

**ACCORD COLLECTIF DU 12 JUILLET 2004 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

---

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)  
88 rue de la Faisanderie - PARIS 16ème

et d'autre part :

- la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.  
47/49 avenue Simon Bolivar - PARIS 19ème
  
- la Fédération des Cadres de la Chimie-CFE-CGC  
56 rue des Batignolles - PARIS 17ème
  
- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.  
8 rue Juliette Dodu - PARIS 10ème
  
- la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.  
263 rue de Paris - Case postale 429 - MONTREUIL (93)
  
- la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.  
7 passage Tenaille - PARIS 14ème
  
- le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux-  
(S.N.P.A.D.V.M.)  
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET cedex

il est 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.

Il est donc de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de rémunération...

Ils constatent au regard des résultats du rapport annuel de la Branche sur l'emploi que la répartition hommes/femmes au niveau de la profession est de 57% de femmes et 43% d'hommes.

Cependant, ils remarquent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés. Cette disproportion résulte le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations et orientations initiales et de comportements qui dépassent le cadre du travail. Ils s'efforceront d'identifier les causes de ce déséquilibre et de proposer des pistes d'action correctives, notamment en sensibilisant l'ensemble des acteurs sur les enjeux sociaux et économiques de la mixité.

Les actions des entreprises tendant à rétablir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de Branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés. Dans ce contexte, les parties signataires établiront un bilan général des progrès réalisés et des actions qui restent encore à mettre en oeuvre dans la Branche.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné dans l'industrie du médicament à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe.

Dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises du médicament engageront une analyse et réflexion permettant de définir les actions nécessaires à l'égalité professionnelle. Elles veilleront particulièrement à :

- garantir des niveaux de salaire équivalents entre les femmes et les hommes ;
- favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à décliner, si nécessaire, le principe de mixité et d'égalité professionnelle dans les accords collectifs qu'ils sont amenés à négocier aussi bien au niveau de la Branche que de l'entreprise.

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.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

## **ARTICLE 1 : Recrutement**

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 requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise 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 sans que ce dernier n'en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

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.

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

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents. 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.

## **ARTICLE 2 : Rémunération**

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

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base 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, et de charge physique et nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

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 ou d'un congé parental d'éducation.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes sus-visés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison selon un calendrier qui prend en compte l'amélioration déjà amorcée au niveau de la branche en 2002/2003.

### **ARTICLE 3 : Formation**

L'entreprise favorisera l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. 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.

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

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

### **ARTICLE 4 : Promotion et mobilité interne**

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.

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. 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

### **ARTICLE 5 : Conciliation vie privée vie professionnelle**

Les entreprises s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Elles chercheront à développer des solutions permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

### **ARTICLE 6 : Congé de maternité et congé parental d'éducation**

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 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 avant son départ afin d'examiner les conditions de son absence et de son remplacement.

A l'issue du congé, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son hiérarchique afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation de remise à niveau.

#### **ARTICLE 7 : Information et bilan au niveau de l'entreprise**

Les entreprises de plus de 50 salariés soumettent annuellement pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, un rapport comparatif des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

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 et de rémunération effective.

Ce rapport doit également recenser les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Ce rapport est communiqué aux organisations syndicales de salariés présentes dans l'entreprise au plus tard le premier semestre de l'année N+1. Il est également porté à la connaissance des salariés par affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen.

#### **ARTICLE 8 : Commission de l'égalité professionnelle**

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle doit être constituée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle. Elle devra recevoir toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir pleinement exercer sa mission. Elle se réunira au moins une fois par an.

#### **ARTICLE 9 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel.**

Les organisations syndicales de salariés doivent, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

#### **ARTICLE 10 : 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 de la répartition par sexe :

- des effectifs par groupe de classification
- des effectifs par type de contrat (CDI et CDD)
- de l'âge des salariés
- des rémunérations minimales, moyennes et maximales par groupe de classification
- des salariés ayant bénéficié d'une formation
- de l'ancienneté moyenne par groupe de classifications<sup>(\*)</sup>
- du pourcentage de salariés changeant de classification<sup>(\*)</sup>

Ce rapport permet de repérer et 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 11 : 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 de l'industrie Pharmaceutique selon la procédure édictée par l'article précité.

#### **ARTICLE 12 : Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 12 juillet 2004.

6 mois avant l'échéance du terme de l'accord, les parties signataires se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

#### **ARTICLE 13 : Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

#### **ARTICLE 14 : Dépôt**

Conformément aux articles L. 132.10 et R. 132.1 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

---

<sup>(\*)</sup>en fonction de l'exploitation des données recueillies

Fait à Paris, le 12 juillet 2004

Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :	
- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.	- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
- Pour la Fédération des Cadres de la Chimie - CFE-CGC	- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.	- Pour le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (S.N.P.A.D.V.M.)