

ACCORD D'ENTREPRISE BIOMERIEUX
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

1°) La société bioMérieux SA, dont le siège social est situé Chemin de l'Orme 69280 Marcy l'Etoile, représentée par Béatrice Miny Arduin, Responsable Législation et Conseil social et par Jean-Claude RIVARD, Directeur des Ressources Humaines France.

D'UNE PART

ET :

2°) Les Organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise :

- Pour la C.F.D.T. :
par Mesdames Michèle Babolat, Martine Champier, Marie-Anne Gibert,
et par Messieurs Christophe Arbasetti, Frédéric Besème, Claude Rampon.
- Pour la C.G.T. :
par Madame Martine Quibriac,
et par Messieurs Hervé Defrance, Jacques Le Levier, Gérard Murati, Alain Thollet.

en vertu du mandat dont ils disposent à cet effet.

**D'AUTRE
PART**

PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L 132-27, alinéa 4 et 5 du Code du Travail relatif à l'Egalité professionnelle entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Il a pour objet :

- ◆ de fixer les principes et les objectifs de la société bioMérieux dans ce domaine,
- ◆ d'arrêter différentes mesures tendant à améliorer la parité dans l'entreprise.

En liminaire, il est reconnu par les parties signataires :

- ◆ que la politique de la société bioMérieux est de longue date une politique égalitaire dans les conditions d'embauche et d'emploi de ses collaborateurs hommes et femmes,
- ◆ que, de ce fait, sa situation en termes d'Egalité professionnelle est sensiblement meilleure que celle constatée sur le plan européen ou national,
- ◆ que certains points appellent toutefois une amélioration par la mise en œuvre de mesures spécifiques, notamment la répartition des effectifs et l'évolution professionnelle,
- ◆ que ces mesures, touchant aux causes des disparités constatées, auront un effet à terme sur celles-ci mais n'ont pas vocation à résoudre la problématique d'une manière immédiate,
- ◆ qu'en revanche, elles tendent à un changement radical de certaines attitudes ou mentalités à l'égard du travail des femmes.

Les mesures convenues entre les parties portent :

- ◆ sur l'amélioration de la parité dans la répartition des effectifs principalement par le biais d'une amélioration de l'évolution professionnelle,
- ◆ sur une amélioration de l'égalité dans les rémunérations hommes et femmes (à niveau de compétences et de responsabilités équivalent),
- ◆ sur les modalités de mise en place d'un « réglementaire interne » du temps partiel
 - permettant un accès plus juste à ce mode d'organisation du travail,
 - tenant compte des impératifs de bon fonctionnement des services et des contingences liées à la vie familiale des collaboratrices (ou collaborateurs ayant charge de famille).

Il est précisé que la question de l'Egalité professionnelle hommes-femmes face à la Formation n'est pas abordée dans le cadre du présent accord, mais sera évoquée ultérieurement, lors de la négociation de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC).

Ceci étant rappelé, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans ; il s'appliquera aux exercices 2003 – 2004 et 2005.

Article 2 : Amélioration de la parité dans la répartition des effectifs

2.1. Objectifs

L'amélioration de la parité dans la répartition des effectifs doit produire un double effet en termes d'Egalité professionnelle :

- ◆ une meilleure répartition des responsabilités
- ◆ une égalisation progressive des salaires (à niveau de compétences et de responsabilités équivalent)

Elle sera obtenue :

- ◆ en poursuivant une politique de mixité à l'embauche
- ◆ en encourageant l'évolution professionnelle des femmes dans l'entreprise

2.2. Principes de mise en oeuvre

a) Il est convenu entre les parties signataires que l'amélioration de la parité au sein des effectifs sera, à titre prioritaire, recherchée au moyen de mesures favorisant simultanément l'évolution professionnelle. Il en sera tenu compte dans le choix des dispositifs mis en place lors de la négociation de l'accord (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)).

La société bioMérieux s'engage en conséquence :

- ◆ à privilégier, de manière générale, les recrutements internes par rapport aux embauches extérieures dans la dotation des postes vacants,
- ◆ à encourager la promotion des femmes dans ces recrutements lorsqu'ils concernent des postes relevant d'un niveau de classification ou d'une direction au sein duquel elles sont minoritaires.

b) Lorsqu'il ne sera pas possible de pourvoir le poste par une mutation interne, un recrutement externe aura lieu ; il devra également être effectué dans un esprit de parité :

- ◆ pour les CDI comme pour les CDD
- ◆ pour l'ensemble des niveaux Uniphar

c) Les parties admettent que la parité devra être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- ◆ les candidatures permettent un choix,
- ◆ les postulants ont un niveau de compétence et de disponibilité équivalents.

2.3. Modalités de mise en œuvre

Les mesures d'amélioration de la parité dans la répartition des effectifs ont été arrêtées de manière à être adaptées à la situation existant au jour de la signature du présent accord.

Elles sont par conséquent différenciées selon les catégories socio-professionnelles « OETAM » ou « cadre ».

Pour les « OETAM » (catégorie socio-professionnelle au sein de laquelle les hommes sont minoritaires) :

- ◆ L'embauche des hommes sera encouragée dans les Directions où les femmes sont majoritaires.
- ◆ La promotion interne des femmes sera néanmoins globalement favorisée.

Pour les « cadres » (catégorie socio-professionnelle au sein de laquelle les femmes sont minoritaires) :

- ◆ L'embauche des femmes sera encouragée dans les Directions où les hommes sont majoritaires.
- ◆ Leur promotion interne sera tout particulièrement favorisée. Dans les niveaux de classification les plus élevés où les femmes sont sous-représentées à ce jour, cette régulation pourrait être plus lente.

Article 3 : Amélioration de l'égalité dans les rémunérations

Les mesures d'amélioration de la parité dans la répartition des effectifs produiront, à terme mais nécessairement, un effet d'égalisation sur les rémunérations hommes et femmes.

En outre et de manière immédiate, la société bioMérieux entend :

- ◆ poursuivre sa politique actuelle garantissant un salaire d'embauche hommes-femmes équivalent,
- ◆ maintenir une « enveloppe spéciale Egalité professionnelle » lors des négociations salariales annuelles 2004-2005,
- ◆ tenir compte des anciennetés respectives pour que soit assurée une réelle équité dans l'attribution des augmentations liées à cette « enveloppe spéciale ».

Enfin, il sera fait application, dès la signature du présent accord, des principes suivants relatifs à la rémunération des femmes pendant les périodes de congé maternité et de congé parental.

Congé maternité :

Ce congé ne doit pas constituer un obstacle à l'examen annuel de la rémunération.

Par conséquent :

- ◆ l'augmentation générale des collaboratrices OETAM sera maintenue pendant cette période (conformément à ce qui est déjà pratiqué),
- ◆ les femmes cadres auront, quant à elle, vocation à percevoir une augmentation individuelle. Celles dont l'augmentation individuelle serait inférieure à l'augmentation générale des OETAM pourront exercer un recours direct auprès de la DRH qui se prononcera en tenant compte :
 - du degré de maîtrise du poste
 - des explications du supérieur hiérarchique sur les motifs de sa décision
- ◆ la part générale de la prime sur objectifs versée aux collaboratrices OETAM continuera à leur être attribuée,
- ◆ l'attribution de la part individuelle de cette prime sera, quant à elle, possible mais sera fonction :
 - du temps de présence réel sur l'exercice (étant précisé que les objectifs seront fixés ou revus en tenant compte de la période de maternité)
 - de la performance professionnelle de la collaboratrice concernée (conformément aux principes généraux d'application de cette prime)

Congé parental :

Une revalorisation minimum du salaire prenant effet au retour du congé sera, d'une manière générale, garantie pendant cette période.

Par conséquent :

- ◆ les augmentations générales seront maintenues pour les collaboratrices (ou collaborateurs) OETAM (conformément à ce qui est déjà pratiqué),
- ◆ à titre dérogatoire et afin de compenser l'absence de prime sur objectifs, les collaboratrices (ou collaborateurs) cadres bénéficieront d'une augmentation annuelle équivalente à l'augmentation générale des OETAM.

NB : Il est précisé que la société favorisera par ailleurs la remise à niveau de ses collaboratrices ou collaborateurs lors du retour du congé parental.

Article 4 : Amélioration de l'organisation du travail à temps partiel (ou a forfait réduit)

Afin de permettre un accès plus équitable à ce mode d'organisation du travail, tout en préservant les impératifs de bon fonctionnement des services, les principes suivants seront applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

◆ La mise en place du temps partiel doit donner lieu à un avenant contractuel d'une durée déterminée variable (pouvant notamment être calée sur les périodes scolaires) mais ne devant, en aucun cas, dépasser un an. Cet avenant sera renouvelable, également pour une durée déterminée ; le principe et les conditions du temps partiel seront réexaminés à cette occasion. Lors de ce renouvellement, la durée de « l'aménagement temps partiel » pourra être différente de celle initialement convenue, mais ne devra pas, non plus, dépasser un an.

◆ Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier normalement des promotions internes. Néanmoins, le temps partiel doit être compatible, en termes de disponibilités et d'organisation, avec les obligations du poste à pourvoir.

◆ Le temps partiel sera accordé en priorité aux femmes ayant un ou plusieurs enfants entre 0 et 16 ans ou un ou plusieurs enfants (ou personne à charge) de plus de 16 ans mais présentant des problèmes graves (ex : handicap, problème de santé ...).

◆ La hiérarchie devra étudier les demandes présentées et se prononcer en fonction des impératifs de bonne organisation du service.

Toute décision de refus devra être écrite et motivée. Dans cette hypothèse, un recours pourra être exercé auprès du service Ressources Humaines du site.

En cas de maintien de la décision, ce service s'efforcera :

- de proposer une mutation sur un poste compatible avec un temps partiel,
- d'étudier la possibilité de mise en place d'un roulement (pour éviter que les absences ne soient concentrées sur un même jour de la semaine, notamment le mercredi).

Les mêmes règles pourront être appliquées aux hommes ayant des charges familiales identiques.

Article 5 : Dispositions relatives à la mise en œuvre du présent accord

La signature du présent accord d'entreprise donnera lieu :

- ◆ à l'envoi du texte de l'accord à l'ensemble des responsables hiérarchiques, accompagné de notes de service précisant les modalités d'application de celui-ci,

◆ à la création d'un observatoire sur l'Egalité professionnelle hommes-femmes réunissant des membres de la Direction et du Personnel. Cet observatoire sera composé de 6 membres, hommes et femmes, représentant chaque site, chaque organisation syndicale et chaque CSP.

Il aura pour mission de veiller à la bonne application de l'accord et de faire part des difficultés de mise en œuvre dont ses membres pourraient avoir connaissance. Il se réunira une fois par an au moins.

Il disposera des informations nécessaires à la bonne réalisation de sa mission.

Fait à Marcy l'Etoile, le 3 juin 2003.

En 5 exemplaires originaux

Pour la Société bioMérieux

Béatrice Miny-Arduin Jean-Claude RIVARD

Pour la CFDT

Michèle BABOLAT Martine CHAMPIER Marie-Anne GIBERT

Christophe ARBARETTI Frédéric BESEME Claude RAMPON

Pour la CGT

Martine QUIBRIAC Hervé DEFRANCE

Jacques LE LEVIER Gérard MURATI Alain THOLLET