

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 6 JUILLET 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET1750868M*
IDCC : 176

Entre

LEEM

D'une part, et

UNSA

FCE CFDT

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

Pharmacie LABM FO

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

À partir du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations afin de réviser l'accord collectif du 24 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que le taux de féminisation des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élève à 57 % en 2015, à comparer à la moyenne de 28 % observée dans les autres industries manufacturières. La répartition des emplois par genre n'est pas homogène selon les 11 groupes de classification. La proportion de femmes dépasse 60 % dans les groupes 5 à 6 de la classification des emplois de la branche (c'est-à-dire dans les niveaux intermédiaires). Le taux de féminisation atteint sa valeur maximale dans le groupe 6 où les femmes constituent 67,1 % des effectifs.

Les partenaires sociaux conviennent que le secteur de l'industrie pharmaceutique doit poursuivre et amplifier les mesures déjà prises, conscients qu'il subsiste des marges de progrès. Notamment,

il peut être noté que plus on s'élève dans la hiérarchie des emplois, plus la proportion d'hommes augmente. Au-delà du groupe 8, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 50 %. Ce pourcentage atteint même les 25 % pour le groupe 11, celui des cadres supérieurs siégeant dans les instances de direction. Cette problématique n'est pas propre à l'industrie du médicament.

Les emplois à temps partiel sont occupés à 83,3 % par des femmes.

La rémunération des femmes appartenant aux plus hauts groupes de classification est aussi un enjeu. Sur la moyenne globale, la différence du montant des rémunérations des femmes et des hommes est réduite. En effet, la différence entre la rémunération d'un homme et d'une femme en 2015 est de 2,7 % en moyenne tous groupes de classification confondus.

En revanche, l'écart est plus significatif sur les postes à haut niveau de responsabilité avec un différentiel de salaire de 16 % entre les hommes et les femmes dans le groupe 11.

Les partenaires sociaux travaillent à la suppression de ces inégalités professionnelles. Les négociations sur l'égalité professionnelle ont pour objectif de porter sur des mesures visant à la réduction des écarts de rémunération et à assurer une parité dans le temps y compris dans les plus hauts groupes de classification.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 24 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que les présentes dispositions s'appliquent à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Article 2

Recrutement et accès à l'emploi

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus retient des critères fondés sur l'exercice des compétences et expériences requises.

2.1. Offres d'emploi

Les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, notamment avec l'appui d'un cabinet de recrutement, que dans le processus de recrutement interne sur un poste vacant ou sur une création de poste tel quel prévu à l'article 31 5° a des clauses générales de la convention collective.

L'employeur doit mettre en œuvre un traitement des candidatures favorisant la mixité de celles-ci, à compétences et expérience équivalentes.

2.2. Entretien de recrutement

Les entreprises doivent élaborer un mode opératoire d'entretien de recrutement, faisant uniquement référence aux expériences passées et compétences acquises, au niveau d'étude, à la nature des diplômes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise. Les informations demandées pendant l'entretien doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des compétences et expériences requises.

2.3. Discriminations interdites

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Il est aussi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

2.4. Objectif d'équilibre dans les recrutements des femmes et des hommes

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les CDI que dans les CDD. L'employeur s'engage également à favoriser la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprentis.

Lorsqu'un déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes est constaté dans l'entreprise celle-ci fixera des objectifs de mixité et mettra en œuvre des mesures transitoires de progression, notamment dans l'accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut dans le plan d'action de l'entreprise. La proportion dans l'entreprise de femmes et d'hommes résulte du diagnostic et de l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes, établis en application des articles R. 2323-12 et R. 2323-9 du code du travail. Ceux-ci sont versés dans la base de données économiques et sociales disponible dans les entreprises dans lesquelles un comité d'entreprise est constitué.

Par ailleurs, il veillera à insérer dans les contrats de prestation avec les entreprises de travail temporaire, une clause rappelant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3

Rémunération

3.1. Principe

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, il faut entendre 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. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les salariés d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Dans ce cadre, les informations relatives aux rémunérations des dirigeants et mandataires sociaux telles que prévues à l'article R. 2323-1-3 du code du travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés et R. 2323-1-4 du code du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés sont présentées dans la base de données économiques et sociales, disponible dans les entreprises dans lesquelles un comité d'entreprise est constitué.

Pour un poste équivalent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3.2. Suppression des écarts de rémunération

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées :

- les écarts les plus importants identifiés dans l'entreprise, devront être traités en priorité, au travers de mesures rectificatives, dans les 3 mois qui suivent la constatation non objectivée ;
- par ailleurs, l'employeur mettra en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations pour garantir une répartition équitable entre les hommes et les femmes ;
- en cas d'écart de rémunération constaté, les entreprises devront y remédier, par exemple en réservant chaque année une enveloppe financière dédiée aux réajustements de ces écarts de rémunération, ou par la mise en place d'une commission sur l'égalité professionnelle ou par tout autre moyen décidé par l'entreprise.

Ces mesures doivent conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisation individuelle du temps de travail du salarié ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle.

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée, à la suite du congé maternité ou d'adoption, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 4

Formation professionnelle

L'entreprise garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises veilleront à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les entreprises veilleront tout par-

ticulièrement à faciliter l'accès à la formation, notamment en privilégiant les formations pendant le temps de travail, des parents isolés qui ont fait connaître leur difficulté.

Par la formation, les entreprises veilleront à maintenir les conditions d'une polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Dans le cas où des écarts en matière d'accès à la formation seraient identifiés par l'entreprise, des mesures correctrices adaptées seront mises en œuvre.

Article 5

Déroulement de carrière et promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, profite à l'entreprise.

Il doit également être apporté un soin particulier à proposer les postes en interne aux hommes et aux femmes, même en cas de mobilité géographique.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Les entreprises, en concertation avec les acteurs concernés, identifieront les différents obstacles, afin que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels et accéder à des postes à responsabilité. Ils s'appuieront notamment sur le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes versés dans la base de données économique et sociale, disponible dans les entreprises dans lesquelles un comité d'entreprise est constitué, avec l'analyse des écarts de déroulement de carrière et l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle et sensibiliseront les équipes d'encadrement sur l'objectif d'un déroulement de carrière équivalent entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

L'entreprise, dans laquelle un déséquilibre existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les plus hauts groupes de classification et persiste dans le temps, devra favoriser, à compétence égale et poste égal, la promotion du salarié permettant d'améliorer la parité.

Article 6

Conditions de travail, d'emploi et temps partiel

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises s'efforceront à travers le développement d'une culture managériale favorable de développer des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

- l'aménagement ponctuel des horaires et/ou le travail à domicile en cas de besoins familiaux spécifiques (parent isolé, enfant malade...);
- la facilitation du travail à temps partiel « choisi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle dans les conditions prévues par l'accord de branche du 21 octobre 2002 sur le temps partiel ;
- la mise en place, en raison des besoins de la vie personnelle du salarié, d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'une semaine conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail ;
- inciter les équipes d'encadrement à éviter les réunions trop matinales ou trop tardives.

L'entreprise sensibilisera les salariés ayant des responsabilités d'encadrement, et les institutions représentatives du personnel aux principes du présent accord et au droit à la déconnexion.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Article 7

Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, et parental d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

Chaque salarié concerné pourra demander à bénéficier d'un entretien individuel avec son hiérarchique et RH, avant son départ afin d'examiner les conditions de son absence, de son remplacement et les conditions de son retour.

Afin de faciliter le retour du salarié dans l'entreprise et si le salarié en fait la demande, pendant son absence, l'employeur lui transmettra selon des modalités qu'il définit, les informations relatives à la vie de l'entreprise.

À l'issue de l'absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption), le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique ou les RH, dans le mois suivant son retour, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation adaptée à son retour.

Article 8

Information et bilan au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés dans lesquelles est constitué un comité d'entreprise, un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise sont versés dans les bases de données économiques et sociales. Son contenu est précisé par l'article R. 2323-1-3 du code du travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés et R. 2323-1-4 du code du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents, permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Conformément à l'article L. 2323-15 du code du travail, la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, ainsi que l'accord collectif d'entreprise ou à défaut le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 9

Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 10

Sensibilisation dans les entreprises

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés. À défaut d'accord collectif, une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 11

Information et bilan au niveau de la Branche

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Ce rapport fait état pour l'année écoulée en fonction de l'exploitation des données disponibles de la répartition par sexe :

- des effectifs par âge et par groupe de classification ;
- de l'ancienneté moyenne par groupe de classifications ;
- des effectifs par type de contrat (CDI et CDD) ;
- de l'âge des salariés ;
- des temps partiels ;
- de l'évolution au sein des classifications sur le panel disponible avec le pourcentage de salariés changeant de classification (groupe et niveau) ;
- des rémunérations minimales, moyennes et maximales par groupe de classification ;
- des salariés ayant bénéficié d'une formation.

Ce rapport permet de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes. En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des actions adaptées pour réduire les disparités.

Article 12

Commission de non-discrimination

Les difficultés, nées de l'application du présent accord entre un salarié et une entreprise du médicament, pourront être soumises à la commission de non-discrimination prévue à l'article 11 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique selon la procédure édictée par l'article précité.

Article 13

Entrée en vigueur et durée

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 6 juillet 2017.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de ne pas avoir fait l'objet du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 15

Extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)