs industriels les plus féminisés (moyenne de l’industrie 30,1 %).</p> <p>La féminisation varie fortement selon la spécialité des établissements. Le taux de féminisation est plus élevé dans les établissements des savons, parfums et des produits d’entretien, les sièges d’entreprise, les établissements de commerce de gros, ainsi que dans les sites dédiés à la recherche, ce qui s’explique par la forte féminisation des métiers spécifiques à ces secteurs.</p> <p>Inversement, les hommes sont très majoritaires dans l’ensemble des activités chimiques et dans la fabrication de produits pharmaceutiques de base, secteurs où les métiers liés à la production, ouvriers et techniciens notamment, majoritairement masculins, sont prépondérants.</p>
----------------------------	--

Féminisation des cadres	<p>La chimie fait partie des secteurs où la part de femmes parmi les cadres est la plus importante</p> <p>Près de la moitié des cadres (48 %) sont des femmes, contre un quart des ouvriers (24 %). On observe toutefois parmi les cadres une nette décroissance du taux de féminisation à mesure que l'on progresse dans la classification.</p>
Féminisation des alternants	<p>Plus de la moitié des salariés en alternance sont des femmes</p> <p>54 % des alternants sont des femmes, un taux de féminisation nettement supérieur à celui de la branche s'agissant des salariés en CDI et en CDD (39 %).</p> <p>Le taux de féminisation des contrats d'alternance est de 55 % pour les apprentis et 46 % pour les contrats de professionnalisation.</p>
Formation des femmes	<p>Les femmes et les hommes ont un accès relativement égal à la formation continue</p> <p>La part de salariés formés selon le genre est assez proche avec 72 % de femmes et 75 % d'hommes.</p> <p>Ces écarts restent faibles mais il s'agit d'une tendance à surveiller.</p>
Écart de rémunération	<p>L'indicateur d'inégalité de rémunération traduit les écarts persistants entre les femmes et les hommes mais également les efforts menés par les entreprises pour les combler</p> <p>L'indicateur d'écart de rémunération calculé au niveau de la branche est en progression depuis 2020, avec une note de 33/40 en 2020 et 2021, 34/40 en 2022 et 36/40 en 2023.</p>

Au vu de ce qui précède, les parties signataires reconnaissent la nécessité de poursuivre leurs actions dans les 7 domaines ci-après :

- I. Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle
- II. Implication de l'ensemble des acteurs
- III. Mixité des métiers. Emploi. Recrutement
- IV. Salaires et rémunération
- V. Formation et parcours professionnels. Évolution de carrière
- VI. armonisation vie professionnelle et vie personnelle
- VII. Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et les violences domestiques

Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

Article 2 | Actions de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

2.1. Négociations de branche

La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été engagée dans le cadre de la CPPNI. Conformément aux dispositions légales, elle sera réouverte tous les 3 ans (code du travail, art. L. 2241-11).

2.2. Actions d'information et de communication

La progression de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique une meilleure mixité des métiers, ce qui suppose de lever certains stéréotypes de genre.

Ainsi, la branche met en œuvre plusieurs actions en vue de favoriser l'égalité professionnelle, telles que :

- l'établissement d'un rapport sur l'égalité professionnelle, présenté chaque année au comité diversité puis en CPNE ;
- la promotion de l'égalité des chances dans le cadre du Responsable Care® ;
- l'inscription de l'égalité professionnelle au contrat stratégique de filière (CSF) 2023/2027 ;
- la reconduction du partenariat avec la fondation CGénial.

La branche s'investit également pour encourager davantage d'élèves à s'engager dans les filières scientifiques et techniques (y compris en maintenance et en production), et mieux informer les jeunes sur les débouchés des différentes filières de formation et sur le contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice.

Cela se traduit notamment par des campagnes de promotion pour attirer les femmes, et notamment les plus jeunes, dans le secteur de la chimie.

Pour l'année 2025, cet engagement se traduit à travers des actions de promotion des métiers et des événements organisés dans toute la France sur l'ensemble de l'année, et notamment :

- janvier : actualité de France chimie « Collectif IndustriElles : devenir mentor pour les femmes dans l'industrie » (<https://www.francechimie.fr/collectif-industrielles-devenir-mentor-pour-les-femmes-dans-lindustrie>) ;
- février : animation éditoriale du site d'orientation : les métiers de la chimie pour mettre en avant les femmes qui ont fait l'histoire de la chimie sur le site d'orientation (<https://www.les-metiersdelachimie.com/actualites/dorothy-hodgkin-le-crystal-au-service-de-la-science>) ;
- mars : village de la chimie France chimie Île-de-France : en collaboration avec femmes et sciences, femmes ingénieures participe au village de la chimie ;
- entre octobre 2024 et mai 2025 campagne « La Chimie au féminin : une alliance gagnante » de France Chimie Picardie Champagne-Ardenne : 25 portraits de femmes qui font la chimie – vidéos de promotion et d'attractivité des métiers en trois volets (<https://francechimie-pca.fr/la-chimie-au-feminin-une-alliance-gagnante>) ;
- juin : France Chimie coorganise avec le MEDEF l'Escape game « Déjouez le sexisme en entreprise » pour sensibiliser de manière ludique et engageante aux bons gestes et aux comportements à adopter, ainsi qu'aux messages à communiquer aux équipes.

Implication de l'ensemble des acteurs

Article 3 | Implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel

L'implication de chacun, à tous les niveaux hiérarchiques (équipes de direction et management intermédiaire), et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle dans l'entreprise et la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent mettre en avant les bonnes pratiques managériales en entreprise visant à :

- former et informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle ;
- accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes de genre ;
- former et sensibiliser les managers à l'utilisation éventuelle du télétravail, lorsque cela est possible, notamment pour les salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues, c'est-à-dire toute problématique familiale spécifique portée à la connaissance de l'employeur.

Article 4 | Représentation des femmes et des hommes dans les instances syndicales et représentatives du personnel

Les parties signataires souhaitent que la représentation des femmes et des hommes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche.

Au niveau des entreprises, dans le cadre de la mise en place ou du renouvellement des CSE, il est rappelé que les listes de candidatures qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des deux sexes (code du travail, art. L. 2314-30).

Par ailleurs, à défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE doit comporter une commission de l'égalité professionnelle (code du travail, art. L. 2315-56). Cette commission est chargée de préparer les délibérations du CSE dans les domaines relevant de sa compétence dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Mixité des métiers. Emploi. Recrutement

Article 5 | Emploi. Recrutement

La formation initiale et la formation professionnelle sont des facteurs essentiels pour promouvoir une meilleure mixité dans la branche et assurer une égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois.

Par convention, un métier est dit « mixte » lorsqu'il comprend :

- au moins 35 % du sexe sous-représenté (source Dares, enquête « Conditions de travail et mixité 2023 ») ;
- au moins 40 % du sexe sous-représenté (source Anact, 2024).

Cet accès équilibré des femmes et des hommes à la formation initiale, dans les disciplines conduisant à des diplômes « cœur de métier » de tous les niveaux, doit pouvoir se vérifier dans les filières de formation professionnelle aux différents métiers.

Les actions portant sur les relations avec les écoles et sur le recrutement de jeunes salariées en alternance ou en stage sont également de nature à favoriser à terme la mixité des emplois.

La branche chimie s'attache particulièrement à lutter contre les stéréotypes qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant à certains métiers et à ces métiers eux-mêmes.

Une attention spécifique doit être portée sur les métiers à fort déséquilibre entre les femmes et les hommes, en particulier dans les filières maintenance, production et logistique.

En 2025 (données issues du rapport de branche 2024), le taux de féminisation de ces métiers est le suivant :

- 8 % en maintenance ;
- 21 % en production ;
- 36 % en logistique.

La branche se fixe comme objectif de développer la mixité des métiers dans ces 3 filières, avec l'ambition de parvenir à une augmentation de 5 % en 5 ans (2025-2030), soit :

- 13 % en maintenance ;
- 26 % en production ;
- 41 % en logistique.

L'atteinte de ces objectifs sera analysée au regard de la proportion de jeunes femmes formées et diplômées dans ces filières.

Le rapport de branche reprenant ces indicateurs est présenté chaque année en CPPNI, ainsi que dans le cadre du comité diversité. Par ailleurs, les études de la CPNE fournissent des éléments d'analyse utiles à la mixité des métiers.

Dans le cadre de cette feuille de route, une attention est également portée à la mixité dans les métiers fortement féminisés.

Les parties signataires réaffirment par ailleurs leur engagement en faveur d'un recrutement non discriminant dans les entreprises de la branche. Ainsi :

- le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes ;
- les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications et sont identiques pour les femmes et pour les hommes ;
- les offres d'emploi doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. En outre, aucune mention liée au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres d'emploi.

Les entreprises doivent être très vigilantes sur les intitulés et les descriptifs de postes qui contiendraient une appellation pouvant véhiculer des stéréotypes de genre, ou sur leurs caractéristiques supposées (disponibilité par exemple).

Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans (code du travail, art. L. 1131-2).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les salariés exclusivement chargés de missions de recrutement doivent également bénéficier de mesures de sensibilisation au recrutement non-discriminant selon la même périodicité.

Les parties signataires rappellent leur attachement à la formation par l'alternance. Ainsi, les entreprises doivent veiller à accueillir une proportion équilibrée de femmes parmi les alternants et les stagiaires, y compris sur les fonctions « cœur de métier ».

Salaires et rémunération

Article 6 | Rémunération

6.1. Objectif de suppression des écarts de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe de non-discrimination en matière de rémunération posé aux articles L. 1132-1 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Elles considèrent que toute entreprise doit, non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais aussi contribuer à l'évolution des comportements et des mentalités.

À ce titre, les négociations d'entreprise revêtent une importance particulière.

Conformément aux dispositions légales^[1], à défaut d'accord portant sur la périodicité des négociations, dans les entreprises où les négociations sont obligatoires, l'employeur engage tous les 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 et des conditions de travail.

Les parties signataires rappellent que la directive Pay Transparency/Transparence des rémunérations doit être transposée en droit français d'ici le 7 juin 2026.

Elles conviennent d'étudier la nécessité, ou non, d'amender le présent accord dans le cadre d'une négociation qui suivra la transposition de cette directive.

6.2. Exercice d'un congé familial

Il est rappelé que le bénéfice d'un congé en rapport avec la famille (congés maternité/paternité ou accueil de l'enfant/adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de proche aidant...) ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Par ailleurs, le salarié de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (code du travail, articles L. 1225-26 et L. 1225-44).

La mise en œuvre de ce rattrapage salarial intervient dans le cadre prévu par la loi.

Formation et parcours professionnels. Évolution de carrière

Article 7 | Formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé le principe d'égal accès à la formation entre tous les salariés, et notamment au plan de développement des compétences.

Lors de l'élaboration de leur politique de formation, les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation doivent se fixer des objectifs quantifiés et ciblés de suppression des écarts constatés.

Les entreprises de la branche identifient les éventuelles difficultés d'accès aux dispositifs de formation et les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation, telles que :

- le respect de délais de prévenance suffisants ;
- le recours à la formation à distance ;
- la décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique des lieux de formation lorsqu'il peut constituer un frein pour l'accès de certaines salariées ou certains salariés ou à ces formations ;
- l'évolution des pratiques de formation et le recours à des formations de durée adaptée et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous.

[1] Code du travail, articles L. 1142-5, L. 2242-1 à L. 2242-9 et R. 2242-2 à R. 2242-11 (ordre public), L. 2242-10 à L. 2242-12 (champ de la négociation collective), L. 2242-13 à L. 2242-21 (dispositions supplétives) code du travail, articles D. 142-2 à D. 1142-14 du code du travail (mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise).

Une attention particulière sera portée aux salariées et aux salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues, visées à l'article 3.

Les entreprises proposent des mesures adaptées, ou une aide de toute nature, pour lever les contraintes de garde d'enfants, lorsque cela est réalisable.

Article 8 | *Parcours professionnel et évolution de carrière*

Le recours à l'un ou à l'autre sexe dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale.

La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent valoriser quelques bonnes pratiques d'entreprise sur ce sujet comme :

- Des actions de sensibilisation à l'obligation de non-discrimination et à l'égalité de traitement, y compris en matière d'évolution professionnelle et d'accompagnement des parcours du sexe sous-représenté, le cas échéant... Ces actions peuvent, par exemple, prendre la forme d'actions de communication et de formation spécifiques auprès des salariés en charge des ressources humaines et des managers ou la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel dans la gestion de la carrière et des parcours professionnels, en particulier pour :

- construire des projets d'évolution professionnelle ;
- identifier, le cas échéant, des solutions permettant la prise de responsabilités nouvelles ou supplémentaires.

Cet entretien peut également être l'occasion, si le salarié le souhaite, de partager avec son responsable hiérarchique un élément de sa situation personnelle ;

- Des actions de promotion de la mixité à tous les niveaux, y compris sur les postes à responsabilités et d'encadrement.

Les parties signataires rappellent que les entreprises ont un rôle à jouer pour favoriser la mixité dans les emplois à responsabilités.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des politiques internes visant à éliminer les obstacles entravant l'ascension professionnelle du sexe sous-représenté à ces postes (mentorat, développement de formations spécifiques, sensibilisation des équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle, etc.).

Les parties signataires souhaitent également que les entreprises de la branche mettent en œuvre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités et d'encadrement, ainsi que dans les instances de direction.

Il est rappelé que la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises :

- les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont désormais l'obligation de publier chaque année les proportions respectives de femmes et d'hommes au sein des cadres dirigeants et de membres des instances dirigeantes et de mettre en place des mesures de correction lorsque cette proportion de femmes ou d'hommes le cas échéant est inférieur à un certain seuil ;
- elles doivent atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et de 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes à partir du 1^{er} mars 2026.

Cet objectif est porté à 40 % à partir du 1^{er} mars 2029 ; les entreprises disposeront alors d'un délai de 2 ans pour se mettre en conformité avec ces objectifs, sous peine de pénalité financière.

Harmonisation vie professionnelle/vie personnelle

Article 9 | *Articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle*

Une attention particulière doit être portée à l'harmonisation de la vie personnelle et la vie professionnelle. Pour faciliter cette articulation, les entreprises doivent notamment :

- explorer les possibilités qu'offrent le télétravail et les dispositifs d'horaires variables le cas échéant ;
- s'attacher, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie personnelle ;
- étudier avec attention les demandes d'aménagement d'horaires présentées par des salariées et des salariés faisant face à des responsabilités familiales accrues visées à l'article 3.

Lorsqu'elles l'estiment nécessaire, les entreprises peuvent engager des négociations afin de mettre en place des autorisations d'absence au profit de salariés dans des situations personnelles particulièrement graves ou complexes.

Il est également rappelé que le temps partiel peut être demandé par les salariés, notamment dans le but d'harmoniser la vie professionnelle et la vie personnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés. Lorsque le passage à temps partiel est motivé par la nécessité de s'occuper d'un proche en situation de perte d'autonomie (dépendance, handicap...), les entreprises qui l'estiment nécessaire peuvent engager des négociations afin de mettre en place des mesures pour limiter les effets négatifs de cette réduction du temps de travail.

9.1. Protection du parent salarié, père ou mère (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger)

Il est rappelé que le parent salarié, père ou mère, bénéficie d'une période de protection légale contre le licenciement (code du travail, art. L. 1225-4-1).

L'employeur ne peut pas non plus rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluses (code du travail, art. L. 1225-4-3).

9.2. Autorisations d'absence dans le cadre de la surveillance médicale ou de l'assistance médicale à la procréation

Conformément aux dispositions légales (code du travail, art. L. 1225-16), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation (ou bien la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité [Pacs] ou vivant maritalement avec elle) bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux visés à l'article L. 1225-16 du code du travail.

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

Les entreprises doivent prendre en compte ces examens médicaux dans l'organisation des rythmes de travail des salariés en situation de travail posté.

Une attention particulière est portée au suivi de grossesse à risques.

9.3. Dispositions spécifiques en faveur de la salariée en situation de grossesse, maternité, allaitement

Protection de la salariée pendant la grossesse

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité. Elle bénéficie de la protection légale contre le licenciement (code du travail, art. L. 1225-4 et suivants).

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient chaque jour d'une réduction d'une demi-heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utilisent à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée.

Cette réduction horaire est portée à une heure quotidienne à partir du 6^e mois de grossesse.

En accord avec leur responsable hiérarchique, il est possible de grouper ces réductions d'horaire dans le cadre de la semaine civile.

Cette réduction horaire ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération, y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

Les entreprises sont invitées à étudier la situation des femmes ayant conclu une convention de forfait sur l'année, notamment s'agissant des forfaits annuels en jours.

Conformément aux dispositions légales, un changement temporaire d'affectation découlant de la situation de grossesse ou d'accouchement (nécessité médicale, travail de nuit ou exposition à des risques particuliers) ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération (code du travail, articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-13), y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

À l'issue du congé de maternité, la salariée est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation (code du travail, art. L. 1225-8).

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des dispositifs innovants plus favorables.

Congé de maternité ou d'adoption

Il est rappelé qu'il est strictement interdit d'employer une femme enceinte pendant une période de 8 semaines au total avant et après l'accouchement et en aucun cas pendant les 6 semaines qui suivent l'accouchement (code du travail, art. L. 1225-29).

Après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas d'accouchement, la salariée bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de maternité à condition que le congé de maternité soit indemnisé par la sécurité sociale^[1]. L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale^[1]. En cas de réduction de ces indemnités, ces dernières sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire de l'employeur.

La condition de présence effective pour la détermination du droit à indemnisation complémentaire s'apprécie au 1^{er} jour du congé de maternité.

Cette indemnisation complémentaire est versée pendant la période légale de repos (code du travail, articles L. 1225-17 à 20). Elle garantit un maintien à 100 % de la rémunération brute définie ci-après.

[1] Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer.

La rémunération brute s'entend du salaire mensuel.

Pour les salariés relevant des avenants I et II, le salaire mensuel est augmenté de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération.

Si à la fin de cette période de repos, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues par la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC).

La salariée qui, avant l'expiration de cette période de repos ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en fait la demande, peut obtenir une autorisation d'absence non payée de 2 ans maximum pour élever son enfant.

Elle est, à la fin de cette absence, réintégrée à condition qu'elle en fasse la demande au moins un mois avant la date de reprise éventuelle du travail et les avantages obtenus au moment de son départ restent acquis.

Cette disposition issue de la CCNIC ne fait pas obstacle à la prise d'un congé parental d'éducation dans les conditions légales et réglementaires. Dans ce cas, la demande d'autorisation d'absence conventionnelle, qui succède au congé parental d'éducation, doit être effectuée au moins un mois avant la date de fin du congé parental.

Les parties signataires rappellent que ces congés, non rémunérés, entraînent souvent une suspension de la couverture prévoyance des intéressés. Les entreprises informeront les salariés concernés qu'ils peuvent souscrire, s'ils le souhaitent, une couverture individuelle contre le risque décès.

Les salariés ayant eu un congé de maternité ou d'adoption 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 (code du travail, art. L. 3141-2).

Enfin, il est rappelé que toute stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail comportant en faveur des salariées en congé maternité un avantage lié à la naissance s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption (code du travail, art. L. 1225-45).

Allaitement

Pendant une durée maximum d'un an à compter du jour de la naissance, les femmes qui allaitent leur enfant disposent à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi.

Ce temps d'allaitement ne doit entraîner aucune diminution de leur rémunération, y compris les primes visées à l'article 22-7 des clauses communes.

9.4. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Encourager la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant permet d'instaurer un nouvel équilibre des responsabilités dans la sphère personnelle et de favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, permettant de réduire in fine les disparités entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales (code du travail, art. L.1225-35), le père salarié et le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Après un an de présence effective dans l'entreprise, le bénéficiaire d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé ci-dessus bénéficie d'une indemnisation complémentaire aux indemni-

tés journalières de paternité et d'accueil de l'enfant à condition que ce congé soit indemnisé par la sécurité sociale^[1].

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur intervient en complément des indemnités journalières de sécurité sociale^[1]. En cas de réduction de ces indemnités, ces dernières sont réputées être servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire de l'employeur.

La condition de présence effective pour la détermination du droit à indemnisation complémentaire s'apprécie au 1^{er} jour du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Sous réserve de dispositions d'entreprise plus favorables, cette indemnisation complémentaire est versée pendant :

- la durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant applicable à la date de signature du présent accord (code du travail, art. L. 1225-35 alinéa 3) ;
- et, le cas échéant, l'hospitalisation de l'enfant dans les conditions visées à l'article L. 1225-35 alinéa 4, dans la limite de 15 jours maximum.

Elle garantit un maintien de la rémunération brute définie ci-après, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale et à 80 % au-delà de ce plafond.

La rémunération brute s'entend du salaire mensuel.

Pour les salariés relevant des avenants I et II, le salaire mensuel est augmenté de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération.

9.5. Accompagnement des congés lié à la parentalité (congés de maternité/adoption/paternité et accueil de l'enfant, congé parental d'éducation, congé de présence parentale)

Les parties signataires souhaitent mettre en avant quelques bonnes pratiques managériales en entreprise, tendant à :

- mettre en place des démarches avant le départ en congé : cela peut notamment prendre la forme d'un entretien organisé avec le supérieur hiérarchique ;
- maintenir le lien avec l'entreprise : si le salarié et l'employeur en conviennent, la salariée ou le salarié peut recevoir pendant son congé les informations sur le fonctionnement général de l'entreprise, diffusées de manière collective aux autres salariés de l'entité à laquelle elle ou il appartient ;
- faciliter la reprise : les entreprises sont invitées à proposer aux salariés revenant d'un congé d'au moins 16 semaines, lorsqu'elles le jugent opportun, une période de réactualisation des connaissances (ex : formation spécifique, mise à jour des compétences ou programmes de mentorat individualisé...).

Cette invitation ne se substitue pas à l'obligation légale d'organiser un entretien professionnel pour toute salariée de retour de congé maternité (code du travail, art. L. 1225-27).

Les absences découlant de ces congés n'ont aucune incidence sur les perspectives d'évolution professionnelle de la salariée ou du salarié, sur sa rémunération à son retour de congés ou sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelle.

Il est également rappelé que la loi prend en compte, totalement ou partiellement, les périodes d'absences qui découlent de la prise de certains congés liés à la parentalité avec, ainsi :

- la prise en compte pour moitié du congé parental d'éducation au titre de l'ancienneté (code du travail, art. L. 1225-54) ;

[1] Ou tout organisme social qui viendrait s'y substituer.

- l’assimilation des congés de maternité, paternité et accueil de l’enfant, adoption et congés de deuil à des périodes de présence pour la répartition de l’intéressement (code du travail, art. L. 3314-5) ;
- l’assimilation des congés de maternité, paternité et accueil de l’enfant, adoption et congés de deuil à des périodes de présence pour la répartition de la réserve spéciale de participation (code du travail, art. L. 3324-6).

Article 10 | *Problématiques d’ordre médical touchant spécifiquement les femmes*

La santé et le bien-être des salariés font partie des préoccupations des parties signataires.

La population féminine peut être particulièrement exposée à des problématiques d’ordre médical, souvent méconnues ou tues, de nature à impacter leur quotidien professionnel voire, dans certains cas, le déroulement de carrière de l’intéressée.

Les entreprises sont donc invitées à se saisir de la problématique et à envisager des réponses organisationnelles, à travers le télétravail ou d’autres aménagements de poste, lorsque cela est possible.

La condition d’un an de présence effective prévue par la CCNIC pour le versement de l’indemnisation complémentaire employeur en cas de maladie ne s’applique pas aux cas d’endométriose ou d’adénomyose invalidantes, médicalement constatées (sur production d’un arrêt de travail, couplé d’un certificat médical établi par un médecin attestant une endométriose ou une adénomyose invalidante[s]).

Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et les violences domestiques

Article 11 | *Lutte contre les violences sexuelles, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise*

Il est rappelé que les actes de violence, les actes constitutifs de harcèlement sexuel et d’agissements sexistes sont condamnables dans les entreprises.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel (code du travail, art. L. 1153-1). L’employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d’y mettre un terme et de les sanctionner (code du travail, art. L. 1153-5).

Les textes du code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral doivent également être affichés sur les lieux de travail.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, le règlement intérieur rappelle les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes (code du travail, art. L.1321-2).

Conformément à l’article 3 de l’accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, intitulé Engagements des employeurs et des salariés, « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis.

Cette position, qui peut être déclinée sous la forme d’une « charte de référence », précise les procédures à suivre si un cas survient ».

ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000022839861/?idConteneur=KALICONT000047253673

Afin de lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes, le harcèlement, d’y mettre un terme et de les sanctionner, l’employeur doit mettre en place des actions d’informa-

tion, de prévention et de sensibilisation de l'ensemble des acteurs (salariés, personnel d'encadrement...).

Ainsi, dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut notamment :

- prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement. Il montre ainsi « que le harcèlement sexuel ou moral n'est pas admis » dans l'entreprise ;
- mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement ;
- prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement » (circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-02/Circulaire-DGT-2012-14-12novembre2012.pdf>).

Guide pratique et juridique du ministère du travail – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner : <https://travail-emploi.gouv.fr/harcelement-sexuel-et-agissements-sexistes-au-travail-prevenir-agir-sanctionner>.

Il est 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/>.

Enfin, les entreprises sont invitées à valoriser le rôle des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est ainsi rappelé que :

- un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité, conformément à l'article L. 2314-1 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 250 salariés, conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

Les entreprises s'assurent que ces référents disposent des moyens suffisants pour exercer leur rôle.

Article 12 | Lutte contre les violences domestiques

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toutes les formes de violences, y compris conjugales ou intra-familiales, qui ont des répercussions importantes sur la santé psychologique des victimes et perturbent leur vie quotidienne, personnelle et professionnelle.

Afin de mieux faire connaître ces dispositions et de favoriser la sensibilisation de tous dans la lutte contre les violences domestiques, la branche s'engage à informer et sensibiliser les entreprises aux différents dispositifs d'écoute et d'accompagnement mis en place par les autorités :

- le 3919 « Violences Femmes Info » : le numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences (plus particulièrement conjugales). Les appels peuvent concerner tous les types de violences sexistes ;
- le 116006 « Numéro d'aides aux victimes » : ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an, il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel, dans le respect de son anonymat.

Les entreprises de la branche doivent également envisager des actions d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés afin de lutter contre les stéréotypes et favoriser la bonne écoute de ces situations.

Ces actions pourront prendre toute forme que l'entreprise jugera la plus adéquate (actions de formation, ateliers de sensibilisation, conférences...).

Par ailleurs, il est rappelé que les médecins du travail (et les assistants sociaux le cas échéant) sont à l'écoute de chaque salarié qui souhaiterait partager une situation.

Ils peuvent notamment accompagner les salariés concernés en matière de formalités administratives et judiciaires ou les orienter vers des associations spécialisées.

Dans ce cadre, si une salariée ou un salarié souhaite engager l'une de ces démarches, les entreprises de la branche portent une attention particulière à sa situation pour lui permettre, le cas échéant, de s'absenter de l'entreprise. Elles prennent en compte la problématique de la perte de rémunération qui en découle.

Article 13 | Bilan de l'accord

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera effectué par le comité de pilotage paritaire de la diversité (comité diversité). Il fera ensuite l'objet d'une présentation devant la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Une réunion paritaire sera spécifiquement organisée après la transposition en droit français de la Directive Pay Transparency/Transparence des rémunérations pour étudier la nécessité, ou non, d'amender le présent accord pour l'adapter aux nouvelles dispositions légales.

Dispositions finales

Article 14 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC).

Article 15 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} septembre 2025 pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 9 s'appliquent aux congés de maternité et aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant débutant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À compter de sa date d'entrée en vigueur, le présent accord annule et remplace toute disposition ayant le même objet :

- le précédent accord égalité femmes-hommes du 12 juin 2008 ;
- les dispositions de l'article 14 des clauses communes, de l'article 24 de l'avenant n° 1, de l'article 8 de l'avenant n° 2 et de l'article 10 de l'avenant n° 3, dont les dispositions sont reprises, et amendées si nécessaires, dans le présent texte.

Article 16 | Dépôt et extension

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 25 juin 2025.

(Suivent les signatures.)